

ISSN : 2822 0994 (ONLINE)



วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์

JOURNAL OF SETTHAWIT REVIEW

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม, 2568)
VOL. 5 NO. 3 (SEPTEMBER-DECEMBER, 2025)

วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์
57 หมู่ 1 บ้านเขวาสี ต.แสนชาติ
อ.จันทาร จ.ร้อยเอ็ด 45000
โทร. 092 746 7383
EMAIL : SETTHAWIT138@GMAIL.COM



กองบรรณาธิการ

• บรรณาธิการ (Editor)

ดร.สนั่น ประเสริฐ

• ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ (สัณิสัย), ดร.

• กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตรเจริญ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตน์ ปัญญาภา

รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โชควรรกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง พันธุ์จันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ดุยสุจริตกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธดา แพงไทย

ดร.สุธีศักดิ์ ฝอยสูงเนิน

ดร.สุทธินันท์ ศรีอ่อน

: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

: วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

• ผู้จัดการวารสาร

ดร.พลากร อนุพันธ์

เกี่ยวกับวารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

กระบวนการพิจารณาบทความ : บทความที่เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ

ประเภทของบทความ :

1. บทความวิจัย
2. บทความวิชาการ
3. บทวิจารณ์หนังสือ

ภาษาที่รับตีพิมพ์ : ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ค่าตีพิมพ์ 4,000 (สี่พันบาทถ้วน)

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร :

- วารสารกำหนดวงรอบการเผยแพร่ 3 ฉบับต่อปี ดังนี้
- ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน
 - ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม
 - ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

การติดต่อประสานงานและส่งบทความเผยแพร่ :

1. สอบถามรายละเอียดเบื้องต้น เช่น รอบการเผยแพร่ หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ เป็นต้น โทร. 092 746 7383
2. Click คำแนะนำสำหรับผู้เขียน และเทมเพลตบทความ
3. สแกนไลน์ กลุ่มวารสารฯ เพื่อการติดต่อประสานงานเผยแพร่บทความ





บทบรรณาธิการ

วารสารเสกขวิทย์ปริทัศน์ เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2568) เป็นฉบับที่ 3 ของปี 2568

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดจนเครือข่ายด้านวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.สนั่น ประเสริฐ
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิชาการ	
การศึกษาประวัติศาสตร์: ความสำคัญแนวทางและบทบาทต่อการพัฒนาสังคมไทย	1311
กาญจนา ไช้คงรอด	
พลวัตความสัมพันธ์ระหว่างศาสนา สังคม และวัฒนธรรม	1319
พลากร อนุพันธ์, หัทยา ผิวก	
บทบาทใหม่ของผู้นำทางการศึกษาในโลกดิจิทัล: จากวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	1331
กฤตยากร ลดาวัลย์	
การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	1341
ยิ่งเจริญ บุญยัง, เตือนใจ แสงทอง, เบ็ญจวรรณ ลีเจริญ	
บทความวิจัย	
แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน	1354
จินต์วรา ศรีมูล, ศิริกานดา แหยมคง, ชัชชัย สุจริต	
รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนา ในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด	1368
บรรจง ลาวะลี, พระมหาสากล สุภรเมธี (เดชชาบัน), พระครูลีลลสรวิศุณ สงวน หล้าโพนทัน, ไกรราช แก้วเกตุพงษ์	
แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	1383
ราตรี เลิศหัวทอง, คมคาย อุดรพิมพ์, พชรวิทย์ จันทร์ศิริ	
พุทธบูรณาการการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต วิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1397
เวชสุวรรณ อาจวิชัย, พระครูกิตติวราทร, พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี สงวน หล้าโพนทัน	
กลยุทธ์การให้บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ	1411
ธิดามน คำลอย, พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี	

กฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ อัญมหาย ในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ สรัล เลหาพันธ์	1422
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง ธนภรณ์ จุลพูล, มณฑา จำปาเหลือง	1431
ประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร นิกษิณีภา บุญช่วย, พนิดา กาลจักร, วรเทพ ตริวิจิตร	1445
ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4 ในโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จังหวัดนครพนม อมรรัตน์ พันธุ์ประโคน, กัญญาวิร์ เมืองปาก	1456
การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ด้วยการใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กัญญาวิร์ เมืองปาก, อมรรัตน์ พันธุ์ประโคน	1466
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 นิภาพร สุขพอง, จรัส อติวิทยาภรณ์	1477
ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ หยาดพิรุณ ดวงเนตร, ณัฐดนัย แก้วโพนงาม	1489
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภัทราวุธ เหล็บหลี, จรัส อติวิทยาภรณ์	1499
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประวีณา เปียงแล, สุนทร คล้ายอำ	1509
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) กัญญาภัทศ ปิงใจ, สุนทร คล้ายอำ	1523

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 <i>ไกรระวี จันทะคาด, นริศรา เสือคล้าย</i>	1536
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง <i>เปนไท เกตุหิรัญ, วัชร จตุพร</i>	1548
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 <i>วีรชัย ปานการ, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี</i>	1559
การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 <i>ภัทรภร จิณสิทธิ์, กษิณิฏฐ์ มีพรหม</i>	1572
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 <i>ปรเมศวร์ ธนุศร, วัน เดชพิชัย</i>	1584
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต <i>ริตวาน สะอ, อริสรา บุญรัตน์</i>	1595
ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 <i>ชลธิชา ใจอารี, กษิณิฏฐ์ มีพรหม</i>	1606
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ <i>ภควดี คำเรืองศรี, ณัฐดนัย แก้วโพนงาม</i>	1616
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา <i>ศิริภัสสร จินตนา, นิรันดร์ จุลทรัพย์</i>	1625
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ ในประเทศไทย <i>ณัฐจินต์ เลี้ยงโชคอยู่, สุภาภรณ์ ศิวกรัตตนะ, ศราวุฒิ สารุประคัลภ์</i>	1638

ความต้องการจำเป็นของจรรยาภักษะตามความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	1653
ภัทรภรณ์ หอมจันทร์, น้ำทิพย์ อองอาจวนิชย์	
แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3	1663
ธัญญารัตน์ ถิ่นล่อ, อมร มะลาศรี, คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	1678
อุษกร ถิ่นล่อ, อมร มะลาศรี, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลั่น	
การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคุณภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนแสงบาดาล บ้านบาววิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3	1693
กิตติพงษ์ นาสมนต์, ปาริชา มารี เคน, รัชฎาพร งอยภูธร	
การวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์	1706
ชรินทร์ เณรย์ม, ลักษณ์ งามมีศรี	
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา	1721
ภูวเดช ไชยศรี, จรัส อติวิทยากรณ์	
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้	1731
เทิดศักดิ์ ทัพย์ล้อย, จรัส อติวิทยากรณ์	
การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	1746
จิราภรณ์ เปิกบานดี, พระสุทธวิจิตรเมธี	
การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	1761
พระชิต สุภกาวโร (ศรีเที่ยง), พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันท	
ความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด	1771
พระใบฎีกาไพฑูรย์ จิตตวโร (สร้างโคก), พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, ไพฑูรย์ สอนมะไฟ	

การศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา	1779
พระพรศักดิ์ คุณภทโท (ประจำถิ่น), พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาอีคอมเมิร์ซ ที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี ประเทศจีน	1787
หวาง ตองเมย, สำเร้ง ไกยวงค์, อัญชลี ชัยศรี	
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต	1806
ดาราวดี บรรจงการ, นวรัตน์ ไชยมพู่	
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล	1819
รติสรณ์ ดั่งสง่า, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี	
บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	1834
วิชัย สระแก้ว, พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี	
แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด	1848
ตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด	
พระมนูญ กตสาโร (ตาลสิทธิ์), พระครูวาปีจันทคุณ, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	
แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม	1859
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	
พระวุฒิ สุชีโต (เทพารส), พระครูวาปีจันทคุณ, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	
รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนแบบบูรณาการสำหรับการท่องเที่ยว	1868
เชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน	
วันโชค หุ่นผดุงรัตน์	
การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เกษตรกับพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	1881
ธัญรดา ชุนถนอม	
แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัญญา 4 ในตำบลสมสะอาด	1895
อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	
พระสมชาย ปญญาพหุโล (ตรีจันทร์), พระครูวาปีจันทคุณ, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร	1907
ชัยชัย สดสี, ภูรดา ลาลจันดานี	
การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร	1920
อารียา ภูวศิริวิวัฒน์, จุฬาลักษณ์ พูลโนะ	
งานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา	1930
เกศินี วงศ์ชนะ, อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ, จรัส อติวิทยาภรณ์	
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	1945
พิชชานันท์ มูดี, ชณัฐ พรหมศรี	
การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรangkū ตำบลมะอี่ อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด	1957
พระมหาฤทธิรงค์ กิตติโก (ไชยครินทร์), พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	1970
ภัทราพร กมลเจริญ, มณฑา จำปาเหลือง	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3	1980
จารณ ถือเถียน, อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ, จรัส อติวิทยาภรณ์	
The Intellectual Hero's Journey: An Analysis of Vibhishana and Mandodari through Campbell's Monomyth in Tulsidas's Ramcharitmanas	1990
Sasasiri Suwannathip	
การสังเคราะห์อัตลักษณ์ชุมชนสู่การออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย	2003
ภัทธีรา สุวรรณโค	
การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาดตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	2015
พระวุฒิกกร จิตตสุตโต (ชัยกองชา), พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท	

การพัฒนากลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ต	2027
พัฒน์พี จารุอรียานนท์, จรัส อติวิทยาภรณ์	
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	2037
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	
อนุสรฯ คงช่วย, จรัส อติวิทยาภรณ์	
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน	2051
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	
กัญญานาถ จิสวัสดิ์, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	2061
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
หมื่นหิระ เปี้ยตาหลี่, ชณัฐ พรหมศรี	
การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2072
ประถมศึกษาพิษณุโลก	
พิชญพร แฉงทอง, ภัทร์พงศ์ พงศ์ภัทรกานต์	
การวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาความยากจน	2086
ของชุมชนในพื้นที่รอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏ	
อุบลราชธานี ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี	
บุญมี ไทท่า, ไพโรจน์ สุขสบาย, กษมา ดอกดวง	
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง	2097
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	
ลักษณ์ ศุภนัส	
บทวิจารณ์หนังสือ	
ธรรมเหนือทุกข์ Dhamma Beyond Suffering	2109
รัตนาวดี สุริยวนากุล	
วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด The Unheralded Value of the Vinaya: The Buddhist	2120
Teachings on Social Disciplin	
พระมหาสมศรี ติคุขปัญโญ (กะตะโท)	

การศึกษาประวัติศาสตร์: ความสำคัญแนวทางและบทบาท
ต่อการพัฒนาสังคมไทย
Historical Studies: Importance Guidelines and Roles for the Development
of Thai society

กาญจนา ไช้คงรอด

Kanjana Kaikongrod

ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านชะอวด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Expert Teacher, Ban Cha-uat School

Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

E_mail: kanjana.kaikongrod@gmail.com



Received: 5 April 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาประวัติศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรากเหง้าและการพัฒนาของสังคมไทย ผ่านการวิเคราะห์หลักฐานทางประวัติศาสตร์ กระบวนการตีความ และการบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์อื่นๆ บทความนี้มุ่งศึกษาความหมายและความสำคัญของประวัติศาสตร์ พัฒนาการของการศึกษาประวัติศาสตร์ในประเทศไทย ตลอดจนบทบาทของการศึกษาประวัติศาสตร์ต่อการพัฒนาการด้านการเมือง การปกครอง วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงปัญหาและข้อท้าทายที่พบในการศึกษาประวัติศาสตร์ พร้อมนำเสนอแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาประวัติศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยสร้างพลเมืองที่มีความคิดวิเคราะห์ ตระหนักถึงบทเรียนในอดีต และสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ประวัติศาสตร์, การศึกษาประวัติศาสตร์, พัฒนาสังคมไทย, แนวทางการศึกษา, ปัญหาและข้อท้าทาย

Abstract

The study of history plays an important role in building an understanding of the roots and development of Thai society through the analysis of historical evidence. The process of interpretation and the integration of knowledge from other sciences this article aims to study the meaning and significance of history. The development of history studies in Thailand, as well as the role of history studies in political development. Government, culture, identity, and economy

it also discusses the problems and challenges encountered in the study of history Along with presenting development guidelines in line with the current and future Thai social context. The results of the study show that effective history education can help create citizens who have an analytical mindset, are aware of the lessons of the past, and can apply their knowledge to the sustainable development of Thai society.

Keywords: History, History Studies, Thai Social Development, Educational Approaches, Problems and Challenges

บทนำ

การศึกษาประวัติศาสตร์เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการศึกษาและการพัฒนาสังคม การทำความเข้าใจอดีตช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจุบันและแนวโน้มของอนาคต ประวัติศาสตร์เป็นศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับความเป็นมาของมนุษย์และสังคม โดยอาศัยหลักฐานต่างๆ เช่น จารึก เอกสารทางราชการ ศิลปกรรม และโบราณคดี อย่างไรก็ตาม การเรียนการสอนประวัติศาสตร์ในประเทศไทยยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะการเน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ การเข้าถึงหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่จำกัด และการบิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อรองรับอุดมการณ์ทางการเมือง บทความนี้จะวิเคราะห์แนวทางการศึกษาประวัติศาสตร์ในประเทศไทย รวมถึงบทบาทที่สำคัญต่อสังคม พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้และการสอนประวัติศาสตร์

ประวัติศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอดีตผ่านการวิเคราะห์หลักฐานและการตีความแนวคิด นักวิชาการหลายคนได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ เช่น ประวัติศาสตร์มิใช่เพียงการเล่าเรื่องที่เกิดขึ้นในอดีต หากแต่เป็นการเลือก “สิ่งที่ควรเล่า” และ “วิธีที่ควรเล่า” โดยมีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และอำนาจเป็นปัจจัยร่วมกำหนด นักประวัติศาสตร์จึงไม่ใช่แค่ผู้บันทึก แต่เป็นผู้ออกแบบ “ความทรงจำร่วม” ของสังคม ซึ่งนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์และทิศทางของชาติ Howard Zinn (1995) เสนอว่าประวัติศาสตร์ควรถูกมองจากมุมมองของคนชายขอบ (history from below) ไม่ใช่เพียงมุมมองของผู้มีอำนาจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างรอบด้านและเท่าเทียมในกระบวนการเรียนรู้ Michel Foucault ยังเน้นย้ำว่าประวัติศาสตร์เกี่ยวพันกับอำนาจและระเบียบวาทกรรม (discourse) ซึ่งกำหนดว่า “เรื่องใดพูดได้” และ “เรื่องใดต้องเงียบไว้” E.H. Carr (1961) นิยามประวัติศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการศึกษาที่มีพลวัต ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม Marc Bloch (1949) อธิบายว่าประวัติศาสตร์คือการศึกษากิจกรรมมนุษย์ในอดีตเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของสังคม ธงชัย วินิจจะกุล (2563) ระบุว่าประวัติศาสตร์เป็นเครื่องมือที่ใช้ควบคุมการเล่าเรื่องและอัตลักษณ์ของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีการเมืองที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์แห่งชาติ (Thongchai Winichakul, 2020)

ทฤษฎี

ทฤษฎีทางประวัติศาสตร์

แนวคิดด้าน historiography หรือทฤษฎีประวัติศาสตร์นิพนธ์เป็นรากฐานในการวิเคราะห์ว่าประวัติศาสตร์ไม่ได้เป็นการบันทึกข้อเท็จจริงที่ “บริสุทธิ์” หากแต่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเลือก การจัดลำดับ

และการให้ความหมายจากผู้เขียนที่มีตำแหน่งแห่งที่ทางสังคม ตัวอย่างเช่น แนวคิดของ Hayden White (1973) ชี้ให้เห็นว่าการเขียนประวัติศาสตร์นั้นเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการเล่าเรื่อง (narrative structures) ซึ่งสะท้อนอุดมการณ์ของผู้เขียน

ทฤษฎีหลังอาณานิคม (Postcolonialism)

Edward Said, Gayatri Spivak และ Homi Bhabha ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเจ้าอาณานิคมและผู้ถูกปกครอง การวิเคราะห์ผ่านกรอบนี้ทำให้เข้าใจว่าการเรียนประวัติศาสตร์ในประเทศโลกที่สามนั้น มักถูกแทรกแซงด้วยกรอบคิดแบบตะวันตก หรือวาทกรรมรัฐชาติที่ลดทอนความหลากหลาย

ทฤษฎีวาทกรรมและอำนาจ (Discourse and Power)

Michel Foucault เสนอว่าอำนาจไม่ใช่เพียงสิ่งที่อยู่ภายนอก แต่แฝงตัวอยู่ในเนื้อหา ความรู้ และภาษา ประวัติศาสตร์จึงไม่ใช่แค่สิ่งที่ “เกิดขึ้น” แต่เป็นสิ่งที่ “ถูกเล่า” ภายใต้เงื่อนไขของอำนาจ วาทกรรมทางการศึกษาจึงกลายเป็นพื้นที่สำคัญที่อำนาจรัฐเข้าควบคุมการผลิตความรู้

การศึกษาความทรงจำร่วม (Collective/Social Memory)

Maurice Halbwachs เสนอว่าความทรงจำมิได้เป็นเพียงปรากฏการณ์ส่วนบุคคล แต่เป็นผลจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรม การศึกษาประวัติศาสตร์จึงควรพิจารณา “ความทรงจำที่ถูกทำให้ลืม” (silenced memories) ซึ่งสามารถสะท้อนความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม

ประวัติศาสตร์กับอัตลักษณ์

แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ของ Stuart Hall และ Benedict Anderson ชี้ให้เห็นว่าอัตลักษณ์ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว แต่เป็นกระบวนการสร้างผ่านวาทกรรมและการเล่าเรื่อง ประวัติศาสตร์ในฐานะที่เป็นพื้นที่การต่อสู้ทางอัตลักษณ์จึงเป็นหัวใจของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมือง

ทฤษฎีประวัติศาสตร์นิพนธ์ (Historiography): ศึกษากระบวนการเขียนและตีความประวัติศาสตร์ ซึ่งรวมถึงแนวคิดของ Hayden White (1973) ที่กล่าวถึงการเล่าเรื่องในประวัติศาสตร์ว่าไม่ได้เป็นเพียงการบันทึกข้อเท็จจริง แต่เป็นการสร้างเรื่องราวที่สะท้อนอุดมการณ์ของผู้เขียน

ทฤษฎีการเมืองและอุดมการณ์ (Political Ideology Theory): วิเคราะห์ว่าการเล่าเรื่องประวัติศาสตร์มีบทบาทในการสร้างหรือควบคุมอุดมการณ์ทางการเมืองอย่างไร เช่น การใช้ประวัติศาสตร์ในหลักสูตรของรัฐเผด็จการเพื่อควบคุมแนวคิดของประชาชน (Anderson, 1991)

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประวัติศาสตร์ (Historical Economics Theory): ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ในอดีตกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบของลัทธิล่าอาณานิคมที่มีต่อเศรษฐกิจประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Acemoglu & Robinson, 2012)

การศึกษาประวัติศาสตร์ในประเทศไทยมีพัฒนาการที่สัมพันธ์กับการเมืองการปกครองตั้งแต่ยุคสมบูรณาญาสิทธิราชย์ จนถึงยุคประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงหลังการโดยสรุปแล้วได้มีอีกหลายแนวคิดเช่นทฤษฎีความทรงจำทางสังคม (Social Memory Theory) เสนอโดย Maurice Halbwachs (1992) ผู้ระบุว่าความทรงจำของกลุ่มไม่ใช่สิ่งที่อยู่ภายในบุคคล แต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในสังคม การศึกษาประวัติศาสตร์จึงไม่ใช่แค่การบันทึก แต่คือการสร้าง “ความทรงจำร่วม” ที่ส่งผลต่อความเป็นอัตลักษณ์ของสังคมหนึ่ง ๆ ทฤษฎีหลังอาณานิคม (Postcolonial Theory) นักคิดอย่าง Edward Said (1978) และ Gayatri Spivak

ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาประวัติศาสตร์ในประเทศที่เคยตกอยู่ภายใต้การล่าอาณานิคม มักถูกรอบงำด้วยมุมมองแบบตะวันตก การรื้อฟื้นประวัติศาสตร์ของตนเองจึงเป็นการท้าทายและปลดแอกจากอำนาจเชิงวาทกรรม (discourse of dominance) ทฤษฎีวาทกรรมและอำนาจ (Discourse and Power Theory) Michel Foucault วิเคราะห์ว่า อำนาจไม่ได้ปรากฏแค่ในโครงสร้างการปกครอง แต่แฝงตัวอยู่ในความรู้และการบอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการศึกษาที่ถูกควบคุมโดยรัฐจึงสะท้อนอำนาจในการกำหนดความจริงของประวัติศาสตร์เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐไทยได้มีบทบาทอย่างมากในการกำหนดเนื้อหาและกรอบการเล่าเรื่องประวัติศาสตร์ผ่านหลักสูตรการศึกษา สื่อสิ่งพิมพ์ และพิพิธภัณฑ์ต่าง ๆ (Acemoglu & Robinson, 2012)

การสร้างอัตลักษณ์ “ชาติไทย” กลายเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนประวัติศาสตร์ โดยมีการเน้นความสามัคคีของชาติ บทบาทของสถาบันหลัก และการมีศรัทธาร่วม อย่างไรก็ตาม นักวิชาการจำนวนมาก เช่น ธงชัย วินิจจะกูล และ ณัฐพล ใจจริง ได้วิพากษ์การเล่าเรื่องดังกล่าวว่าเป็นการสร้างประวัติศาสตร์กระแสหลักที่กีดกันเสียงของผู้ถูกกดขี่ เช่น ชนกลุ่มน้อย ชาวบ้าน และประชาชนในพื้นที่ชายขอบ

ดังนั้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเรียนประวัติศาสตร์ในไทยเริ่มมีแนวโน้มเปิดกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาและในกลุ่มภาคประชาสังคมที่ริเริ่มโครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการบอกเล่าความทรงจำทางเลือก ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นมิติที่หลากหลายของอดีตและปัจจุบันของประเทศไทย

การศึกษาประวัติศาสตร์ในบริบทโลก

การศึกษาประวัติศาสตร์ในระดับโลกได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยเฉพาะในยุโรปและอเมริกาเหนือ ที่มีการผลักดันให้ประวัติศาสตร์ไม่ใช่เพียงการบันทึกเหตุการณ์ หากแต่เป็นการทำความเข้าใจบริบทเชิงโครงสร้าง สถาบัน และการต่อสู้เชิงอำนาจ งานของ Fernand Braudel และสำนัก Annales ได้เปลี่ยนวิธีการมองประวัติศาสตร์จากเหตุการณ์เฉพาะหน้าไปสู่โครงสร้างยาวนาน (longue durée) ขณะที่ทฤษฎีหลังอาณานิคมได้เปิดพื้นที่ให้กับการเล่าเรื่องของผู้ถูกล่าอาณานิคม (subaltern history) ซึ่งนำเสนอภาพของประวัติศาสตร์ที่เคยถูกละเลย ในสหรัฐอเมริกา การศึกษาประวัติศาสตร์ได้รับอิทธิพลจากแนวคิด multiculturalism และ critical pedagogy ซึ่งมุ่งเน้นการให้เสียงกับกลุ่มชาติพันธุ์ เพศ และชนชั้นที่ถูกกดขี่ แนวคิด “History from below” ของ Howard Zinn ได้เปลี่ยนทิศทางของการศึกษาประวัติศาสตร์ไปสู่การฟังเสียงของประชาชน ไม่ใช่เพียงชนชั้นนำ ในโลกยุคดิจิทัล การศึกษาประวัติศาสตร์กำลังปรับเปลี่ยนอีกครั้ง โดยนักวิชาการเริ่มให้ความสนใจกับ “Digital Public History” ซึ่งรวมถึงการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อใหม่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบันทึกอดีต และการสร้างความทรงจำร่วมในโลกออนไลน์ (Acemoglu & Robinson, 2012)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์

วิธีการทางประวัติศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบอย่างวิพากษ์วิจารณ์และวิเคราะห์หลักฐานและสิ่งของที่หลงเหลือจากอดีต การที่นักประวัติศาสตร์ดำเนินการวิเคราะห์ พยานหลักฐานที่หลงเหลือเพื่อค้นหาหลักฐานที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับอดีตของมนุษยชาติ พบว่า มีข้อแตกต่างกันในประเภทของพยานและหลักฐานที่เสาะแสวงหาวิธีที่นำหลักฐานเหล่านั้นมารวบรวม ไว้ด้วยกัน ตามกระบวนการนี้เรียกว่าวิธีการทางประวัติศาสตร์ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การเลือกเรื่องที่จะค้นคว้า 2. การรวบรวมข้อมูลที่น่าจะเป็นไปได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น 3.

ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้น ๆ ว่าเป็นของแท้หรือของปลอม 4. การดึงเอารายละเอียดของข้อมูลที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นของแท้และมีความชัดเจนมาใช้ และวิธีการทางประวัติศาสตร์คือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประวัติศาสตร์ นักประวัติศาสตร์พยายามที่จะค้นคว้าสรรหาข้อเท็จจริงใหม่ ๆ จากวิชาความรู้สาขาอื่น รวมถึงการนำมรดกของอดีตที่ทิ้งในรูปแบบต่าง ๆ มาเป็นวัตถุดิบของการศึกษาประวัติศาสตร์ หรือวิธีการทางประวัติศาสตร์ว่า หมายถึง วิธีวิจัยเอกสารและหลักฐานประกอบเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ทางประวัติศาสตร์บนพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาอย่างเป็นระบบและที่เกี่ยวข้องกับหลักฐาน การตั้งประเด็นปัญหาหรือข้อสมมติฐาน และการตีความอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งยังเป็นขั้นตอนหรือวิธีการที่นักประวัติศาสตร์หรือผู้ฝึกฝนทางประวัติศาสตร์ใช้ศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์จากหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบกับหลักฐานอื่น ๆ เช่น ภาพถ่าย แอ็บสันทิกเสียง วิดีทัศน์ หลักฐานทางโบราณคดี เพื่อให้สามารถจำลองอดีตหรือร่องรอยอดีต ขึ้นมาได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และน่าเชื่อถือ ตลอดเป็นเครื่องมือในการศึกษาประวัติศาสตร์เป็นการทำความเข้าใจเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้นแล้วว่าเกิดอะไร ขึ้นด้วยการศึกษาจากร่องรอยหลักฐานที่มีอยู่ เหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์เปรียบเสมือนจิ๊กซอว์ที่ยังไม่ได้ต่อเข้าด้วยกัน ดังนั้น วิธีการทางประวัติศาสตร์จึงเป็นเครื่องมือในการต่อจิ๊กซอว์ที่ทำให้ผู้คนได้ เห็นภาพของเรื่องราวในอดีตได้ชัดเจนมากขึ้น (Acemoglu & Robinson, 2012)

วิธีการทางประวัติศาสตร์เป็นกระบวนการศึกษาประวัติศาสตร์เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบที่เชื่อว่าสามารถสะท้อนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอดีตได้ถูกต้องมากที่สุด เนื่องจากหลักฐานเกี่ยวกับอดีตมีทั้งประเภทปฐมภูมิและทุติยภูมินั้นมีจำนวนมากและหลากหลาย ประกอบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นส่วนใหญ่ห่างไกลจากปัจจุบัน ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการศึกษาซึ่งรวมถึงการใช้เหตุผลในการตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานและนำไปใช้อย่างถูกต้อง ทำให้การศึกษาประวัติศาสตร์เป็นศาสตร์ที่สะท้อนข้อเท็จจริงที่แตกต่างจากนิทานนิยายหรือเรื่องบอกเล่าที่เลื่อนลอย ฉะนั้นความรู้เกี่ยวกับอดีตจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้และความเข้าใจของนักประวัติศาสตร์เท่านั้นแต่ยังรวมถึงกระบวนการได้สวนและมาตรฐานในการวินิจฉัยข้อมูลด้วย (Acemoglu & Robinson, 2012)

วิธีการทางประวัติศาสตร์ถือได้ว่าเป็นกระบวนการในการศึกษาประวัติศาสตร์โดยโดยใช้พื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาอย่างเป็นระบบและที่เกี่ยวข้องกับหลักฐาน การตั้งประเด็นปัญหาหรือข้อสมมติฐาน และการตีความอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางประวัติศาสตร์ที่ถูกต้องสมบูรณ์และน่าเชื่อถือ

ประเทศไทย กับประวัติศาสตร์โลก: สรุปและเสนอแนะ

การรับรู้และการถ่ายทอดความหมายและความสำคัญของ “ประวัติศาสตร์โลก” ในระดับสากล เป็นสิ่งที่เปลี่ยนไปตามเวลาและบริบททางประวัติศาสตร์ของสังคมหนึ่ง ๆ ทั้ง “ประวัติศาสตร์” และ “โลก” ต่างเป็นสัมพัทธ์ (relative) ในแต่ละตัวของมันเอง สังคมในโลกตะวันตกโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสื่อสารและเคยมีอิทธิพลในระดับโลกมาก่อนในยุคจักรวรรดินิยมหรือยุคล่าอาณานิคม ล้วนมีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ นิพนธ์ของประวัติศาสตร์โลกที่ปรับเปลี่ยนไป ดังที่ได้เห็นกันในผลงานการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ของนักวิชาการหรือนักประวัติศาสตร์จำนวนมาก ที่เป็นชาวตะวันตกหรือเป็นผู้ที่ได้รับการหล่อหลอมโลกทัศน์แบบตะวันตกตัวอย่างที่ค่อนข้างใหม่ คือ การแตกตัวของ Global History ซึ่งอาจนิยามในแบบหนึ่งได้ว่าเป็นประวัติศาสตร์ของโลกาภิวัตน์ ที่มีส่วนต่าง จาก World History ซึ่งเป็นค าหลักที่ใช้กันมาก่อนหน้านั้น แต่

เนื่องจากคำทั้งสองแปลว่า “ประวัติศาสตร์โลก” เหมือนกันในภาษาไทย จึงไม่มีใครมีผู้เข้าใจและเห็นความสำคัญของพัฒนาการทางวิชาการดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ความหมายและความสำคัญของประวัติศาสตร์โลกของตะวันตกที่คลี่คลายมาตลอดเวลาหลายศตวรรษดังกล่าวนี้ แทบจะไม่ได้เป็นที่สนใจและตระหนักในหมู่ปัญญาชนไทยส่วนใหญ่ ซึ่งได้เคยผูกพันอยู่กับกระแสความคิดในกรอบประวัติศาสตร์ชาติตั้งแต่ต้นมาจนถึงช่วงเวลาไม่นานมานี้ (สแตนเดจ, ทอม, 2551)

กรอบการรับรู้อดีตหรือการจินตนาการภาพอดีตในหมู่คนไทยตั้งแต่โบราณนั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา ซึ่งสร้างจักรวาลทัศน์ทั้งในเชิงการจัดแบ่งพื้นที่และการเปลี่ยนผ่านของเวลา จนถึงสมัยที่ได้กระทบกับระบบความรู้และภูมิปัญญาตะวันตก จึงได้เริ่มปรับเปลี่ยนโลกทัศน์และจักรวาลทัศน์ที่มีมาแต่เดิมนั้น ความสนใจในประวัติศาสตร์โลก (ของตะวันตก) เริ่มขึ้นในหมู่ชนชั้นนำของไทย เนื่องด้วยเห็นว่าความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวของอดีตหรือพื้นฐานความเป็นมาของโลกตะวันตกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำความเข้าใจและการรู้เท่าทันปัจจัยที่อธิบายความเจริญก้าวหน้าของชาติตะวันตกเหล่านั้น ประเทศไทย (สยาม) จึงเป็นเสมือนพื้นที่สำหรับการยื่นมองออกไปยัง “ประวัติศาสตร์สากล” ที่ประเทศของตนจะก้าวเข้าไปร่วมเป็นส่วนหนึ่งอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่ได้ในสักวันหนึ่งข้างหน้า นี้ (สแตนเดจ, ทอม, 2551)

ความสนใจในความ “เจริญ” หรือความมี “อารยะ” ของโลกตะวันตก เป็นเหตุสำคัญที่ทำให้ชนชั้นนำไทยใส่ใจในแบบแผนการเขียนประวัติศาสตร์โลกตามแนวคิดการบรรยายและอธิบายพัฒนาการของ “อารยธรรม” จึงได้นำเอากรอบแนวคิดนี้มาใช้ในการถ่ายทอดผ่านระบบการศึกษา โดยหวังว่าปัญญาชนไทยที่เข้าใจความหมายและความสำคัญของสาระแห่ง อารยธรรมนั้น จะสามารถเป็นพลังสร้างความเจริญให้แก่ประเทศไทยต่อไปได้ในปัจจุบันและอนาคต (Hayden White, 1973)

ในโลกวิชาการของตะวันตก มีการถกเถียงวิพากษ์วิจารณ์กันอยู่มากในประเด็น มโนทัศน์เรื่องอารยธรรมนี้ ในขณะที่ระบบคุณค่าในอารยธรรมชี้ให้เห็นเป้าหมายปลายทางที่คนมนุษย์จะพัฒนาไป (human destiny) อันสอดคล้องกับความคิดตามทฤษฎีวิวัฒนาการ และแนวคิดเสรีนิยมตะวันตก แต่เงื่อนไขปัจจัยภายในของแต่ละอารยธรรมทั้งในเชิงกายภาพ และวัฒนธรรมความเชื่อ อาจนำมาซึ่งการปะทะกันระหว่างอารยธรรมหรือการที่อารยธรรมหนึ่ง จะยกตนเหนืออารยธรรมอื่น การอธิบายประวัติศาสตร์โลกด้วยแนวคิดอารยธรรมจึงมีความ ซับซ้อนอ่อนไหวต่ออคติและ/หรือภาวะบกพร่องทางความรู้ความเข้าใจ กับทั้งยังสร้างพื้นที่ ขยายขอบซึ่งละเลยคนอีกจำนวนมาก ในกรณีของประเทศไทย กระแสราชาชาตินิยมยังทำให้เกิดมโนคติที่ประกอบสร้างและยึดมั่นในเรื่อง “ความเป็นไทย” ไปจนถึง “อารยธรรมไทย” ที่สามารถเชิดชูขึ้นเทียบเคียงกับอารยธรรมอื่น ๆ ได้ ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ก็จะเป็นการนำไปสู่คำถามที่ว่า การนำเสนอประวัติศาสตร์โลกแนวอารยธรรมต่อไปข้างหน้า จะกลายเป็นเรื่องของจินตนาการและอุดมคติที่พ้นโลกแห่งความเป็นจริงหรือไม่ (Hayden White, 1973)

อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการสาขาอื่น ๆ ในกระบวนการทางความรู้ของปัญญาชนคนไทยที่รวมความใส่ใจในแนวทางสหวิทยาการ ซึ่งผสมองค์ความรู้และการแสวงหาความรู้ในสาขาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ลดระดับกำแพงแห่ง “ศาสตร์” ทั้งหลายลง น่าจะมีส่วนสำคัญในการสร้างกระบวนการศึกษาและเรียนรู้ประวัติศาสตร์โลก ในขอบเขตความหมายและวัตถุประสงค์ที่มีคุณูปการอันหลากหลาย ทั้งที่จับต้องได้เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างเป้าหมายในการขับเคลื่อน “โลก” ต่อไป ประเด็นทางวิชาการและทางสังคมที่ก้าวข้ามพรมแดนของรัฐชาติและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้ข้ามโลก อาทิ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ธรรมชาติ, สิทธิมนุษยชน และเพศสภาวะ, วัฒนธรรมการกินอยู่และด รารงชีวิตอย่างมีสุขภาวะ, ศิลปะและสุนทรียศาสตร์, ร่วมกับกรอบคิด

เรื่องความสัมพันธ์กันของทุกสรรพสิ่ง ซึ่งได้กลายเป็นเรื่องสำคัญอยู่ในกระแสนิยมทางวิชาการสากล น่าจะเข้ามามีบทบาทและสาระในการประกอบเนื้อหาของประวัติศาสตร์โลกที่จะศึกษากันในประเทศไทย (Hayden White, 1973)

ในประเทศไทยปัจจุบันประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและประวัติศาสตร์ชาติได้กลายเป็นทุน หรือเป็นสินค้าอย่างหนึ่งในระบบเศรษฐกิจสังคมบริโภคนิยม ผู้คนบริโภคประวัติศาสตร์และคาดหวังผลจากการศึกษาประวัติศาสตร์ในเชิงที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น หากจะส่งเสริมการศึกษาประวัติศาสตร์โลกให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานหลักเกณฑ์เป็นสากลมากขึ้น คงจะต้องทำให้เห็นผลได้ผลเสียจากเนื้อหาสาระตลอดจนกระบวนการของการศึกษาเหล่านั้น

กรอบการศึกษาที่ขยายเลยกรอบรัฐชาติออกไป เช่น ภูมิภาคอาเซียน ทำให้คนเริ่มเห็นประเด็นของการข้ามพรมแดน (ที่ยังมีพรมแดนอยู่) เริ่มเห็นการดำรงอยู่ การพึ่งพาอาศัย ร่วมมือกันของชาติในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชนที่ใหญ่ขึ้นไป อย่างไรก็ตามกระบวนการนี้ ดูเหมือนจะถูกขัดจังหวะนับตั้งแต่การได้เห็นปัญหาและความถดถอยในบางด้านของ สหภาพยุโรป ทั้งทางเศรษฐกิจการค้าและการรับมือกับผู้อพยพลี้ภัยจากนอกทวีป ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาอันกระทบต่อความคาดฝันสู่ความร่วมมือในระดับเหนือชาติกับทั้งความ แตกต่างและสถานการณ์ภายในของประเทศสมาชิกอาเซียนเอง จนมาถึงภัยคุกคามจากวิกฤต โรคระบาดที่กระตุ้นบทบาทหน้าที่ของพรมแดน ในการยับยั้งการเคลื่อนที่ของประชากรข้ามเขต รัฐชาติ ทำให้เกิดปัจจัยที่ต้องทบทวนในเรื่องความมั่นคงไปจนถึงความอยู่รอดของแต่ละชาติมากขึ้น (Hayden White, 1973)

ท้ายที่สุด เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคอันยากจะคาดเดาสามารถเกิดขึ้นได้และมักเกิดขึ้น เสมอในจังหวะเวลาที่ไม่ควรจะเกิดอย่างยิ่ง ภัยพิบัติจากธรรมชาติ (ที่มนุษย์พยายามจะควบคุม) เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ได้แสดงตัวให้เห็นมาแล้วตลอดระยะเวลาอันยาวนานของประวัติศาสตร์โลก ซึ่งยาวนานกว่าประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติมากนัก บทเรียนจากภัยโรค ระบาดที่อุบัติขึ้นและดำเนินไป ซึ่งนับกันว่า คือ “disruption” สำคัญอันหนึ่งนั้น เป็นทั้งเนื้อหาสาระส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์โลก และยังเป็นเงื่อนไขที่จะกำหนดให้กรอบโมทัศน์เรื่องโลก ความทรงจำ การบันทึก และการถ่ายทอดเรื่องราวของโลกผันเปลี่ยนไปอีกก้าวหนึ่ง

สรุป

การศึกษาประวัติศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการพัฒนาแนวคิดทางการเมือง การรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านการท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การศึกษาประวัติศาสตร์ในประเทศไทยยังไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งยาวนานกว่าประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติมากนัก บทเรียนจากภัยโรค ระบาดที่อุบัติขึ้นและดำเนินไป ซึ่งนับกันว่า คือ “disruption” สำคัญอันหนึ่งนั้น เป็นทั้งเนื้อหาสาระส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์โลก และยังเป็นเงื่อนไขที่จะกำหนดให้กรอบโมทัศน์เรื่องโลก ความทรงจำ การบันทึก และการถ่ายทอดเรื่องราวของโลกผันเปลี่ยนไปอีกก้าวหนึ่ง และได้เปลี่ยนวิธีการมองประวัติศาสตร์จากเหตุการณ์เฉพาะหน้าไปสู่โครงสร้างยาวนาน ได้เปลี่ยนทิศทางการศึกษาประวัติศาสตร์ไปสู่การฟังเสียงของประชาชน ไม่ใช่เพียงชนชั้นนำ ในโลกยุคดิจิทัล การศึกษาประวัติศาสตร์กำลังปรับเปลี่ยนอีกครั้ง โดยนักวิชาการเริ่มให้ความสนใจกับ “Digital Public History” ซึ่งรวมถึงการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อใหม่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบันทึกอดีต และการสร้างความทรงจำร่วมในโลกออนไลน์ ดังนั้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเรียนประวัติศาสตร์ในไทยเริ่มมีแนวโน้มเปิดกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะ

ในระดับอุดมศึกษาและในกลุ่มภาคประชาสังคมที่ริเริ่มโครงการประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการบอกเล่าความทรงจำทางเลือก ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นมิติที่หลากหลายของอดีตและปัจจุบันของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- สแตนเดจ, ทอม. (2551). ประวัติศาสตร์โลกใน 6 แก้ว. แปลโดย คุณากร วาณิชวิรุฬห์. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty. Crown Business.
- Anderson, B. (1991). Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism. Verso.
- Diamond, L. (2008). The spirit of democracy: The struggle to build free societies throughout the world. Times Books.
- Fukuyama, F. (2014). Political order and political decay: From the industrial revolution to the globalization of democracy. Farrar, Straus and Giroux.
- Gaddis, J. L. (2002). The landscape of history: How historians map the past. Oxford University Press.
- Hoskins, A. (2011). Digital memory studies: Media pasts in transition. Routledge.
- Klein, K. L. (2019). From history to theory. University of California Press.
- Levstik, L. S., & Barton, K. C. (2011). Doing history: Investigating with children in elementary and middle schools. Routledge.
- Richards, G. (1996). Cultural tourism in Europe. CABI.
- Smith, A. D. (1991). National identity. University of Nevada Press.
- Thongchai, W. (2020). History as a political tool in Thailand. Journal of Southeast Asian Studies. 51(2), 215-230.
- Timothy, D. J., & Boyd, S. W. (2003). Heritage tourism. Pearson Education.

พลวัตความสัมพันธ์ระหว่างศาสนา สังคม และวัฒนธรรม

The Dynamics of the Relationship Between Religion Society and Culture

พลากร อนุนันท์

Palakorn Anupan

โรงเรียนการกุศลวัดสระทอง ประเทศไทย

Kankusonwatsrathong School, Thailand

หัตถา ผิวก

Hattaya Phiwfak

โรงเรียนค้อวังวิทยาคม ประเทศไทย

Khowang Wittayakhom School, Thailand

E-mail: hattaya2949@gmail.com



Received: 5 October 2025; Revised: 7 October 2025; Accepted: 8 October 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ ความสัมพันธ์เชิงพลวัตและรากฐานทางทฤษฎีของการอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ โดยเน้นย้ำถึงบทบาทแกนกลางของ ศาสนา สังคม และวัฒนธรรมศาสนา เป็นมากกว่าความเชื่อส่วนบุคคล หากแต่เป็นระบบความเชื่อ กลไกสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งระเบียบสังคม ศาสนาทำหน้าที่หลักในการสร้างความหมายและศีลธรรมให้กับชีวิต โดยสร้างจิตสำนึกร่วม ทำให้มนุษย์แยกแยะระหว่าง ความศักดิ์สิทธิ์กับบรรทัดฐานและค่านิยม พิธีกรรมทางศาสนาจึงนำไปสู่ความสามัคคีทางสังคม การหล่อหลอมค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน นอกจากนี้ แนวคิดเชิงตีความยังชี้ว่าศาสนาเชื่อมโยงโลกทัศน์เข้ากับจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ศาสนสถานจึงเป็นศูนย์กลางชุมชนและกลไกควบคุมทางสังคม ที่ส่งเสริมเสถียรภาพ การก่อเกิดของสังคม เป็นผลผลิตของกระบวนการวิวัฒนาการที่ยาวนาน ขับเคลื่อนด้วยแรงหลักสามประการ คือ ความอยู่รอดตามหลักชีววิทยา สัญญาประชาคม เพื่อแลกกับความปลอดภัย การจัดระเบียบการผลิตทางเศรษฐกิจ สังคมได้พัฒนาจากกลุ่มนักล่าขนาดเล็กสู่สังคมเกษตรกรรมที่มีรัฐและชนชั้น การก้าวสู่ยุคอุตสาหกรรมภายใต้ระบบทุนนิยม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสังคมเป็นพลวัตที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับวัฒนธรรมนั้น ถูกมองจากมุมมองที่หลากหลาย ทฤษฎีวิวัฒนาการมองว่าวัฒนธรรมเป็นผลผลิตจากการสั่งสมความรู้และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้า ขณะที่ทฤษฎีปฏิบัติ เสนอว่าวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมประจำวันผ่านกลไกทุนทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจองค์ประกอบทั้งสามนี้อย่างรอบด้าน จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแสวงหาแนวทางในการดำรงไว้ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

คำสำคัญ: ศาสนาเป็นผู้ก่อร่าง, สังคมเป็นผู้ตีความ, วัฒนธรรมเป็นสื่อกลาง

Abstract

This article aims to present the dynamic relationship and theoretical foundations of coexistence in human society, emphasizing the central role of religion, society, and culture. Religion is more than just personal belief. Rather, it is a belief system, an important mechanism for maintaining social order. Religion plays a primary role in creating meaning and morality in life by creating a collective consciousness, enabling people to distinguish between sacredness and norms and values. Religious rituals thus contribute to social cohesion, fostering shared values and norms. Furthermore, interpretivist approaches suggest that religion systematically links Mundane with Sacred. Religious rituals thus contribute to social cohesion, fostering shared values and norms. Furthermore, interpretivist approaches suggest that religion systematically links worldviews with ethics.

Thus, religious buildings are community centers and social control mechanisms that promote stability. The emergence of society is the product of a long evolutionary process driven by three main forces: biological survival, social contract, and social determinism. In exchange for security, the organization of economic production evolved from a small hunter-gatherer society to an agrarian society with a state and classes, and the industrialization of capitalism. This shows that society is a dynamic and continuously evolving process. As for culture, it is viewed from various perspectives. Evolutionary theory sees culture as the product of the accumulation of knowledge and wisdom to drive progress. As practice theory suggests that culture is continuously formed through daily social practices and interactions through the mechanism of cultural capital, it is therefore important to understand these three components comprehensively. It is therefore essential to seek ways to maintain cultural diversity and peace in a multicultural society.

Keywords: Religion is the founder, Society is the interpreter, Culture is a medium

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ดำเนินชีวิตภายใต้กฎเกณฑ์และวิถีปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งถูกหล่อหลอมและสั่งสมมาเป็นเวลาช้านานจนเกิดเป็น วัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาต่าง ๆ (พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2553) วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดและควบคุมพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันใน สังคม ให้เกิดความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงแก่นแท้ของวิถีชีวิตและรากฐานของสังคม จะพบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นเสาหลักทางจิตวิญญาณ และ แหล่งกำเนิดของค่านิยม คือ ศาสนา ศาสนาไม่ได้เป็นเพียงชุดของหลักคำสอนหรือความเชื่อส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นสถาบันทางสังคมที่ส่งอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อการสร้างแบบแผนการดำเนินชีวิต การจัดระเบียบสังคม และการกำหนดประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2543) ความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบนี้มีความซับซ้อนและแนบแน่นจนแทบจะแยกออกจากกันไม่ได้ **ศาสนา** ทำหน้าที่เป็นเสมือน **แก่น** หรือ **รากฐาน** ทางความคิดและจิตใจที่ชี้แนะให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีงาม สร้างสรรค์จริยธรรม และให้ความหมายแก่ชีวิต ซึ่งนักวิชาการทางพุทธศาสนาชื่อว่า สังฆธรรมและจริยธรรมเป็นฐานของวัฒนธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2560) ขณะที่ **สังคม** เป็นพื้นที่ แห่งการประยุกต์ใช้และการถ่ายทอดหลักการทางศาสนาผ่านการปฏิบัติจริง และ **วัฒนธรรม** คือ **รูปแบบ** ของพฤติกรรม วิถีชีวิต และประเพณีที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างคำสอนทางศาสนาและความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัย โดยมีลักษณะเป็น แม่แบบแห่งวัฒนธรรม ที่ดีงาม (คุณ โทชนันท์, 2545; สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2545) ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในสังคมไทยคือ พระพุทธศาสนาที่ซึมแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมของชีวิตคนไทย ตั้งแต่เกิดจนตาย รวมถึงวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ ที่กลายเป็นเทศกาลทางวัฒนธรรมที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนบทบาทของศาสนาในฐานะ สถาบันหลัก ที่กำหนดกรอบความคิดและวิถีการดำรงชีวิตร่วมกันของคนในสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่าง ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม นั้นซับซ้อนและมีพลวัต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในมิติของ "พื้นที่" (Spatial) และ "สถานการณ์" (Situational) ศาสนาไม่ได้เป็นเพียงชุดความเชื่อหรือพิธีกรรมที่อยู่เฉพาะในพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์เท่านั้น แต่ยังฝังรากลึกอยู่ในโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม และแสดงออกผ่านพื้นที่สาธารณะและส่วนตัว การปรากฏตัวและความสัมพันธ์อันหลากหลายนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายเชิงพื้นที่และสถานการณ์ในสังคม พหุวัฒนธรรมทั่วโลก แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองที่ว่า ศาสนาเป็น สถาบันทางสังคมหลัก ที่สร้างรูปแบบความเชื่อและพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน (Durkheim, 1995) และการสำรวจทางภูมิศาสตร์มนุษย์ที่ชี้ให้เห็นว่าศาสนามีอิทธิพลต่อ การจัดสรรและการใช้พื้นที่ (Space) ของชุมชน ไปจนถึงการนิยามความเป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์และพื้นที่สาธารณะ (Tuan, 2004; Kong, 2010) ในบริบทที่แตกต่างกัน (Situational Contexts) โดยเฉพาะในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งความขัดแย้งเชิงพื้นที่มักเป็นผลจากการปะทะกันของค่านิยมทางศาสนาและโลกทัศน์ที่แตกต่างกัน (Harvey, 2001) หลักการและความสัมพันธ์ระหว่าง ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม มีความเชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้ง ศาสนาเป็นระบบความเชื่อและพิธีกรรมที่ให้ความหมายและศีลธรรมแก่ชีวิตมนุษย์ โดยศาสนาทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอม ค่านิยมและบรรทัดฐาน ในสังคม ศาสนากำหนดรูปแบบของวัฒนธรรม รวมถึงศิลปะ ประเพณี การดำเนินชีวิต และการจัดการองค์กรทางสังคม (Durkheim, 1995) การที่ศาสนาทำหน้าที่เป็น แก่นและสาระสำคัญของวัฒนธรรม นั้น ถูกเน้นย้ำในบริบทของพุทธศาสนาต่อสังคมไทย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2560) ในทางกลับกัน สังคมและวัฒนธรรมก็เป็นบริบทที่ศาสนาถูกตีความและปฏิบัติ ทำให้เกิดความหลากหลาย ในการแสดงออกทางศาสนาตามแต่ละท้องถิ่น ความสัมพันธ์นี้จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อกัน ทำให้เกิด เสถียรภาพและความต่อเนื่องทางสังคม (Parsons, 1951) โดยนักมานุษยวิทยายังชี้ว่า ศาสนามี

บทบาทในการสร้าง โครงสร้างทางสังคมและโลกทัศน์ ของผู้คน ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการทำความเข้าใจ วัฒนธรรม (Geertz, 1973)

จากการศึกษาผู้เขียนมีความสนใจเหตุผลหลักในการศึกษาพลวัตความสัมพันธ์ระหว่าง ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม เพื่อวิเคราะห์พลวัตทางสังคม (Social Dynamics) ร่วมสมัย โดยเฉพาะในสังคมพหุวัฒนธรรม ศาสนาทำหน้าที่เป็นแกนทางความคิดและจริยธรรม ที่หล่อหลอมค่านิยมและบรรทัดฐาน การศึกษานี้จึงช่วยทำความเข้าใจ ปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบ ระหว่างศาสนากับการประยุกต์ใช้ในสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบ การแสดงออก นอกจากนี้ยังมีความสำคัญในการสำรวจ มิติเชิงพื้นที่และสถานการณ์ ซึ่งเป็นบริบทที่นำไปสู่ ความท้าทายและความขัดแย้งเชิงพื้นที่ ผลจากการวิเคราะห์เชิงลึกจึงเป็นรากฐานในการแสวงหาแนวทางการ เสริมสร้างความเข้าใจร่วม และการธำรงไว้ซึ่ง สันติสุขในระดับโลกอย่างยั่งยืน

แนวคิดทางศาสนา

ศาสนาไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของความเชื่อส่วนตัว แต่เป็น ระบบความเชื่อ (System of Beliefs) ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการก่อตั้งและธำรงไว้ซึ่งระเบียบสังคมและวิถีชีวิต

1. ศาสนาในฐานะผู้กำหนดรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรม

ศาสนาไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของความเชื่อส่วนตัว แต่เป็น ระบบความเชื่อ (System of Beliefs) ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการก่อตั้งและธำรงไว้ซึ่งระเบียบสังคมและวิถีชีวิต

1.1 การสร้างความหมายและศีลธรรม (Meaning and Morality)

ศาสนาทำหน้าที่หลักในการให้คำตอบและทิศทางแก่ชีวิตมนุษย์ในมิติที่เกินกว่าประสบการณ์ทาง โลกการสร้างจิตสำนึกร่วม (Collective Conscience): Émile Durkheim (1912/1995) นักสังคมวิทยาชาว ฝรั่งเศส ถือเป็นบิดาแห่งสังคมวิทยาศาสนา อธิบายว่าศาสนาเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ทำให้มนุษย์สามารถ แบ่งแยกโลกออกเป็น ความศักดิ์สิทธิ์ (Sacred) และ โลกียะ (Profane) การรวมตัวกันในพิธีกรรมทางศาสนา เปรียบเสมือนการบูชาสังคมนั่นเอง ซึ่งเป็นการสร้าง ความสามัคคีทางสังคม (Social Solidarity) และหล่อ หลอม ค่านิยม (Values) และ บรรทัดฐาน (Norms) ร่วมกันที่ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก

การเชื่อมโยงโลกทัศน์และจริยธรรม Clifford Geertz (1973) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกันผู้บุกเบิก แนวคิดตีความทางวัฒนธรรม (Interpretive Anthropology) ได้ให้คำจำกัดความศาสนาว่าเป็น "ระบบ สัญลักษณ์ที่ทำหน้าที่สร้างอารมณ์และแรงจูงใจที่ทรงพลังและยั่งยืนในมนุษย์ โดยการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับ ระเบียบการดำรงอยู่ทั่วไป และมออร์สมิแห่งความจริงจังให้แก่แนวคิดเหล่านั้น" แนวคิดนี้เน้นย้ำว่า ศาสนาทำ หน้าที่เชื่อมโยง โลกทัศน์ (Worldview) (ภาพที่คนมีต่อโลก) เข้ากับ จริยธรรม (Ethos) (อารมณ์และแรงจูงใจ ที่ชี้นำพฤติกรรม) ซึ่งเป็นการวางรากฐานทางศีลธรรมและวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ

ศาสนามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความเป็นเอกภาพและเสถียรภาพทางสังคม ผ่านการกำหนดหลัก คำสอนและข้อปฏิบัติที่ถือเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน (Durkheim, 1912/1995) ศาสนาให้ความหมายต่อชีวิตและ โลก (giving meaning and purpose to life) รวมถึงสร้างกรอบการอ้างอิงสำหรับการกระทำส่วนบุคคลและ ส่วนรวม ศาสนสถาน เช่น โบสถ์ วัด หรือมัสยิด มักเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นพื้นที่สำหรับพิธีกรรม และ เป็นกลไกในการ ควบคุมทางสังคม (social control) โดยการส่งเสริมคุณค่า เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความเคารพต่อผู้อื่น ซึ่งช่วยลดพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสังคม นอกจากนี้ การเข้าร่วมในกิจกรรมทาง ศาสนายังสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของมนุษย์ ทั้งด้านสุขภาพจิตและกาย นำไปสู่การเสริมสร้างรากฐาน ความสัมพันธ์ทางสังคมให้แข็งแกร่งและยั่งยืนยิ่งขึ้น (VanderWeele, 2017)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับศาสนากำหนดรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ว่า ศาสนาเป็นมากกว่าความเชื่อส่วนบุคคล แต่เป็น ระบบความเชื่อ (System of Beliefs) และ กลไกสำคัญ ในการก่อตั้งและธำรงไว้ซึ่ง ระเบียบสังคมและวิถีชีวิต ศาสนาทำหน้าที่หลักในการสร้างความหมาย (Meaning) และ ศีลธรรม (Morality) ให้กับชีวิตมนุษย์ในมิติที่เหนือกว่าประสบการณ์ทางโลก ศาสนาสราง จิตสำนึกร่วม (Collective Conscience) และทำให้มนุษย์แบ่งแยกโลกเป็นความศักดิ์สิทธิ์ (Sacred) และ โลกียะ (Profane) พิธีกรรมทางศาสนาเปรียบเสมือนการบูชาสังคม ซึ่งนำไปสู่การสร้าง ความสามัคคีทางสังคม (Social Solidarity) และการหล่อหลอม ค่านิยม และ บรรทัดฐาน ร่วมกัน Clifford Geertz มองว่าศาสนาเป็นระบบ สัญลักษณ์ที่เชื่อมโยง โลกทัศน์ (Worldview) เข้ากับ จริยธรรม (Ethos) ซึ่งวางรากฐานทางศีลธรรมอย่างเป็น ระบบ ศาสนามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความเป็นเอกภาพและเสถียรภาพทางสังคม ผ่านการกำหนดหลักคำ สอนและข้อปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานร่วม ศาสนสถานทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางชุมชนและกลไกในการ ควบคุม ทางสังคม (Social Control) โดยการส่งเสริมคุณค่าเชิงบวก

แนวคิดทางสังคม

สังคม (Society) มักถูกนิยามในทางสังคมวิทยาว่าเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน มีการจัดระเบียบและมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีวัฒนธรรมร่วมกัน ภายใต้ขอบเขตทางภูมิศาสตร์และ โครงสร้างทางสังคม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2549; สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2545) การทำความเข้าใจ "บ่อเกิดของ สังคม" จึงเป็นการศึกษาถึงจุดเริ่มต้นและกลไกสำคัญที่ผลักดันให้มนุษย์ในฐานะ "สัตว์สังคม" (Aristotle, 350 BCE/1998) ต้องรวมกลุ่มกัน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีรากฐานทั้งทางชีววิทยา ประวัติศาสตร์ และปรัชญา บทความนี้จะวิเคราะห์บ่อเกิดของสังคมมนุษย์ผ่านสามมิติหลัก ได้แก่ แนวคิดทางปรัชญาและทฤษฎีพื้นฐาน พัฒนาการทางมานุษยวิทยา และการจัดระเบียบทางสังคมที่นำไปสู่การเป็นรัฐ ดังนี้

1. บ่อเกิดเชิงทฤษฎี: แรงผลักดันในการสร้างปฏิสัมพันธ์

นักคิดทางสังคมศาสตร์ได้เสนอแนวคิดเพื่ออธิบายแรงจูงใจและเหตุผลที่มนุษย์ยอมรวมกลุ่มและ สร้างสังคมที่มีระเบียบ โดยมีแนวคิดสำคัญดังนี้

1.1 ทฤษฎีสัญญาประชาคม (Social Contract Theory)

แนวคิดนี้เป็นรากฐานของรัฐศาสตร์และสังคมวิทยาการเมือง ซึ่งเชื่อว่าสังคมและ รัฐไม่ได้ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติทั้งหมด แต่เป็นผลจาก ข้อตกลงร่วมกัน (Covenant) ของปัจเจกบุคคลเพื่อออกจาก "สภาวะธรรมชาติ" (State of Nature) ที่ไร้ข้อแม้ โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes, 1651) อธิบายว่า สภาวะ ธรรมชาตินั้นโหดร้าย เป็น "สงครามของทุกคนกับทุกคน" ("War of All Against All") มนุษย์จึงยอมสละ อิสรภาพส่วนตนให้แก่ อำนาจอธิปไตย ที่เข้มแข็ง (Leviathan) เพื่อแลกกับความปลอดภัยและความสงบ เรียบร้อย (ฮอบส์, 1651, น. 185) ฌอง-ฌัก รูสโซ (Jean-Jacques Rousseau, 1762) มีมุมมองที่แตกต่าง โดยเชื่อว่ามนุษย์ในสภาวะธรรมชาติเป็นผู้บริสุทธิ์ แต่เมื่อเริ่มมีการ ครอบครองทรัพย์สินส่วนบุคคล และความ เหลือมั่งงาย ทำให้เกิดความขัดแย้ง สังคมจึงเกิดขึ้นจากสัญญาที่มุ่งสู่ "เจตจำนงร่วม" (General Will) เพื่อ ประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม (รูสโซ, 1762, น. 34)

1.2 แรงขับเคลื่อนจิตวิทยาสังคมและศีลธรรม

บ่อเกิดของสังคมยังฝังรากอยู่ในมิติทางจิตวิทยา นักคิดบางส่วนเชื่อว่าปัจจัยภายในของ มนุษย์มีความสำคัญในการนำไปสู่การรวมกลุ่มอย่างมีระเบียบ ซึ่งรวมถึงการมี ศีลธรรม (Moral) และ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) นักวิชาการบางท่านชี้ว่าพฤติกรรมทางศีลธรรมและการลดความเห็นแก่ตัวลง นั้น เกิดจากการมีประสบการณ์ "เอาใจเขามาใส่ใจเรา" ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานแรกเริ่มที่ทำให้มนุษย์สามารถอยู่

ร่วมกันได้โดยสันติ และพัฒนามาเป็นระบบศีลธรรมที่มีศาสนาเป็นแหล่งขัดเกลาในยุคต่อมา (ชาญชัย ศรีหาม และ พระครูมงคลวิธาน, 2562, น. 28)

1.3 ทฤษฎีหน้าที่นิยม (Functionalism) และความร่วมมือเพื่อความอยู่รอด

ในมุมมองทางสังคมวิทยาเชิงโครงสร้าง เอมีล เดอร์ไคม์ (Émile Durkheim, 1893) มองว่าสังคมดำรงอยู่ได้เพราะมี การบูรณาการ (Integration) และ การพึ่งพาอาศัยกัน ที่เกิดจากการ แบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ในสังคมดั้งเดิม (Mechanical Solidarity) ผู้คนมีความคล้ายคลึงกัน มีความต้องการพื้นฐานร่วมกัน การรวมกลุ่มจึงเป็นไปเพื่อการอยู่รอดร่วมกัน ในสังคมที่ซับซ้อน (Organic Solidarity) การแบ่งงานกันทำอย่างสูงทำให้ผู้คนมีความแตกต่าง แต่ก็ต้องพึ่งพาอาศัยกันในเชิงหน้าที่ ทำให้สังคมรวมตัวกันได้ การรวมกลุ่มจึงเป็นกลไกการปรับตัวเชิงวิวัฒนาการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดและการพัฒนา (Spencer, 1898, p. 278)

2. บ่อเกิดเชิงประวัติศาสตร์: วิวัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจ

การเกิดขึ้นของสังคมมนุษย์มีพัฒนาการเป็นลำดับขั้น ตามลักษณะการผลิตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ใช้ นักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยาประวัติศาสตร์ได้จำแนกสังคมออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญดังนี้

2.1 สังคมนักล่าและเก็บของป่า สู่สังคมเกษตรกรรมยุคต้น

สังคมมนุษย์ยุคแรกเริ่มมีลักษณะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (Bands) เร่รอนตามแหล่งอาหาร ไม่มีที่ตั้งถาวร และมีความเสมอภาคสูงในกลุ่ม ต่อมาเมื่อประมาณ 10,000 ปีที่แล้ว โลกได้เข้าสู่การปฏิวัติยุคหินใหม่ (Neolithic Revolution) การตั้งถิ่นฐาน เช่น การค้นพบและพัฒนาเทคนิคการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ทำให้มนุษย์สามารถผลิตอาหารได้เอง (เกษตรกรรมพืชสวน) และสามารถตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร ได้เป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขนาดของสังคมขยายใหญ่ขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและเกิดการสะสมทรัพย์สิน การแบ่งงานเฉพาะทาง เช่น เมื่อมีอาหารส่วนเกิน (Surplus) ทำให้เกิดการพัฒนาอาชีพใหม่ ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหารโดยตรง ได้แก่ ช่างปั้นหม้อ ช่างก่อสร้าง และนักบวช ซึ่งเป็นการเพิ่มความซับซ้อนของโครงสร้างสังคมอย่างมาก (Lenski & Lenski, 1982, p. 105)

2.2 การก่อตั้งรัฐและอารยธรรม

จุดสูงสุดของพัฒนาการในยุคโบราณคือการเกิดขึ้นของรัฐ (State) และ อารยธรรม (Civilization) ในลุ่มแม่น้ำสำคัญเมื่อประมาณ 6,000 ปีที่แล้ว สังคมเกษตรกรรมขนาดใหญ่เหล่านี้มีความซับซ้อนสูงและต้องการการบริหารจัดการทรัพยากร น้ำ และแรงงานอย่างเป็นระบบมักจะถูกจัดระเบียบและควบคุมโดยรัฐในฐานะศูนย์กลางอำนาจ อริสโตเติล กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมและการจัดตั้ง "รัฐ" การดำรงชีวิตของมนุษย์นั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุด) อย่างไรก็ตาม การเกิดขึ้นของรัฐดังกล่าวกลับนำมาซึ่งระบบชนชั้น คือการแบ่งแยกชนชั้นและอำนาจที่ชัดเจนระหว่างกลุ่มผู้ปกครอง (กษัตริย์, นักบวช) และกลุ่มผู้อยู่ใต้การปกครอง (ผู้ใช้แรงงาน, ทาส) ทำให้เกิดการจัดระเบียบทางสังคมในรูปแบบลำดับชั้น (Stratification) อย่างสมบูรณ์ (Marx, K., 1867)

3. บ่อเกิดของการเปลี่ยนแปลง: สังคมอุตสาหกรรมและสมัยใหม่

การปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงศตวรรษที่ 18-19 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้สังคมมนุษย์ก้าวเข้าสู่ "ความทันสมัย" (Modernity) ซึ่งสร้างโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างไปจากยุคเกษตรกรรมอย่างสิ้นเชิง

3.1 การปฏิวัติอุตสาหกรรมและสังคมเมือง

การประยุกต์ใช้เครื่องจักรกลและแหล่งพลังงานใหม่ ทำให้เกิดระบบ การผลิตในโรงงาน (Factory System) และการย้ายศูนย์กลางเศรษฐกิจจากชนบทสู่เมือง นำไปสู่ การพัฒนาเป็นเมือง

(Urbanization) อย่างรวดเร็ว การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงานในโรงงาน ส่งผลให้โครงสร้างครอบครัวเปลี่ยนจากครอบครัวขยายเป็นหน่วยที่เล็กลง ที่พึ่งพาแรงงานหลายรุ่นในพื้นที่เกษตรกรรม ไปสู่ ครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสมัยใหม่ทำให้ปัจเจกบุคคลมีความคล่องตัวสูงในสังคมเมือง (Popenoe, D, 1993, น. 555) ทว่าในมุมมองของ คาร์ล มาร์กซ แล้วสังคมยุคนี้กลับยังคงถูกกำหนดด้วย ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ที่เน้นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างชนชั้นนายทุน (Bourgeoisie) เป็นหลัก ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และชนชั้นกรรมาชีพ (Proletariat) ผู้ขายแรงงาน การรวมกลุ่มและการดำรงอยู่ของสังคมจึงตั้งอยู่บนรากฐานของความขัดแย้งทางชนชั้นนี้ (Marx, K., & Engels, F, 1848, น. 22)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม สามารถสรุปได้ว่า การก่อเกิดของสังคมคือผลผลิตของกระบวนการวิวัฒนาการที่กินเวลายาวนาน ซึ่งมีแรงขับเคลื่อนหลักสามประการที่พันเกี่ยวกันอย่างลึกซึ้ง ได้แก่ ความอยู่รอดตามหลักชีววิทยา, การจัดระเบียบทางสังคมผ่านสัญญาประชาคม, และการจัดการการผลิตทางเศรษฐกิจ

เส้นทางแห่งการพัฒนานี้ได้นำพามนุษย์ให้ก้าวผ่านยุคสมัย ตั้งแต่การรวมกลุ่มของนักล่าสัตว์ขนาดเล็กที่พึ่งพาความผูกพันภายใน สู่การก่อตั้งสังคมเกษตรกรรมขนาดใหญ่ ที่มีรูปแบบการปกครองแบบรัฐและมีลำดับชั้นอำนาจอย่างชัดเจน จนกระทั่งบรรลุถึงยุคสังคมอุตสาหกรรมที่สลับซับซ้อนภายใต้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม การใคร่ครวญถึงรากฐานเหล่านี้จึงช่วยให้เราเข้าใจว่า สังคมมิได้หยุดนิ่ง แต่เป็นสิ่งมีชีวิตทางความคิดที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยมีความเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งเป็นพลังงานสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการบูรณาการรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อการดำรงอยู่ที่ดีขึ้น

แนวคิดทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรม (Culture) เป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และสังคม บ่อเกิดของวัฒนธรรมจึงเป็นประเด็นที่ถูกศึกษาถกเถียงในวงวิชาการมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในสาขาวิชามานุษยวิทยา (Anthropology) และสังคมวิทยา (Sociology) บทความวิชาการนี้มุ่งสำรวจแนวคิดหลักเกี่ยวกับบ่อเกิดของวัฒนธรรม โดยเน้นย้ำถึงมุมมองทางทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. นิยามและแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรม

ก่อนจะกล่าวถึงบ่อเกิดของวัฒนธรรม จำเป็นต้องทำความเข้าใจนิยามของ "วัฒนธรรม" เสียก่อน นิยามที่เป็นที่ยอมรับและมีอิทธิพลอย่างสูงคือของ เซอร์ เอ็ดเวิร์ด เบอร์เนต ไทเลอร์ (Sir Edward Burnett Tylor) นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งกล่าวว่า วัฒนธรรมหรืออารยธรรมคือความซับซ้อนที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี นิสัย พฤติกรรมและความสามารถต่าง ๆ ที่มนุษย์จะพึงมีและใช้เพื่อดำรงชีวิตในสังคม (Tylor, 1871 อ้างใน ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, ม.ป.ป.) จากนิยามนี้ วัฒนธรรมจึงไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาโดยกำเนิด แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ (learned) และถ่ายทอด (transmitted) ผ่านกระบวนการทางสังคมที่เรียกว่า การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม (Enculturation) (Ember, 2002: 16) โดยวัฒนธรรมนั้นมีพื้นฐานสำคัญมาจากการใช้สัญลักษณ์ (symbolic) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเก็บรวบรวมความรู้ บ่อเกิดของวัฒนธรรมในมุมมองทางมานุษยวิทยานั้นเชื่อกันว่าเกิดขึ้นจากความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ในการจัดระเบียบและให้ความหมายต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ในเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตชนิดอื่น

2. ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม: บ่อเกิดเชิงลำดับขั้น

หนึ่งในแนวคิดแรก ๆ ที่พยายามอธิบายบ่อเกิดและพัฒนาการของวัฒนธรรมคือ ทฤษฎีวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม (Cultural Evolutionism) ซึ่งมี ไทเลอร์ เป็นผู้บุกเบิกหลัก แนวคิดนี้มองว่าวัฒนธรรมมีจุดเริ่มต้นและพัฒนาการไปตามลำดับขั้นที่เป็นสากล โดยแบ่งสังคมมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น ได้แก่

1. ยุคป่าเถื่อน (Savagery)
2. ยุคอารยะ/ยุคสังคมชนเผ่า (Barbarism)
3. ยุคอารยธรรม (Civilization)

นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่า วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์ใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการสะสมความสำเร็จและพัฒนาจากความเชื่อดั้งเดิม เช่น การนับถือผี (Animism) ไปสู่ศาสนาที่ซับซ้อนขึ้น (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, ม.ป.ป.) การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ นี้เป็นเรื่องปกติของมนุษย์ทุกสังคม ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการแพร่กระจายวัฒนธรรมที่เชื่อว่าวัฒนธรรมเกิดจากการแพร่กระจายจากศูนย์กลางเพียงแห่งเดียว

3. ทฤษฎีปฏิบัติ: บ่อเกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

แนวคิดที่ซับซ้อนขึ้นและได้รับความสนใจในยุคหลังคือ ทฤษฎีปฏิบัติ (Practice Theory) ของ ปีแอร์ บูร์ดิเยอ (Pierre Bourdieu) นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศส (Bourdieu, 1990) แนวคิดนี้ไม่ได้มองวัฒนธรรมเป็นเพียงชุดของความเชื่อหรือสิ่งที่สืบทอดมาเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและถูกสร้างใหม่อย่างต่อเนื่องผ่านการปฏิบัติ (Practice) และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล บูร์ดิเยออธิบายบ่อเกิดของวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นผลผลิตของการทำงานร่วมกันของชุดกรอบความคิดหลัก ๆ ดังนี้

ฮาบิทัส (Habitus): คือระบบของแนวโน้มหรือแผนการรับรู้ การคิด และการกระทำที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมจากการมีประสบการณ์ในบริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ที่เฉพาะเจาะจง (Bourdieu, 1990) ฮาบิทัสนี้เองที่เป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) คือความรู้ ทักษะ และการรับรู้ทางสุนทรียะที่บุคคลได้รับผ่านการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งใช้ในการจำแนกความแตกต่างและสร้างตำแหน่งทางสังคม

ในมุมมองของบูร์ดิเยอ วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งประดิษฐ์ทางสังคม (social construct) ที่ถูกสร้างใหม่ภายใต้ความคิดและวิถีปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิม (วารสารมานุษยวิทยา, ม.ป.ป.) บ่อเกิดของวัฒนธรรมจึงอยู่ในการแลกเปลี่ยนเค้าร่างของประสบการณ์ (exchange of frameworks of experience) ที่นำไปสู่การสร้างและการยอมรับความหมายร่วมกันในสังคม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบ่อเกิดของวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ว่า แก่นแท้และที่มาของวัฒนธรรมการทำความเข้าใจว่า วัฒนธรรม เกิดขึ้นได้อย่างไรนั้นเป็นประเด็นทางวิชาการที่ลึกซึ้งและไม่มีคำตอบเดียวที่เด็ดขาด แต่มีการอธิบายผ่านมุมมองเชิงทฤษฎีที่หลากหลายและน่าสนใจในยุคแรก นักคิดอย่าง ไทเลอร์ (Tylor) ได้เสนอมุมมองแบบ วิวัฒนาการ โดยเน้นย้ำว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นผลผลิตจากความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ในการสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น และสั่งสมความรู้เพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสังคม ขณะที่แนวคิดร่วมสมัย โดยเฉพาะในทฤษฎีปฏิบัติของบูร์ดิเยอ (Bourdieu) ได้ชี้ให้เห็นถึงกลไกที่ซับซ้อนกว่า โดยมองว่าวัฒนธรรมมิได้เป็นเพียงสิ่งประดิษฐ์ทางความคิด แต่เป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการลงมือปฏิบัติและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมประจำวัน ผ่านกลไกสำคัญ ซึ่งเป็นชุดของนิสัยและแนวโน้มที่ฝังลึก และ ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ซึ่งเป็นทรัพยากรทางความรู้และทักษะที่ใช้ในการดำรงสถานะทางสังคม ดังนั้น การพิจารณาถึงบ่อเกิดของวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน จึงต้องมองภาพรวมอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในด้าน ความสามารถทางชีววิทยาของมนุษย์ ในการใช้สัญลักษณ์และการสร้างความหมาย รวมถึง

กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่เป็นพลวัตและหล่อหลอมให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตและแบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคมทั่วโลก

สรุป

มนุษย์ในฐานะสัตว์สังคม ย่อมดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กรอบของ วัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นผลรวมที่สลับซับซ้อนของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่ได้รับการสั่งสมและสืบทอดมาอย่างยาวนาน ทั้งนี้ วัฒนธรรมมิได้เป็นเพียงชุดของกฎเกณฑ์เท่านั้น หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ควบคุมและจัดระเบียบพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงลงไปถึงรากฐานทางจิตวิญญาณ จะพบว่าศาสนา ทำหน้าที่เป็นแกนทางความคิดและเป็น เสาหลักทางจิตวิญญาณ ที่คอยหล่อหลอมและชี้นำค่านิยมทางวัฒนธรรมเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง ศาสนาจึงเป็น ระบบความเชื่อ ที่มอบ ความหมายและศีลธรรม ให้แก่ชีวิตมนุษย์ยิ่งไปกว่านั้น ศาสนายังถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้าง จิตสำนึกร่วม และ ความสามัคคีทางสังคม ผ่านพิธีกรรมศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งเปรียบได้กับการบูชาสังคมนั่นเอง

ดังนั้น ศาสนสถานจึงทำหน้าที่เป็นทั้งศูนย์กลางชุมชนและกลไก ควบคุมทางสังคม ไปพร้อมกันในมิติความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ สังคม จึงเป็นเสมือน พื้นที่ สำหรับการนำหลักการทางศาสนา มา ประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวัน ขณะที่ วัฒนธรรม เป็น รูปแบบ การแสดงออกผ่านวิถีชีวิตและประเพณี ซึ่งเกิดจากการผสมผสานระหว่างคำสอนทางศาสนาและความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัย แน่นอนว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบนี้มีความซับซ้อนและมี พลวัตอยู่เสมอ

นอกจากนี้ การก่อเกิดของสังคมยังเป็นผลจากแรงขับ 3 ประการที่พันเกี่ยวกัน คือ ความอยู่รอดเชิงหน้าที่, สัญญาประชาคม ซึ่งมนุษย์ยอมแลกอิสรภาพกับความปลอดภัย, และการจัดระเบียบการผลิตทางเศรษฐกิจ ซึ่งพัฒนาอย่างเป็นลำดับจากสังคมล่าสัตว์สู่สังคมเกษตรกรรมและรัฐที่มีชนชั้นอย่างชัดเจนในที่สุด แก่นแท้ของวัฒนธรรมคือสิ่งที่มนุษย์ เรียนรู้ และ ถ่ายทอด ผ่านภาษาและสัญลักษณ์ แม้ว่าทฤษฎีวิวัฒนาการจะมองวัฒนธรรมตามลำดับขั้น แต่ทฤษฎีร่วมสมัยอย่าง ทฤษฎีปฏิบัติ (Practice Theory) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผ่าน ทูตทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงโต้ตอบระหว่างศาสนา สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นกุญแจสำคัญสู่การดำรงไว้ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสันติสุขในสังคมโลกปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

1. พลวัตและกลไกขับเคลื่อน (Dynamics and Mechanism)

โมเดลนี้เน้นย้ำว่าพลวัตของทั้งสามเสาหลักเกิดจากการปรับตัว (Adaptation) และการต่อต้าน (Resistance) ต่อกัน ดังนี้

1) ศาสนาเป็นผู้ก่อร่าง (Religion as Formative Force): ในอดีต ศาสนามักเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสังคมและวัฒนธรรม เช่น หลักคำสอนเรื่องความเมตตากลายเป็นบรรทัดฐานทางสังคม และพิธีกรรมกลายเป็นรากฐานของประเพณีทางวัฒนธรรม

2) สังคมเป็นผู้ตีความ (Society as Interpretive Agent): เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลง (เช่น การปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือการเปลี่ยนผ่านสู่ประชาธิปไตย) สังคมจะเรียกร้องให้ศาสนาต้องตีความหลักคำสอนใหม่ให้สอดคล้องกับยุคสมัย (เช่น การตีความบทบาทสตรีในศาสนา) การปฏิเสธหลักการดั้งเดิมของสังคมก็ก่อให้เกิดวัฒนธรรมย่อยใหม่ ๆ ขึ้นมา

3) วัฒนธรรมเป็นสื่อกลาง (Culture as Mediator): วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็น "สะพาน" ที่ถ่ายทอดและทำให้ความเชื่อทางศาสนากลายเป็นสิ่งที่ผู้คนสามารถสัมผัสและปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน (ผ่านเทศกาล อาหาร การแต่งกาย) และในขณะเดียวกันก็เป็นตัวกรองที่ทำให้สังคมยอมรับหรือปฏิเสธแนวคิดใหม่ ๆ

2. ผลลัพธ์: การเปลี่ยนแปลงร่วม (Co-Evolution)

ความสัมพันธ์แบบวงจรนี้ไม่ได้นำไปสู่ความสมดุลที่คงที่ แต่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงร่วม (Co-Evolution) ดังนี้

1) ความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์: เมื่อใดที่หลักคำสอนทางศาสนา (ค่านิยม) ขัดแย้งกับค่านิยมทางสังคมที่เปลี่ยนไป (เช่น เสรีภาพส่วนบุคคล) จะเกิดความตึงเครียด นำไปสู่การปรับปรุงหรือปฏิรูปทั้งในส่วนของสถาบันศาสนาและกฎหมายของสังคม

2) อัตลักษณ์ร่วมสมัย: วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในยุคปัจจุบัน (เช่น วัฒนธรรมดิจิทัล) จะหลอมรวมเอาความเชื่อทางศาสนาและค่านิยมทางสังคมเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดอัตลักษณ์ของมนุษย์ที่ซับซ้อนและเป็นพลวัต กล่าวโดยสรุป โมเดล "วงจรรสามเสาหลักแห่งอารยธรรม" แสดงให้เห็นว่า ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม เป็นระบบเปิดที่ไม่มีจุดสิ้นสุด แต่ทำหน้าที่เป็นพลังที่ ผลักดัน (Push), ดึง (Pull), และ ปรับสมดุล (Adjust) กันและกัน ก่อให้เกิดพลวัตของความเชื่อและวิถีชีวิตมนุษย์ที่ดำรงอยู่ตลอดประวัติศาสตร์และปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- คุณ โทษณ์. (2545). พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2543). ทศวรรษธรรมทรรศน์พระธรรมปิฎก : หมวดสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2560). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127 ตอนที่ 69 ก, หน้า 23-29.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2549). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วารสาร ชาญชัย ศรีหาม และ พระครูมงคลวิธาน. (2562). บ่อเกิดและความสำคัญของศีลธรรมต่อมนุษย์และสังคม. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 5(1), 23-35.
- ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร. (ม.ป.ป.). แนวคิดทางมานุษยวิทยาเบื้องต้น. เรียกใช้เมื่อ 16 สิงหาคม 2568 จาก <https://www.sac.or.th/main/article/32>.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2545). สังคมวัฒนธรรมพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2545). สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aristotle. (1998). Politics (C. D. C. Reeve, Trans.). Indianapolis: Hackett Publishing Company.
- Bourdieu, P. (1990). The logic of practice (R. Nice, Trans.). Stanford University Press.
- Durkheim, É. (1984). The division of labor in society (W. D. Halls, Trans.). Free Press.
- Durkheim, É. (1995). The elementary forms of religious life (K. E. Fields, Trans.). Free Press.
- Ember, C. R., & Ember, M. (2002). Cultural anthropology. 10th ed.. Prentice Hall.
- Geertz, C. (1973). Deep play: Notes on the Balinese cockfight. In The interpretation of cultures: Selected essays.
- Geertz, C. (1973). The Interpretation of Cultures: Selected Essays. New York: Basic Books.
- Harvey, D. (2001). Spaces of Hope. Berkeley: University of California Press.
- Harvey, D. (2001). Spaces of Hope. Berkeley: University of California Press.
- Hobbes, T. (1996). Leviathan, or The Matter, Forme, & Power of a Common-wealth Ecclesiasticall and Civill (R. Tuck, Ed.). Cambridge University Press.

- Kong, L. (2010). Global shifts, theoretical shifts: Changing geographies of religion. *Progress in Human Geography*. 34(6), 755-776.
- Lenski, G., & Lenski, J. (1982). *Human Societies: An Introduction to Macrosociology*. McGraw-Hill.
- Marx, K. (1996). *Das Kapital: A critique of political economy* (F. Engels, Ed.). Eagle.
- Marx, K., & Engels, F. (2015). *The communist manifesto*. Penguin Classics.
- Popenoe, D. (1993). American family decline, 1960–1990: A review and appraisal. *Journal of Marriage and Family*. 55(3), 527–555.
- Rousseau, J.-J. (1997). *The social contract and other later political writings* (V. Gourevitch, Ed.). Cambridge University Press.
- Spencer, H. (1975). *The principles of sociology* (Vol. 3). Greenwood Press.
- Tuan, Y. F. (2004). *Space and Place: The Perspective of Experience*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom*. Cambridge University Press.
- VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 114(34), 8951–8958.

บทบาทใหม่ของผู้นำทางการศึกษาในโลกดิจิทัล: จากวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

The New Role of Educational Leaders in the Digital World: From Vision to Action

กฤตยากร ลดาวัลย์

Kittayakorn Ladawan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus

E-mail: ob0834560021@gmail.com



Received: 24 April 2025; Revised: 2 August 2025; Accepted: 3 August 2025

บทคัดย่อ

โลกดิจิทัลในปัจจุบัน ผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ โดยผู้นำการศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษา และกำหนด กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลของทั้งครูและนักเรียนเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ผู้นำการศึกษาควรสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนและเรียนรู้ นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการการศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ประเมินผลและการสื่อสารภายในโรงเรียน การสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เป็นอีกหนึ่งเป้าหมาย สำคัญที่ผู้นำการศึกษาควรใส่ใจ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ยังควรสร้าง เครือข่าย การเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษา การพัฒนาเหล่านี้จะ ช่วยให้การศึกษายุคดิจิทัลมีคุณภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: บทบาทใหม่, ผู้นำทางการศึกษา, โลกดิจิทัล, วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

Abstract

In today's digital world, educational leaders play a crucial role in adapting and integrating technology to enhance education, ensuring it aligns with modern needs. Educational leaders should begin by establishing a clear vision for incorporating technology into schools and develop actionable change strategies to enhance teaching and learning efficiency. Promoting and developing digital skills for both teachers and students is essential. Leaders should create opportunities for teachers to learn new technologies and utilize digital tools for teaching and learning. Additionally, using technology for educational management will improve efficiency in assessment and communication within schools. Creating a flexible learning environment is another key goal that leaders should focus on, allowing students to learn anytime, anywhere. Furthermore, leaders should foster a learning

network to support the use of technology and share experiences among institutions. These developments will ensure that education in the digital age is of high quality and sustainable.

Keywords: The New Role, Educational Leaders, the Digital World, Vision to Action

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้วิถีชีวิตของผู้คน รวมถึงระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (UNESCO, 2020) ผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่อาจดำเนินบทบาทแบบเดิมได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องก้าวขึ้นเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการทางการศึกษาเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Fullan, 2014)

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลมิได้หมายถึงเพียงการนำอุปกรณ์หรือระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสถานศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ และบทบาทของผู้สอนและผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และสมรรถนะในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่มีความหลากหลายในด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการบริหารจัดการ (OECD, 2020)

ในบริบทนี้ “ผู้นำทางการศึกษา” จำเป็นต้องมีลักษณะของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งไม่เพียงแต่มองเห็นอนาคตของการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้เรียน (Hallinger & Heck, 2010) แนวคิดเรื่องผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำเพื่อการเรียนรู้ (Leadership for Learning) จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยที่ผู้นำต้องมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competence) ควบคู่กับความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (ISTE, 2018)

การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมองลึกไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกัน ผู้นำจำเป็นต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กำหนดทิศทาง ผู้ให้คำปรึกษา และผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Fullan, 2014; OECD, 2020)

จากบริบทที่กล่าวมา บทความนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของผู้นำทางการศึกษาในโลกดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้งด้านวิสัยทัศน์ สมรรถนะดิจิทัล และการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพลวัตของโลกการศึกษาในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาในโลกดิจิทัล

คำว่า "วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาในโลกดิจิทัล" เป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษาและอภิปรายอย่างกว้างขวางทั้งในบริบทของไทยและต่างประเทศ โดยมีการให้ความหมายที่ครอบคลุมถึงการมองการณ์ไกล การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการนำพาองค์กรการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม

พิชัย ธาริณานนท์ (2561) ให้นิยามว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำยุคใหม่คือ “การเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในอนาคต และสามารถถ่ายทอดให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ระบุว่าผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ต้องมี “วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative Vision)” ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

สมพงษ์ จิตระดับ (2563) กล่าวถึง ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล ว่าควรมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเรียนรู้แบบเปิดกว้าง ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการเข้าถึงองค์ความรู้ พร้อมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และเรียนรู้ตลอดชีวิต

James Burns (1978) & Bernard Bass (1990) ทั้งสองเป็นผู้พัฒนาแนวคิด Transformational Leadership ซึ่งเน้น) การมีวิสัยทัศน์ร่วม “Shared Vision” ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวคิดผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก

Senge, P. (1990) ในหนังสือ The Fifth Discipline ให้ความหมายว่า “วิสัยทัศน์คือภาพในอนาคตที่ผู้นำและสมาชิกองค์กรร่วมกันสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดหมาย” “*Vision is not just a statement, but a shared picture of the future we seek to create.*”

Michael Fullan (2014) Fullan เน้นว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำการศึกษา ในยุคดิจิทัล ต้องเป็นมากกว่า “แผนในอนาคต” แต่เป็น “การสร้างแรงบันดาลใจร่วม” ที่สามารถจูงใจให้ครูและนักเรียนร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลง เขาเน้นว่า “*A visionary digital leader guides transformation not only through planning, but through action that inspires and involves all stakeholders.*”

ISTE (2018) *International Society for Technology in Education* อธิบายว่า “ผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น และยั่งยืน” “*Education leaders inspire a shared vision for empowering learning through technology and promote equitable, ethical, and sustainable practices.*”

OECD (2020) ระบุว่าผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการ “ที่สามารถ ”วางวิสัยทัศน์เชิงระบบ“ มองอนาคตของการเรียนรู้ และบูรณาการเทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลควรมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับโลกอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้นำต้องสามารถมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง และกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เช่น

- 1) การขับเคลื่อน Smart School

2) การใช้ AI และ Big Data ในการพัฒนาการเรียนรู้

3) การออกแบบนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการเข้าถึงเทคโนโลยี

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ความสามารถในการมองอนาคตของระบบการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เข้าใจแนวโน้มเทคโนโลยี พร้อมทั้งสามารถแปลงภาพอนาคตนั้นให้เกิดขึ้นจริง ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น

สมรรถนะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับผู้นำการศึกษา

ความหมายของ “สมรรถนะดิจิทัล” (Digital Competence) โดยทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย เพื่อวัตถุประสงค์ทางการทำงาน การสื่อสาร การเรียนรู้ และการแก้ปัญหา มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้เสนอแนวทางสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้นำทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้:

1. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy): ผู้นำการศึกษาต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารจัดการและการสื่อสาร

2. สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการการเรียนการสอนผ่านดิจิทัล: การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวางแผนและดำเนินการตามนโยบายการศึกษา

3. สมรรถนะด้านการสร้างการเรียนรู้ดิจิทัล: การพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก (สทศ., 2563)

พร้อมทั้งได้เสนอกรอบ “สมรรถนะของผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล” ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ:

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy)

2. สมรรถนะด้านนวัตกรรมจัดการ

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. สมรรถนะด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี

สุวรรณ แก้วคำ (2564) ได้กล่าวถึงสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้นำการศึกษาในไทยว่า ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลของครูและนักเรียน พร้อมทั้งสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากโลกดิจิทัลเพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

และเสนอว่าสมรรถนะดิจิทัลของผู้นำการศึกษาควรเน้น:

1. ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับสถานการณ์

2. การใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Fullan & Langworthy (2014) ระบุว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมี "deep learning leadership" ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้าง

1. ความร่วมมือ
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

ISTE (International Society for Technology in Education, 2018) กำหนดมาตรฐานสำหรับผู้นำด้านการศึกษา (Education Leaders) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะดิจิทัล เช่น:

1. Equity and Citizenship Advocate ส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี
2. Visionary Planner มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกับชุมชน
3. Empowering Leader ส่งเสริมและสนับสนุนครูและผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี
4. Connected Learner พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านเครือข่ายดิจิทัล
5. Systems Designer ออกแบบระบบการจัดการและการเรียนรู้ที่ใช้ดิจิทัล
6. Change Agent ขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

European Commission (2019) และ DigComp Framework เสนอกรอบ Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.1) ซึ่งเน้นสมรรถนะ 5 ด้านหลัก ได้แก่:

1. การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital literacy)
2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and collaboration)
3. การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital content creation)
4. ความปลอดภัย (Safety)
5. การแก้ปัญหาทางดิจิทัล (Problem solving)

DigComp ได้รับการปรับใช้ในหลายประเทศเพื่อประเมินและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่

1. ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เข้าใจและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เช่น ระบบ LMS, e-Learning, การจัดการข้อมูล ฯลฯ
2. การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงดิจิทัล ประเมินข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และนำมาวางแผน/ตัดสินใจ
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) สร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้และบริหารองค์กร
4. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในโลกออนไลน์ (Digital Communication & Collaboration) การนำเสนอแนวคิดและทำงานกับทีมงานผ่านระบบดิจิทัล

สมรรถนะเหล่านี้ไม่เพียงส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำเท่านั้น แต่ยังมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับผู้นำการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา โดยประกอบด้วยทักษะสำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและตัดสินใจ, การออกแบบและส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล, การวางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา, และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลและยกระดับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ.

แนวทางการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา

แนวทางการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศที่เห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้านล่างนี้คือความหมายและแนวทางที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษา:

ดาร์เรธัน อันถาวร (2562) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษาว่า การนำเทคโนโลยีมาไว้ในสถานศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการ พัฒนาความรู้และทักษะดิจิทัลของครูและผู้บริหาร โดยต้องมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนและจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังแนะนำให้มีการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีระเบียบและเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้เน้นถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาว่า ต้องมีการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะต้องเริ่มจากการ พัฒนาครู ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสร้างการเรียนรู้ที่เข้ากับลักษณะของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหารจัดการ

สุวรรณ แก้วคำ (2564) ได้เสนอแนวทางการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การศึกษาว่า การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่ใช้เทคโนโลยี ควรมีการ นำเครื่องมือดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ในการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะที่สามารถใช้ในสถานการณ์ทำงานได้จริง และการสร้าง การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

Fullan & Langworthy (2014) เน้นถึงความสำคัญของการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน โดยมองว่าเทคโนโลยีสามารถสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นได้หากมีการออกแบบและใช้เครื่องมือดิจิทัลในลักษณะที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสร้างสรรค์ ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษาควรเริ่มจากการมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการมี การฝึกอบรมที่เหมาะสม สำหรับครูและผู้บริหาร

ISTE (2018) ผู้นำทางการศึกษา ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มี การมีส่วนร่วม และ ปรับตัวได้ตามความต้องการของผู้เรียน โดยการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา ทักษะดิจิทัล และ ความคิดสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังแนะนำให้ผู้นำการศึกษา เชื่อมโยงกับเครือข่ายการศึกษา และ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา

OECD (2020) แนะนำว่าเพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำการศึกษาต้องสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอน

สอน โดยควรมีการฝึกฝนครูและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และ สร้างการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

สรุปแนวทางการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา การนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้อง พิจารณาหลายปัจจัย รวมถึงการ พัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ให้มีทักษะดิจิทัล การสร้าง สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการใช้ เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษา ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

การนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยผู้นำต้องมี บทบาทเป็นผู้ผลักดันทั้งด้านนโยบายและการสนับสนุนปฏิบัติการ ดังนี้:

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure): เช่น การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็ว สูง อุปกรณ์เรียนรู้ และระบบคลาวด์
2. การพัฒนาครูและบุคลากร: จัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสอน การจัดการเรียนรู้แบบ ออนไลน์
3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร: ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยีให้แก่ครู นักเรียน และ ผู้ปกครอง
4. การวัดผลและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี: เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง การเปลี่ยนผ่านสู่ สถานศึกษาดิจิทัลไม่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และลงมือ ปฏิบัติอย่างมีกลยุทธ์

กรณีศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

หนึ่งในตัวอย่างที่น่าสนใจคือกรณีของ โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่ง ผู้อำนวยการได้ขับเคลื่อนนโยบาย “โรงเรียนดิจิทัลต้นแบบ” โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบสารสนเทศภายใน โรงเรียน เช่น ระบบจัดการเรียนออนไลน์ ห้องเรียนอัจฉริยะ และการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มแบบผสมผสาน (Blended Learning) พร้อมกับการอบรมครูอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และครูมี ทักษะการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จนสามารถขยายผลเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นในพื้นที่ได้

กรณีศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา

การนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษาสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการเรียนการสอนได้ อย่างมากมาย หลายผู้นำการศึกษาในระดับโลกและในประเทศไทยได้ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาของตนเองและสถาบันของตน ต่อไปนี้คือกรณีศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการนำ เทคโนโลยีสู่สถานศึกษา:

1. กรณีศึกษาผู้นำการศึกษาในต่างประเทศ:

Salman Khan คือผู้ก่อตั้ง Khan Academy ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการศึกษาออนไลน์ที่ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั่วโลก Khan Academy ได้รับการยกย่องเป็นหนึ่งในโครงการที่ สำเร็จอย่างสูงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเปลี่ยนแปลงการศึกษา โดยการนำเสนอเนื้อหาการศึกษาผ่านวิดีโอที่มี

ความยืดหยุ่นสูง และสามารถเข้าถึงได้ฟรีจากทุกที่ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และในเวลาที่เหมาะสม โดยมีการประเมินผลและแนะนำเนื้อหาต่อไปตามความเข้าใจของผู้เรียน

ความสำเร็จ

- 1) Khan Academy ช่วยให้ผู้เรียนจากทั่วโลกสามารถเข้าถึงการศึกษาคุณภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
- 2) ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ สร้างการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้ และสามารถนำไปใช้ได้ ในทุกระดับชั้นของการศึกษา

Esther Wojcicki เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียที่ได้รับการยกย่องในเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในห้องเรียนโดยเน้นการให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเธอได้สร้าง ระบบการเรียนรู้ที่มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนสื่อสารมวลชน (Journalism) ในโรงเรียนของเธอ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง

ความสำเร็จ

- 1) Wojcicki ใช้เทคโนโลยีในการ สร้างการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือ และให้โอกาสผู้เรียนในการทำงานจริง
- 2) เธอยังได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีในการสอน และเป็นต้นแบบในการสร้าง การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น

2. กรณีศึกษาผู้นำการศึกษาในประเทศไทย

โรงเรียนศึกษานารี การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โรงเรียนศึกษานารีในกรุงเทพมหานคร เป็นหนึ่งในโรงเรียนที่ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการศึกษา โดยผู้นำของโรงเรียนได้เริ่มต้นนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน ตั้งแต่การใช้เครื่องมือในการสอนออนไลน์ ไปจนถึงการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การฝึกอบรมครูเพื่อให้มีทักษะดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทางโรงเรียนให้ความสำคัญ โดยมีการจัดให้ครูได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน

ความสำเร็จ

- 1) การใช้เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาทักษะของนักเรียน ในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและออนไลน์
- 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารการศึกษา

โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา และการจัดการห้องเรียน โดยใช้ระบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เป็นดิจิทัล ทั้งในด้านการลงทะเบียนเรียน การประเมินผล และการสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนนี้ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการและทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและทันสมัย

ความสำเร็จ

- 1) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารการศึกษา และสร้างระบบที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับทั้งครูและนักเรียน

สรุป กรณีศึกษาจากทั้งผู้นำการศึกษาทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียน และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุป

การปรับตัวของผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการสอนเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สำหรับอนาคตของการศึกษาในสังคมดิจิทัล โดยการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นรายบุคคลและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งในด้านการจัดการเทคโนโลยี การฝึกอบรมครู และ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ โดยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย อีกทั้งผู้นำการศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในอนาคตที่ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ดรรรัตน์ อ้นถาวร. (2562). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาวะผู้นำการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 25(3), 43–58.
- พิชัย ธารินธานนท์, สุเมธ องกิตติกุล, ณิชมน ทองพัฒน์, & ภัทรวดี โสทธิพันธ์. (2565). การทบทวนการดำเนินงานตามแผนแม่บทความปลอดภัยทางถนน พ.ศ.2561–2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- รัตนา จันทรเทวี่. (2562). วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา. 15(2), 45–60.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2563). การศึกษาไทยในยุค 4.0: การเปลี่ยนผ่านจากนโยบายสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.). (2563). สมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ แก้วคำ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้นำการศึกษา: แนวทางการสร้างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล. วารสารการศึกษาไทย. 17(2), 12–24.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 18(3), 19–31.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- European Commission. (2019). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Retrieved on April 7, 2025 from <https://doi.org/10.2760/153369>.
- Fullan, M., & Langworthy, M. (2014). *A rich seam: How new pedagogies find deep learning*. Pearson Canada.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*. 38(6), 654–678.
- International Society for Technology in Education (ISTE). (2018). *ISTE standards for education leaders*. Retrieved on April 7, 2025 from <https://www.iste.org/standards/for-education-leaders>.
- OECD. (2020). *Leadership for digital transformation of education systems in a post-COVID world*. OECD Education Policy Perspectives.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- UNESCO. (2020). *Education in a post-COVID world: Nine ideas for public action*. Paris: UNESCO.

การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

Marketing Activities of the Hotel Business in Thailand

ยิ่งเจริญ บุญยัง

Yingcharoen Boonyoung

เตือนใจ แสงทอง

Thaunjai Sangthong

เบญจวรรณ ลีเจริญ

Benjawan Leecharoen

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Rattana Bundit University

E-mail: yingcharoen.boon@gmail.com



Received: 9 May 2025; Revised: 7 July 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยในยุคหลังโควิด-19 ภายใต้บริบทการแข่งขันที่รุนแรงและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์ผ่าน 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การยอมรับเทคโนโลยี ทักษะบุคลากร และนวัตกรรมบริการ

ผลการศึกษาพบว่า โรงแรมที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เช่น การสร้างประสบการณ์เฉพาะตัวและการสื่อสารแบรนด์อย่างมีเอกลักษณ์จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางอารมณ์กับลูกค้าได้อย่างยั่งยืน การยอมรับเทคโนโลยี เช่น ระบบจองออนไลน์ CRM และ AI ช่วยยกระดับประสบการณ์ลูกค้าและเพิ่มประสิทธิภาพการตลาด ขณะที่ทักษะบุคลากรโดยเฉพาะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการบริการ เป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งเสริมการสร้างคุณค่าและความยืดหยุ่นขององค์กร ส่วนการนำนวัตกรรมบริการที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและความต้องการเฉพาะของผู้บริโภคเข้ามาใช้ มีบทบาทในการสร้างความแตกต่างทางการตลาดอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การบูรณาการทั้ง 4 ปัจจัยสู่กิจกรรมทางการตลาดจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมไทยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การตลาดโรงแรม, ความได้เปรียบทางการแข่งขัน, การยอมรับเทคโนโลยี, ทักษะบุคลากร

Abstract

This article aims to examine the strategic factors that influence the marketing activities of hotel businesses in Thailand in the post-COVID-19 era, within the context of

intense competition and changing consumer behavior. The study analyzes four key factors: competitive advantage, technology acceptance, intellectual capital, and service innovation.

The findings indicate that hotels that are able to establish a strategic advantage through personalized experiences and strong brand communication can build long-term emotional connections with customers. Technology acceptance, such as the use of online booking systems, customer relationship management platforms, and artificial intelligence applications, enhances customer experiences and improves marketing efficiency. Intellectual capital, particularly human capital, structural capital, and relational capital, is a vital resource that supports value creation and organizational adaptability. Furthermore, incorporating service innovation that reflects local culture and specific consumer needs plays an essential role in differentiating marketing approaches. In summary, the integration of these four factors into marketing activities strengthens the competitive capabilities of hotel businesses in Thailand in an effective and sustainable way.

Keywords: Hotel Marketing, Competitive Advantage, Technology Acceptance, Intellectual Capital

บทนำ

ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก โดยเฉพาะการเติบโตของภาคธุรกิจโรงแรม ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจท่องเที่ยวไทย ทั้งในระดับรายได้ การจ้างงาน และการพัฒนาเมืองท่องเที่ยว ภาคธุรกิจโรงแรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะการให้บริการด้านที่พัก อาหาร และการต้อนรับที่เป็นระบบ (พุทธรชชาติ ลำคำ, 2567) แม้จะได้รับผลกระทบอย่างหนักจากวิกฤต COVID-19 แต่จากข้อมูลในปี 2566 พบว่าอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยเริ่มฟื้นตัวอย่างชัดเจน โดยมีอัตราการเข้าพักเฉลี่ยทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 69.3 เทียบกับร้อยละ 47.9 ในปี 2565 และใกล้เคียงระดับก่อนเกิดวิกฤติที่ร้อยละ 71.4 ในปี 2562 (เชียวชาญ ศรีชัยยา, 2568) ซึ่งในการเจริญเติบโตนี้ได้รับแรงหนุนจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านการเดินทางและคมนาคมที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเชื่อมต่อของสนามบินภูมิภาค เส้นทางรถไฟความเร็วสูง และการขยายตัวของสายการบินต้นทุนต่ำ ซึ่งช่วยเพิ่มความสะดวกในการเดินทางของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ (พุทธรชชาติ ลำคำ, 2567) รวมถึงการสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบของนโยบายกระตุ้นการท่องเที่ยว เช่น โครงการ "เราเที่ยวด้วยกัน" และการเพิ่มวันหยุดพิเศษตลอดปี ทำให้ตลาดนักท่องเที่ยวชาวไทยเติบโตต่อเนื่อง โดยในปี 2567 มีจำนวนผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยสูงถึง 269.4 ล้านคน/ครั้ง เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ถึงร้อยละ 6.9 (เชียวชาญ ศรีชัยยา, 2568)

ภายในปี 2567 จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยยังคงมีแนวโน้มเติบโต โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวจากจีน มาเลเซีย อินเดีย และเกาหลีใต้ อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในอุตสาหกรรมโรงแรมก็รุนแรงขึ้นจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นโรงแรมเครือข่ายนานาชาติ ธุรกิจประเภท Airbnb อพาร์ทเมนต์แบบรายวันที่มีราคาเช่าต่ำกว่า รวมถึงความนิยมในบริการแบบ Smart Hotel ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมประสบการณ์ของลูกค้า (เชียวชาญ ศรีชัยยา, 2568; Serafim & Verissimo, 2021) ธุรกิจโรงแรมยังเผชิญกับความคาดหวังใหม่จากผู้บริโภคในด้านสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืน และประสบการณ์เฉพาะตัว ซึ่งได้กลายมาเป็นเกณฑ์

สำคัญในการตัดสินใจเลือกที่พักของลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มของโรงแรมในกลุ่ม Green Hotel ที่ต้องการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับข้อมูลจาก Statista ที่ระบุว่าในปี 2565 ผู้บริโภคกว่าร้อยละ 78 มีแนวโน้มเลือกที่พักที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยหนึ่งครั้งในปีถัดไป (เชี่ยวชาญ ศรีชัยยา, 2568) ซึ่งแม้การฟื้นตัวของภาคโรงแรมในช่วงหลัง COVID-19 จะสร้างโอกาสใหม่ แต่ก็มาพร้อมความท้าทายที่ผู้ประกอบการต้องเผชิญ โดยเฉพาะในด้านการแข่งขันที่สูง การปรับตัวสู่ระบบดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ การที่ธุรกิจโรงแรมจะสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ในระยะยาว จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ทางการตลาดที่เน้นการบูรณาการความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การใช้ทุนทางปัญญาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การยอมรับเทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำนวัตกรรมบริการมาใช้ในการยกระดับคุณภาพของประสบการณ์ลูกค้า (Serafim & Verissimo, 2021; กัมปนาท บุณยะบุญญิต และอนงค์ ไตวัลย์, 2567)

กิจกรรมทางการตลาด (Marketing Activities) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจโรงแรมให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านยอดขาย กำไร ความพึงพอใจของลูกค้า และการใช้บริการซ้ำ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญของ “ผลการดำเนินงานทางการตลาด” (Marketing Performance) (ฉัตรชัย อินทสังข์ และคณะ, 2564) สำหรับธุรกิจโรงแรม การทำตลาดไม่ใช่เพียงการประชาสัมพันธ์หรือโฆษณาเท่านั้น แต่รวมถึงกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า ออกแบบประสบการณ์การพักที่มีความหมาย และสร้างแบรนด์ที่สามารถสร้างความผูกพันในระยะยาว ซึ่งล้วนมีผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจให้สามารถยืนหยัดได้ในตลาดที่มีการแข่งขันรุนแรง ยิ่งในยุคที่ผู้บริโภคมีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจโรงแรมจึงจำเป็นต้องปรับกิจกรรมทางการตลาดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อันหมายถึงการยกระดับกลยุทธ์จากการตลาดแบบดั้งเดิม (Traditional Marketing) สู่การตลาดแบบดิจิทัล (Digital Marketing) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Abdul et al., 2025; ชาญชัย เมธาวิรุฬห์ และสุดารัตน์ เกลี้ยงสะอาด, 2567)

การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของโรงแรมยังเกี่ยวข้องกับการสร้างแบรนด์ (Branding) และการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง (Differentiation) โดยเฉพาะในตลาดที่มีโรงแรมจำนวนมากให้เลือก การสร้างอัตลักษณ์แบรนด์ที่ชัดเจน การนำเสนอคุณค่าที่โดดเด่น และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ ล้วนเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันและความภักดีของลูกค้า (Alsubaihi et al., 2023; กัมปนาท บุณยะบุญญิต และอนงค์ ไตวัลย์, 2567) โดยในกรณีของประเทศไทยซึ่งมีทั้งโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมขนาดกลาง และโรงแรมขนาดเล็ก การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดต้องคำนึงถึงข้อจำกัดเชิงทรัพยากรของแต่ละกลุ่ม เช่น โรงแรมขนาดเล็กอาจไม่มีงบประมาณในการทำโฆษณาขนาดใหญ่ แต่สามารถใช้ช่องทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตลาดผ่านโซเชียลมีเดีย (Social Media Marketing) หรือการร่วมมือกับอินฟลูเอนเซอร์ด้านการท่องเที่ยว (Influencer Marketing) ซึ่งสามารถสร้างผลลัพธ์ด้านการรับรู้แบรนด์ได้เทียบเท่าการโฆษณาแบบดั้งเดิมในต้นทุนที่ต่ำกว่า (สุปราณี ลาบุญเรือง และคณะ, 2564) นอกจากนี้ ในโลกที่การท่องเที่ยวมีความเป็นประสบการณ์มากขึ้น ธุรกิจโรงแรมต้องพัฒนาประสบการณ์ลูกค้า ให้เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางการตลาด ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบแพ็คเกจที่ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของนักเดินทางกลุ่มต่าง ๆ การสร้างคอนเทนต์เชิงบรรยาย (Storytelling Content) เพื่อสื่อสารความเป็นเอกลักษณ์ของโรงแรม และการใช้เครื่องมือด้าน Customer Relationship Management (CRM) เพื่อรักษาลูกค้ากลุ่มเดิมและส่งเสริมการให้บริการซ้ำ (จุฬารัตน์ ชื่นแก้ว, 2563)

จากการศึกษาในบริบทของการท่องเที่ยวไทยพบว่า โรงแรมในแหล่งท่องเที่ยวหลัก เช่น กรุงเทพฯ ภูเก็ต และพัทยา มีอัตราการพึ่งพานักท่องเที่ยวต่างชาติสูง ทำให้กิจกรรมการตลาดของโรงแรมเหล่านี้ต้องเน้น

กลุ่มเป้าหมายต่างชาติเป็นหลัก แตกต่างจากโรงแรมในจังหวัดเมืองรองซึ่งมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวชาวไทย ด้วยเหตุนี้ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการตลาดที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงถือเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของธุรกิจโรงแรมในยุคใหม่ (พุทธชาติ ลำคำ, 2567) และอีกหนึ่งประเด็นสำคัญคือ ความสามารถของกิจกรรมทางการตลาดในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งหมายถึง การที่โรงแรมสามารถเสนอสิ่งที่ดีกว่าหรือแตกต่างจากคู่แข่ง เช่น การบริการที่รวดเร็วกว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่า หรือแม้แต่ความใส่ใจในสิ่งแวดล้อมมากกว่า (Ashraf et al., 2023) การตลาดจึงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงจุดแข็งภายในกับโอกาสภายนอก เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่โรงแรมทำอยู่ให้กลายเป็นคุณค่าที่ลูกค้ามองเห็นและเลือกใช้บริการในที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดยังมีบทบาทในการส่งเสริมและขับเคลื่อนการนำนวัตกรรมบริการเข้ามาใช้อย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การจัดโปรแกรม “Check-in แบบไร้สัมผัส” (Contactless Check-in), การสร้าง Virtual Tour เพื่อให้ลูกค้าได้สัมผัสห้องพักรวดล่วงหน้า และการใช้ระบบ AI ในการตอบคำถามหรือจัดการจอง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารและประสบการณ์ที่ลูกค้ารับรู้ผ่านการตลาด (Serafim & Verissimo, 2021; กิตติคุณ แสงนิล และคณะ, 2566)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยภายใต้บริบทการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลังยุค COVID-19 โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากระบบบริการดั้งเดิมสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ การวิจัยนี้วิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิด 4 ตัวแปรหลัก ได้แก่ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การยอมรับเทคโนโลยี ทุนทางปัญญา และนวัตกรรมบริการ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความแตกต่างและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาให้ความเข้าใจอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดที่สอดคล้องกับบริบทจริงของอุตสาหกรรมโรงแรมไทย โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจที่ต้องการฟื้นตัวจากวิกฤตและรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว บทความนี้จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด การออกแบบประสบการณ์ลูกค้า การพัฒนาบริการ และการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งในระดับนโยบายของผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการของฝ่ายการตลาด โดยเฉพาะในกลุ่มโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็กที่ต้องการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความแตกต่างและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแม่นยำและยั่งยืน

ความจำเป็นของตัวแปรเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์การตลาดในธุรกิจโรงแรม โดยเฉพาะในสถานะที่มีการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นระหว่างโรงแรมในประเทศเดียวกันหรือโรงแรมระดับนานาชาติ ความสามารถในการนำเสนอบริการที่แตกต่างและตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาสถานะลูกค้า เพิ่มมูลค่าแบรนด์ และขยายส่วนแบ่งตลาดได้อย่างยั่งยืน (วรดิศ ธนภัทร และวิจิต อุ๋อัน, 2561) ทั้งนี้ในแนวคิดพื้นฐานของความได้เปรียบทางการแข่งขันได้รับการเสนอโดย Michael E. Porter ซึ่งระบุว่าองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบได้ผ่าน 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership), ความแตกต่าง (Differentiation) และการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะกลุ่ม (Focus Strategy) (วรดิศ ธนภัทร และวิจิต อุ๋อัน, 2561) สำหรับธุรกิจโรงแรม กลยุทธ์ความแตกต่างมักพบได้บ่อยที่สุด เช่น การสร้างประสบการณ์พักผ่อนเฉพาะบุคคล การตกแต่งตามธีมเฉพาะ การบริการลูกค้าอย่างใกล้ชิด และการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นในการให้บริการอาหารและสปา ซึ่งสร้างภาพลักษณ์และความจดจำที่

โดดเด่นให้กับผู้เข้าพัก ดังงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี และอนงค์ ไต้วัลย์ (2567) ที่กล่าวว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงแรมไทยมีรากฐานจากบุปปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความสามารถของผู้บริหาร การบริหารจัดการคุณภาพบริการ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของผู้บริโภค นอกจากนี้ความสัมพันธ์กับลูกค้า การสร้างแบรนด์ที่น่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ที่แตกต่างก็เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้โรงแรมสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ในเชิงการตลาด ความได้เปรียบที่โรงแรมมีอยู่จะสามารถถ่ายทอดผ่านกิจกรรมทางการตลาด เช่น การวางตำแหน่งทางการตลาด (Positioning), การตั้งราคาที่เหมาะสมกับคุณค่าที่เสนอ, การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการพัฒนาบริการเสริมที่ตอบสนองไลฟ์สไตล์ของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างเช่น โรงแรมขนาดเล็กที่มุ่งเน้นลูกค้าระดับกลางถึงสูงอาจเน้นการให้บริการส่วนบุคคลมากกว่าการแข่งขันด้านราคา (ธีรวัฒน์ หินแก้ว และชิตพล วิไลงาม, 2567) การสร้างความได้เปรียบไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น แต่ต้องมาจากการวางแผนระยะยาว การพัฒนาทุนมนุษย์ การยกระดับมาตรฐานบริการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดให้มีทิศทางที่ชัดเจน สร้างความน่าเชื่อถือให้แบรนด์ และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าในระยะยาว

จากการวิเคราะห์อย่างครอบคลุมในประเด็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้วิจัยค้นพบว่า ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่สามารถถ่ายทอดสู่กิจกรรมทางการตลาดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมโรงแรมที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ความสามารถในการวางกลยุทธ์ที่แตกต่าง สร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว และส่งมอบคุณค่าในแบบที่เหนือความคาดหมาย คือสิ่งที่ทำให้โรงแรมสามารถสร้าง "จุดยืน" ทางการตลาดอย่างชัดเจน ผู้เขียนยังพบว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้ภายใน ทั้งทุนมนุษย์ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการสร้างประสบการณ์ที่โดดเด่นให้กับลูกค้า นอกจากนี้ การใช้กิจกรรมทางการตลาดเพื่อถ่ายทอดจุดแข็งเหล่านี้ยังช่วยให้โรงแรมสามารถเชื่อมโยงแบรนด์เข้ากับความรู้สึกของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ความได้เปรียบทางการแข่งขันจึงไม่ใช่เป้าหมายสุดท้าย แต่คือเครื่องมือที่ส่งเสริมการตลาดให้ตอบโจทย์ยุคสมัย และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว

การนำการยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม

การยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมที่ต้องแข่งขันภายใต้เงื่อนไขของพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบจองออนไลน์ ระบบจัดการโรงแรมอัตโนมัติ การใช้แอปพลิเคชันสำหรับบริการลูกค้า และระบบวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภค ล้วนแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิภาพทางการตลาดขององค์กร (กัลยกร แรงฤทธิ์ และสุธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, 2567) สำหรับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาจากแบบจำลอง Technology Acceptance Model (TAM) โดย Davis (1989) ซึ่งเสนอว่า ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกถึงความสะดวกในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้งาน (Perceived Usefulness) ต่อมาได้มีการพัฒนาเป็นโมเดล UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) ซึ่งรวมองค์ประกอบเพิ่มเติม เช่น อิทธิพลทางสังคม และเงื่อนไขสนับสนุนการใช้งาน (เกวลี พร้อมมูล และทรงพร กาญจน์สันติ, 2566)

ในธุรกิจโรงแรม การยอมรับเทคโนโลยีหมายถึงความพร้อมขององค์กรในการปรับใช้ระบบใหม่ เช่น ระบบเช็คอินแบบไร้สัมผัส (Contactless Check-in), ระบบการบริการด้วย AI, ระบบ CRM (Customer Relationship Management) หรือการตลาดผ่านช่องทางดิจิทัล ทั้งหมดนี้สามารถเพิ่มประสบการณ์ของลูกค้าให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นส่วนตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นหัวใจของการตลาดยุคใหม่ (บรรจงรัตน์ พรหมสุวรรณศิริ และคณะ, 2565) โดยงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ปัญญาธิ และบุณทวรรณ วิงวอน (2565) พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการใช้บริการซ้ำของผู้บริโภคในบริการดิจิทัล ซึ่งสามารถขยายผลมายังธุรกิจโรงแรมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในกลุ่มลูกค้าที่มีความคาดหวังในด้านความเร็วและคุณภาพการให้บริการผ่านระบบอัตโนมัติ นอกจากนี้ ธนะสิทธิ์ สุขสุทธิ (2565) รายงานผลการศึกษเกี่ยวกับโรงแรมขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการตลาดและการตัดสินใจใช้บริการระบบบริการตนเอง (Self-Service Technology) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบผ่านช่องทางดิจิทัล

จากการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับการนำการยอมรับเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงการปรับเปลี่ยนเครื่องมือหรือระบบเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีคิด วิธดำเนินงาน และการสร้างคุณค่าร่วมกับลูกค้าในทุกมิติ โรงแรมที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลมักมีลักษณะร่วมกันคือ การเปิดรับเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการผสานเทคโนโลยีกับแนวคิดด้านการตลาด เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้าแบบเชิงลึก (Data Analytics), การทำตลาดแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Marketing), และการสร้างประสบการณ์ลูกค้าอย่างไร้รอยต่อผ่าน Omni-channel ระบบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ เช่น CRM, AI Chatbot, Contactless Service และ Mobile App ล้วนมีบทบาทในการเสริมสร้างความภักดีของลูกค้า การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร และการขยายฐานลูกค้าในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ผู้เขียนยังค้นพบว่า โรงแรมที่มีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างมีระบบ มักสามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ในระยะยาว ทั้งในแง่ของภาพลักษณ์ ความพึงพอใจของลูกค้า และผลตอบแทนทางการตลาดอย่างเป็นรูปธรรม

ความสำคัญของทุนทางปัญญา ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม

ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ถือเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะจากบุคลากรเป็นหลัก รวมถึงโครงสร้างภายในที่มีประสิทธิภาพและความสัมพันธ์กับลูกค้าที่สามารถรักษาไว้ในระยะยาวได้อย่างมั่นคง (บรรจงรัตน์ พรหมสุวรรณศิริ และคณะ, 2565) องค์ประกอบของทุนทางปัญญามักจำแนกออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งหมายถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในองค์กรที่สะสมจากประสบการณ์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ซึ่งรวมถึงระบบงาน กระบวนการ เทคโนโลยี ฐานข้อมูล และนวัตกรรมภายในองค์กร และ (3) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์กับลูกค้า ผู้ให้บริการ และเครือข่ายพันธมิตรที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของธุรกิจ (ชลิตา แดงสกุล และชัยญญาภัค หล้าแหล่ง, 2565) สำหรับธุรกิจโรงแรม ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ให้บริการโดยตรง และมีส่วนสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า การลงทุนในการฝึกอบรม ทักษะการบริการ และการบริหารความรู้ภายในองค์กรจึงเป็นหัวใจของการสร้างทุนมนุษย์ที่แข็งแกร่ง ขณะที่ทุนโครงสร้าง เช่น ระบบการจัดการห้องพัก ระบบข้อมูลลูกค้า (CRM) หรือแม้แต่ขั้นตอนบริการที่เป็นมาตรฐาน จะช่วยสนับสนุนให้บริการเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่วนทุนความสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีจากลูกค้า ซึ่งเป็นผลโดยตรงของกิจกรรมทางการตลาดที่มีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจงรัตน์ พรหมสุวรรณศิริ และคณะ (2565) พบว่า บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งมีการจัดการทุนทางปัญญาอย่างเป็นระบบ มีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทของโรงแรม งานของ ชลิตา แดงสกุล และชัยญาก็ค หล้าแหล่ง (2565) แสดงให้เห็นว่าทุนทางปัญญาส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมบริการและการตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs ยิ่งไปกว่านั้น Ashraf et al., (2023) ได้ศึกษาธุรกิจโรงแรมในยุโรปและพบว่า ทุนทางปัญญาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถรองรับวิกฤต (เช่น COVID-19) และฟื้นตัวได้เร็ว โดยองค์กรที่ใช้ทุนความรู้ภายในได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถดำเนินกิจกรรมทางการตลาดอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด และยังสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้แม้ในช่วงวิกฤต

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ทุนทางปัญญา เป็นแกนกลางสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมอย่างรอบด้าน ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ หากแต่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นคุณค่าที่รับรู้ได้จริงผ่านการให้บริการที่มีคุณภาพ การสร้างแบรนด์ที่น่าเชื่อถือ และการรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่พร้อมจะให้บริการอย่างมืออาชีพ ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งมอบประสบการณ์ที่แตกต่างให้แก่ลูกค้า ส่วนทุนโครงสร้าง เช่น ระบบการจัดการภายใน ฐานข้อมูลลูกค้า และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ล้วนมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดให้มีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่อง สุดท้ายทุนความสัมพันธ์ซึ่งเป็นเสมือนสายใยที่เชื่อมโยงโรงแรมกับกลุ่มลูกค้าและพันธมิตรธุรกิจ สะท้อนถึงความไว้วางใจและความจงรักภักดีที่ก่อให้เกิดการใช้บริการซ้ำและการบอกต่ออย่างเป็นธรรมชาติ ดังนั้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า การจัดการทุนทางปัญญาอย่างมีกลยุทธ์ไม่เพียงส่งผลดีต่อการตลาดเท่านั้น หากยังเป็นรากฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของธุรกิจโรงแรมในระยะยาวอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ของนวัตกรรมบริการ ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม

นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรม โดยเฉพาะในยุคที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับประสบการณ์เฉพาะบุคคล ความสะดวกสบาย และความแปลกใหม่ นวัตกรรมบริการจึงทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการสร้างความแตกต่างและเพิ่มมูลค่าให้กับบริการที่องค์กรนำเสนอ (กิตติคุณ แสงนิล และคณะ, 2566) แนวคิดของนวัตกรรมบริการสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ (1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งหมายถึงการออกแบบบริการใหม่หรือเพิ่มคุณสมบัติใหม่ให้กับบริการที่มีอยู่ เช่น การให้บริการห้องพักแบบ Smart Room การเพิ่มระบบจัดการพลังงานในห้องพัก และ (2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ซึ่งหมายถึงการพัฒนารูปแบบหรือขั้นตอนในการให้บริการ เช่น การใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติในกระบวนการเช็คอิน-เช็คเอาท์ หรือการใช้ระบบ AI ในการแนะนำแพ็คเกจที่ตรงกับพฤติกรรมของลูกค้า (กรกมล มุกสิกชาติ และแสงแข บุญศิริ, 2567)

งานวิจัยของ ภัทธาวรรณ วังบุญคง และเพียงใจ คงพันธ์ (2566) แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมบริการมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกโรงแรมของนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีการแข่งขันสูง การมีนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ช่วยให้โรงแรมสามารถดึงดูดลูกค้าได้ และสำหรับงานวิจัยจากต่างประเทศอย่าง Santos-Rodrigues (2023) ชี้ว่า นวัตกรรม

บริการใน SMEs โรงแรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานและการเติบโตขององค์กร โดยเฉพาะเมื่อสามารถผสานนวัตกรรมเข้ากับความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ขณะที่การศึกษาของ Ashraf et al., (2023) ระบุว่า นวัตกรรมบริการสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) ระหว่างทุนทางปัญญาและผลการดำเนินงานทางการตลาดของโรงแรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเทศไทย แนวโน้มของโรงแรมที่ผสมผสานนวัตกรรมกับมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นเริ่มปรากฏให้เห็นมากขึ้น เช่น โรงแรมในอยุธยาที่ออกแบบประสบการณ์ให้เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตพื้นถิ่น การใช้วัตถุดิบพื้นเมืองในการให้บริการอาหารเช้า การสาธิตงานหัตถกรรม หรือการพัฒนาแพลตฟอร์มการจองที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของพื้นที่ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นรูปแบบของนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า (ฐาปกรณ์ ทองคำนุช และคณะ, 2567) นอกจากนี้ นวัตกรรมบริการยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่แตกต่าง ส่งผลต่อการรับรู้ของลูกค้า และเพิ่มโอกาสในการเลือกใช้บริการซ้ำ (ธีรวัฒน์ หินแก้ว และ ชิตพล วิโลงาม, 2567) ในระยะยาว นวัตกรรมจะช่วยลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์ของนวัตกรรมบริการที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม พบว่า นวัตกรรมบริการไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกต่างทางการตลาดเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างความคิดสร้างสรรค์ อัตลักษณ์องค์กร และ ความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ อย่างชัดเจน โรงแรมที่ประสบความสำเร็จมักสามารถออกแบบประสบการณ์ที่มีความหมายให้กับลูกค้า โดยใช้เทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติ หรือการผสานคุณค่าท้องถิ่นเข้ากับบริการหลัก เพื่อสร้างความทรงจำที่โดดเด่นและนำไปสู่การกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ นวัตกรรมบริการยังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมทุนทางปัญญา เช่น ข้อมูลพฤติกรรมลูกค้าและความรู้ของพนักงาน เข้ากับกระบวนการออกแบบบริการอย่างแม่นยำ ส่งผลให้กิจกรรมทางการตลาดสามารถสื่อสารคุณค่าของแบรนด์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่มีความซับซ้อนสูง กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมบริการได้กลายเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่เพียงมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้น แต่ยังเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจโรงแรมในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญ

การอภิปรายและสรุปผล (Conclusion) ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การยอมรับเทคโนโลยี ทุนทางปัญญา นวัตกรรมบริการ ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดในธุรกิจโรงแรม

จากการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้วิจัยพบว่า ความได้เปรียบนี้ไม่ใช่เพียงกลยุทธ์พื้นฐานในระดับองค์กร หากแต่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างศักยภาพภายในของโรงแรมกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคใหม่อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงหลังโควิด-19 ที่การแข่งขันในธุรกิจโรงแรมทวีความรุนแรงทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ การมีเพียงคุณภาพบริการที่ดีไม่เพียงพอต่อการสร้างความภักดีของลูกค้าในระยะยาวอีกต่อไป นอกจากนี้ สิ่งที่ทำให้โรงแรมสามารถยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้นั้น คือ ความสามารถในการกำหนดจุดยืนที่แตกต่าง (Market Positioning) ผ่านกิจกรรมทางการตลาดที่สามารถสะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะของแบรนด์ได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ โรงแรมที่เลือกสร้างความโดดเด่นผ่านแนวคิด “ประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมท้องถิ่น” ไม่ว่าจะเป็นการตกแต่งตามธีมชุมชน การใช้วัตถุดิบพื้นถิ่นในการบริการ หรือการใช้กลยุทธ์การเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อเล่าเรื่องแบรนด์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เขียนพบว่าช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างลูกค้าและแบรนด์ได้อย่างลึกซึ้ง และแตกต่างจากการตลาดทั่วไปที่เน้นโปรโมชั่นหรือราคาเป็นหลัก ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Porter (1985) ที่

กล่าวถึงการสร้างความได้เปรียบผ่านกลยุทธ์ความแตกต่าง (Differentiation Strategy) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี และอนงค์ ไตรวัลย์ (2567) ที่ชี้ว่า โรงแรมไทยที่ประสบความสำเร็จมักมีรากฐานจากการบริหารภายในที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะด้านคุณภาพบริการและความสามารถของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าวรรณกรรมส่วนใหญ่ยังเน้นเพียงประเด็นด้านคุณภาพบริการหรือการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือแข่งขัน แต่ยังมีน้อยที่วิเคราะห์ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถสื่อสารผ่านกิจกรรมทางการตลาดอย่างไร ผู้วิจัยขอเสนอว่า การตลาดควรไม่ใช่เพียงเครื่องมือขาย แต่ควรเป็นเวทีสื่อสารคุณค่าเฉพาะของแบรนด์ที่โรงแรมแต่ละแห่งสร้างขึ้นมาโดยเจตนา และหากกิจกรรมทางการตลาดสามารถถ่ายทอดคุณค่าที่แตกต่างนั้นได้อย่างมีอารมณ์ ความน่าเชื่อถือ และต่อเนื่อง โรงแรมจะสามารถแปลง “ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์” ให้เป็น “ความจงรักภักดี” ได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวคิดในวรรณกรรมเดิมในประเด็นพื้นฐาน แต่ขยายความเพิ่มเติมว่าความได้เปรียบที่ยั่งยืนต้องได้รับการสื่อสารผ่านการตลาดในเชิงความหมาย มากกว่าการแข่งขันด้านต้นทุนหรือช่องทางเท่านั้น

นอกจากนี้ในประเด็นการยอมรับเทคโนโลยีในธุรกิจโรงแรม พบว่า ปัจจัยนี้ไม่ได้เป็นเพียงการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัล แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนอยู่ในการที่โรงแรมสามารถสร้าง “คุณค่าประสบการณ์” ให้กับลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคหลังโควิด-19 ที่พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความคาดหวังด้าน “ความปลอดภัย” “ความเร็ว” และ “ความสะดวก” กลายเป็นเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงแรม ผู้เขียนพบว่า โรงแรมที่สามารถยอมรับและนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบจองห้องพักออนไลน์ ระบบ Contactless Check-in, ระบบ CRM, AI Chatbot และการสื่อสารแบบ Omni-channel จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ดีกว่าโรงแรมที่ยังยึดติดกับรูปแบบเดิม โดยข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแบบจำลอง TAM ของ Davis (1989) ที่ชี้ว่าการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับความรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ปัญญาอิน และบุญทวรรณ วิงวอน (2565) ซึ่งพบว่าระดับการยอมรับเทคโนโลยีในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมทางการตลาดอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังมีงานของ ธนะสิทธิ์ สุขสุทธิ์ (2565) ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงแรมที่เข้าใจและสนับสนุนเทคโนโลยี มีแนวโน้มปรับกลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่ากรยอมรับเทคโนโลยีจะไม่ก่อให้เกิดผลเชิงบวกอย่างแท้จริง หากไม่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้โมเดล UTAUT จะกล่าวถึงอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อม เช่น แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือค่านิยมทางสังคม (เกวลี พร้อมมูล และทรงพร กาญจน์ติ, 2566) แต่พบว่าในหลายกรณี การยอมรับเทคโนโลยีถูกจำกัดด้วยทัศนคติภายในองค์กร และวัฒนธรรมการทำงานแบบอนุรักษ์นิยม ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญที่วรรณกรรมจำนวนมากกล่าวถึงน้อยเกินไป ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอว่าการยอมรับเทคโนโลยีควรได้รับการออกแบบในระดับยุทธศาสตร์ โดยผนวกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์องค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงโครงการทดลองชั่วคราว และต้องใช้กิจกรรมทางการตลาดเป็นช่องทางในการ “สื่อสารความเปลี่ยนแปลง” ให้ผู้บริโภคเข้าใจและรู้สึกถึงคุณค่าที่ได้รับอย่างแท้จริง ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยกับวรรณกรรมเดิมในแง่ของโครงสร้างแนวคิด แต่ต้องการขยายมิติทางกลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรให้มีบทบาทมากขึ้นในการอธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการยอมรับเทคโนโลยีในธุรกิจโรงแรม

อย่างไรก็ตาม ในปัจจัยทุนทางปัญญา มิได้เป็นเพียงแนวคิดที่ใช้อธิบายทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นโครงสร้างที่เชื่อมโยงระหว่างศักยภาพภายในกับการสร้างประสบการณ์ลูกค้าในตลาดบริการที่มีการแข่งขันสูงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในภาคธุรกิจโรงแรมที่ต้องพึ่งพาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรเป็นหลัก ผู้เขียนค้นพบว่าโรงแรมที่มีการจัดการทุนทางปัญญาอย่างมีระบบโดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ การบริหารทุนโครงสร้างให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และการรักษาทุนความสัมพันธ์กับลูกค้า

และพันธมิตรอย่างต่อเนื่องสามารถออกแบบกิจกรรมทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้แม่นยำมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Stewart (1997) ที่กล่าวว่าทุนทางปัญญาคือแหล่งกำเนิดของความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ และสอดคล้องกับงานของ ชลิตา แดงสกล และชญญักษ์ หล้าแหล่ง (2565) ซึ่งยืนยันว่า SMEs โรงแรมที่มีการจัดการทุนทางปัญญาอย่างมีแบบแผนมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการนำนวัตกรรมบริการมาใช้ และสามารถรับมือกับความผันผวนทางตลาดได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป อีกทั้งงานของ Ashraf et al. (2023) ยังแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มธุรกิจโรงแรมยุโรป ทุนทางปัญญาไม่เพียงช่วยรองรับการฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 แต่ยังช่วยรักษาฐานลูกค้าในช่วงที่องค์กรต้องหยุดชะงักการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าหลายวรรณกรรมมักให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เป็นหลัก โดยละเลยบทบาทของทุนโครงสร้างและทุนความสัมพันธ์ ทั้งที่ทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์แบบบูรณาการอย่างแนบแน่น ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดที่แตกต่างจากวรรณกรรมเดิม โดยเน้นว่าทุนโครงสร้าง ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลลูกค้า ระบบการจัดการภายใน และนวัตกรรมบริการ ล้วนมีบทบาทโดยตรงในการสร้างประสบการณ์ลูกค้าอย่างต่อเนื่องและเป็นมาตรฐาน ขณะเดียวกันทุนความสัมพันธ์ มีผลอย่างยิ่งต่อการออกแบบกิจกรรมทางการตลาดที่สามารถขยายเครือข่ายและกระตุ้นการบอกต่อ ซึ่งในยุคที่ต้นทุนการตลาดสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์เป็นเครื่องมือทางการตลาดอย่างชาญฉลาดจึงมีคุณค่ามากกว่าการใช้สื่อโฆษณาเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับวรรณกรรมเดิมในมิติของการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ แต่ขยายความเพิ่มเติมว่าการจัดการทุนทางปัญญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องอาศัยการบริหารแบบองค์รวมที่ให้คุณค่าเท่าเทียมกันทั้งสามมิติ โดยกิจกรรมทางการตลาดจะต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดคุณค่าของทุนเหล่านี้ให้เป็นที่รับรู้ของลูกค้าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

ในลำดับสุดท้าย ในบริบทของธุรกิจโรงแรมยุคใหม่ นวัตกรรมบริการมิใช่เพียงการนำเสนอสิ่งใหม่ในเชิงผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการเท่านั้น หากแต่เป็นกลยุทธ์ที่มีนัยยะเชิงความหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจลึกซึ้งของโรงแรมต่อความคาดหวังและความรู้สึกของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะหลังวิกฤต COVID-19 ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับประสบการณ์เฉพาะบุคคล ความปลอดภัย และ คุณค่าทางวัฒนธรรม มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยพบว่า โรงแรมที่สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการออกแบบบริการไม่ว่าจะเป็น Smart Room, Virtual Tour, ระบบ AI ที่แนะนำบริการแบบเฉพาะบุคคล หรือแม้แต่การผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้าสู่กระบวนการบริการสามารถสร้างจุดยืนทางอารมณ์ให้กับแบรนด์ได้อย่างมีพลัง และนำไปสู่ความภักดีของลูกค้าในระยะยาว ผลการค้นจากการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Santos-Rodrigues (2023) ซึ่งระบุว่า นวัตกรรมบริการในโรงแรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ และยังสนับสนุนข้อค้นพบของ ภัทราวรรณ วังบุญคง และเพียงใจ คงพันธ์ (2566) ที่กล่าวว่า โรงแรมในพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูง เช่น ภาคใต้ของไทย จำเป็นต้องพัฒนานวัตกรรมบริการที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแม่นยำ มิฉะนั้นจะสูญเสียโอกาสในการดึงดูดและรักษาลูกค้า อย่างไรก็ตามในงานวิจัยยังพบว่าวรรณกรรมจำนวนมากยังคงเน้นนวัตกรรมในมิติที่จับต้องได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านผลิตภัณฑ์หรือเทคโนโลยี ขณะที่ละเลยความหมายและเรื่องราวที่แฝงอยู่ในบริการแต่ละอย่าง โดยในการศึกษานี้ผู้วิจัยขอเสนอว่า นวัตกรรมบริการควรเป็นการสร้างประสบการณ์ที่มีนัยสำคัญ ไม่ใช่เพียงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผ่านการที่โรงแรมออกแบบบริการให้เชื่อมโยงกับเรื่องราวของชุมชน การนำเสนอวิถีชีวิตท้องถิ่น หรือการใช้พนักงานที่สามารถเล่าเรื่องแบรนด์ผ่านบทสนทนาและท่าทีบริการ โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการผสมผสานทุนทางปัญญาเข้ากับจินตนาการเชิงการตลาดและสามารถนำไปสู่ความแตกต่างที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในตลาดที่ผู้บริโภคตัดสินใจด้วยความรู้สึก มากกว่าราคา ผู้วิจัยเห็นด้วยกับแนวคิดในวรรณกรรมหลักที่กล่าวถึงบทบาทของนวัตกรรมบริการ แต่ขยายขอบเขตของนวัตกรรมให้ครอบคลุมถึงการออกแบบ

ประสบการณ์ ความรู้สึก และบริบททางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงนามธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของลูกค้าได้อย่างลึกซึ้ง และควรถูกจัดวางไว้เป็นศูนย์กลางของกลยุทธ์ทางการตลาดในธุรกิจโรงแรมยุคใหม่

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษากลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่าการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยภายใต้บริบทการแข่งขันหลังโควิด-19 จำเป็นต้องบูรณาการ 4 ปัจจัยเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ได้แก่ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การยอมรับเทคโนโลยี ทุนทางปัญญา และนวัตกรรมบริการ โดยการผสมองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันไม่เพียงส่งเสริมศักยภาพทางการตลาดแต่ยังสร้างคุณค่าใหม่ที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้บริโภคยุคใหม่อย่างลึกซึ้ง ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือแนวคิดการตลาดแบบบูรณาการเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจโรงแรม มิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มยอดขายหรือการประชาสัมพันธ์เท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาแบรนด์ให้มี อัตลักษณ์เฉพาะ การสื่อสารที่มีความหมาย การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์ และการใช้ทุนทางปัญญาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างมีมิติ ส่งผลให้กิจกรรมทางการตลาดกลายเป็นกลไกสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า สร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร และช่วยให้โรงแรมสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในยุคที่ผู้บริโภคตัดสินใจด้วยความรู้สึกและประสบการณ์มากกว่าราคา

สรุป

จากการศึกษาปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผ่านการวิเคราะห์ผ่าน 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การยอมรับเทคโนโลยี ทุนทางปัญญา และนวัตกรรมบริการ โดยพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทหลังวิกฤตโควิด-19 ที่พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมช่วยให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถแสดงออกผ่านการสร้างประสบการณ์เฉพาะตัวให้กับลูกค้าและการวางตำแหน่งแบรนด์ที่ชัดเจน ขณะที่การยอมรับเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความสะดวก และประสิทธิภาพของการบริการในทุกช่องทาง นอกจากนี้ การจัดการทุนทางปัญญาอย่างมีระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์และการใช้ทุนโครงสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการออกแบบกิจกรรมทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างแม่นยำ สุดท้ายนวัตกรรมบริการที่ผสมผสานคุณค่าทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยีได้อย่างลงตัวยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างจุดเด่นให้แบรนด์และเสริมสร้างความจงรักภักดีจากลูกค้า

เอกสารอ้างอิง

- กรกมล มุกสิกขาคี และแสงแข บุญศิริ. (2567). การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการบริการเพื่อเพิ่มผล
การดำเนินงานของธุรกิจที่พักระดับ 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต. วารสารร้อยแก่นสารศึกษา. 9(2), 369–384.
- กัมปนาท บุณยะบุญดี และอนงค์ ไตรวัลย์. (2567). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม
ระดับ 3 ดาวในประเทศไทย. วารสารร้อยแก่นสารศึกษา. 9(5), 423–441.
- กัลยกร แรงฤทธิ์ และสุธาพิทย์ กำธรพิพัฒนกุล. (2567). ปัจจัยคุณภาพการให้บริการและการยอมรับเทคโนโลยีที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีของผู้ใช้บริการรถสามล้อไฟฟ้าผ่านแอปพลิเคชัน MuvMi. วารสาร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 3(1), 32–47.

- กิตติคุณ แสงนิล, อุษา ศรีไชยา และ ณัฐฐาพร อะวิสัย. (2566). ปัจจัยนวัตกรรมด้านการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจโรงแรมในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 17(2), 168–180.
- เกวลี พร้อมมูล และ ทรงพร หาญสันติ. (2566). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชัน PEA Smart Plus ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 7(1), 170–181.
- จุฬารัตน์ ชันแก้ว. (2563). ผลกระทบของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม: บทบาทของความสามารถทางการตลาดในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 42(4), 1–21.
- จุฬารัตน์ ปัญญาเย็น และ บุญทวรรณ วิงวอน. (2565). ส่วนประสมทางการตลาด คุณภาพบริการทางอิเล็กทรอนิกส์และการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อความพึงพอใจในการสั่งอาหารดีลิเวอรี่ผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง. วารสารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชชมคลล้านนา. 10(2), 65–82.
- ฉัตรชัย อินทสังข์, สายสวาท โคตรสมบัติ และ ดารณี เกตุชมภู. (2564). อิทธิพลการตลาดดิจิทัลที่มีต่อผลการดำเนินงานกิจการโรงแรมในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 11(3), 83–99.
- ชลิตา แดงสกล และ ชัยญานัก หล้าแหล่ง. (2565). ทูทางปัญญาและนวัตกรรมบริการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดชุมพร. วารสารบริหารธุรกิจ. 12(2), 50–62.
- ชาญชัย เมธาวีรุฬห์ และ สุดาร์ตน์ เกลี้ยงสะอาด. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ธุรกิจดิจิทัล ความสามารถทางดิจิทัล ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีภัตตาคาร/ร้านอาหาร. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์. 18(28), 72–94.
- เชี่ยวชาญ ศรีชัยยา. (2568). ธุรกิจโรงแรมและที่พัก สายงานวิจัยธุรกิจ กลุ่มกลยุทธ์และนวัตกรรม. ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). เรียกใช้เมื่อ 18 มีนาคม 2568 จาก <https://www.lhbank.co.th/getattachment/c6c6e588-70c8-4cab-a9c5-aeb1e9256a6d/economic-analysis-Industry-Outlook-2025-Hotel-Mar-2025>.
- ฐาปกรณ์ ทองคำนุช, จิตาภรณ์ เกรวัตร, เบญจพร เชื้อผึ้ง และ เบญรงค์ พันสะอาด. (2567). การยกระดับนวัตกรรมบริการในธุรกิจโรงแรมบนรากฐานมรดกทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. 8(2), 217–231.
- ธนະสิทธิ์ สุขสุทธิ. (2565). รูปแบบจำลองสมการโครงสร้างของความตั้งใจในการใช้บริการซ้ำผ่านการยอมรับเทคโนโลยีการบริการตนเอง (SST) สำหรับโรงแรมขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ธีรวัฒน์ หินแก้ว และ ชิตพล วิไลงาม. (2567). กลยุทธ์การตลาดธุรกิจโรงแรมในจังหวัดอุดรธานี เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน. Journal of Spatial Development and Policy. 2(3), 27–38.
- บรรจงรัตน์ พรหมสุวรรณศิริ, วนิดา ชูติมากุล และ สุรินทร์ พรหมนุรักษ์กิจ. (2565). ประสิทธิภาพของทุนทางปัญญาที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET 100. วารสารศิลปการจัดการ. 6(3), 1064–1079.

- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี และ อนงค์ ไต้วัลย์. (2567). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 10(3), 49–65.
- พุทธชาติ ลำคำ. (2567). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2562–2564: ธุรกิจโรงแรม ศูนย์วิจัยกรุงศรี. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2567, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/services/hotels/io/hotel-2024-2026>.
- ภัทรารวรรณ วังบุญคง และ เพียงใจ คงพันธ์. (2566). นวัตกรรมบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการเข้าพักโรงแรมในภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 14(2), 449–463.
- วรดิศ ธนภัทร และ วิจิต อุ๋อัน. (2561). ปัจจัยเหตุและผลของความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(2), 1–14.
- สุปราณี ลาบุญเรือง, เสาวลักษณ์ จิตติมงคล และ ยุพาภรณ์ ชัยเสนา. (2564). กลยุทธ์การตลาดดิจิทัลส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 11(3), 170–183.
- Abdul, R. M., Aswan, A., & Andi Syahida, U. P. (2025). Influencing marketing performance: The role of digital marketing orientation and entrepreneurship orientation through brand resonance capability. *International Review of Management and Marketing*. 15(3), 26–37.
- Alsubaihi, I., Rahman, S. B., & Mohamad, D. B. (2023). The effect of competitive advantage on the relationship between environmental uncertainty and hotel performance in Saudi Arabia. *Geo Journal of Tourism and Geosites, Supplement*. 4(51), 1610–1621.
- Ashraf, S., Sadiq, M., Ferreira, P., & Almeida, A. M. (2023). Intellectual capital and a firm's sustainable performance and growth before and during the COVID-19 crisis: A comparative analysis of small and large European hospitality firms. *Sustainability*. 15(12), 9743.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*. 13(3), 319–340.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Santos-Rodrigues, H. (2023). Intellectual capital and customer satisfaction at Northern Portugal and Galicia hotels. *Recent Advancements in Tourism Business, Technology and Social Sciences*, 10(2). 473–485.
- Serafim, M. C., & Verissimo, M. (2021). The relationship between strategic orientation, service innovation, and hotel performance. *Sustainability*. 13(11), 6256.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. USA: Doubleday/Currency.

แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

The Motivation and Work Competence Affecting Job Performance of
Personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development,
Royal Irrigation Department

จันทิรา ศรีมูล

Jinwara Srimoon

ศิริกานดา แหยมคง

Sirikarnda Yaemkong

ชัชชัย สุจริต

Chatchai Sucharit

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Major in Business Administration Faculty of Management Science Uttaradit Rajabhat University

E-mail: Jinwara.s@hotmail.com

E-mail: Sirikarnda_yea@uru.ac.th

E-mail: csucharit34@gmail.com



Received: 5 May 2025; Revised: 26 July 2025; Accepted: 11 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน (2) แรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จำนวน 318 คน ซึ่งมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทานร่วมกันร้อยละ 73.70 และปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ร่วมกันร้อยละ 72.10

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; สมรรถนะ; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine the significance levels of motivation, work competency, and job performance among personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development, Royal Irrigation Department; and (2) investigate the influence of motivation and work competency on their job performance. This study employed a quantitative research method using a questionnaire as the data collection instrument. The sample group consisted of 318 personnel, selected through simple random sampling. Statistical analyses included descriptive statistics, instrument quality assessment, and multiple regression analysis.

The study found that the overall levels of motivation, work competency, and job performance among personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development, Royal Irrigation Department, were rated at a high level. The results of the multiple regression analysis indicated that motivation factors namely achievement, career advancement, interpersonal relationships, job security, and job characteristics had a statistically significant influence on job performance at the 0.05 level. These factors jointly accounted for 73.70% of the variance in job performance ($R^2 = 0.737$). Additionally, competency factors including service orientation, teamwork, achievement orientation, and expertise accumulation also had a statistically significant influence on job performance at the 0.05 level. These factors collectively explained 72.10% of the variance in job performance ($R^2 = 0.721$).

Keywords: Motivation, Competency, Efficiency, Performance

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทานในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำของประเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอและจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำ เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในกรม มีหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง มีดังนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเงินและบัญชี สำนักกฎหมายและที่ดิน กองแผนงาน กองพัสดุ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักเครื่องจักรกล สำนักบริหารโครงการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำนักงาน

จัดรูปที่ดินกลาง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กองพัฒนาการบริหารจัดการน้ำและกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง และสถาบันการชลประทาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานชลประทานที่ 1 - 17 โครงการชลประทานจังหวัด โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1- 16 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 1 - 16 (กรมชลประทาน, 2567)

จากภารกิจและโครงสร้างขององค์กรที่มีหลายหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความหลากหลายตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยมีลักษณะงานที่กระจายตัวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการบริหาร และลักษณะภารกิจตามลักษณะของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (จิตรรา สุขสวัสดิ์, 2561) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ และเอาใจใส่บุคลากร เพื่อสร้างทัศนคติการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ดังเช่น ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลังไปสู่ความสำเร็จและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยการมีแรงจูงใจจะที่ดีเป็นการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองที่ดี ซึ่งผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญของแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน โบนัส หรือจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความรักในงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้และต้องงาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุด และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า มั่นคงขององค์กรอย่างยั่งยืน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณภมล จันทรสม, 2564) นอกจากนี้ ชลันดา อาสาสุข และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงานการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้วยการบริหารที่ตอบสนองต่อพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ โดยจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีหน้าที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน ควบคุมและดำเนินการโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมและการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมชลประทาน, 2567) โดยจากการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน พบว่า ภารกิจและหน้าที่ของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ แต่ก็ยังเกิดปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การดำเนินโครงการก่อสร้างที่ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด การตรวจรับงานและการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า การติดตามความคืบหน้าของโครงการและการบริหารงานโดยรวมขาดประสิทธิภาพ การความต่อเนื่องของงานของบุคลากร ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพของผลงานโดยรวม (หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานหน่วยงานภายใต้สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน, 2567: สัมภาษณ์) ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน จึงควรมีการพัฒนาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแหล่งน้ำ และเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอทั่วถึงและเป็นธรรม ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม (กรมชลประทาน, 2567)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงแก้ไขปัญหาการทำงานของบุคลากรของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดและนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมี ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 304 คน ลูกจ้างประจำ 57 คน พนักงานราชการ 320 คน และลูกจ้างชั่วคราว 860 คน รวมทั้งสิ้น 1,541 คน (กรมชลประทาน, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่กรมชลประทาน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ซึ่งแสดงได้ดังนี้

$$n = \frac{1,541}{1 + 1,541(0.05)^2}$$
$$= 317.57$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 318 ตัวอย่าง

จากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของการจำแนกประเภทของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 (กรมชลประทาน, 2568) แบ่งตามการจัดสรรแบบสัดส่วน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามบัญชีรายชื่อของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน โดยการเขียนชื่อนามสกุลของบุคลากรมาทำสลากแล้วหยิบบนแบบไม่ใส่คืน จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก

ส่วนที่ 3 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ผู้วิจัยกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	กำหนดให้เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	กำหนดให้เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.978 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ดังนี้

- 1) ขอนหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงผู้อำนวยการส่วนบริหารทั่วไป สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 318 คน
- 3) นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล
- 4) ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ประเภทตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดฝ่ายงานวิศวกรรม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแรงจูงใจของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.55	มาก
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	3.96	0.69	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.97	0.59	มาก
ด้านความมั่นคงของงาน	4.03	0.60	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.60	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.62	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.07	1.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.66	มาก
ด้านบริการที่ดี	4.20	0.61	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	4.19	0.63	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.30	0.62	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านปริมาณงาน	4.22	0.58	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.56	มาก
ด้านเวลา	4.13	0.59	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.15	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ส่วนที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

สมมติฐานข้อ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน						
	B	SE	Beta	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.579	0.126		4.58	0.000		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X ₁)	0.171	0.050	0.175	3.444	0.001*	0.331	3.022
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (X ₂)	0.067	0.040	0.086	1.684	0.093	0.325	3.074
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₃)	0.217	0.048	0.293	4.524	0.000*	0.307	3.259
ด้านความมั่นคงของงาน(X ₄)	0.176	0.051	0.197	3.436	0.001*	0.259	3.858
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₅)	0.263	0.048	0.294	5.540	0.000*	0.304	3.294
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₆)	0.075	0.041	0.100	1.826	0.069	0.284	3.524
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X ₇)	0.208	0.041	0.242	5.094	0.000*	0.377	2.652
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₈)	0.014	0.016	0.027	0.836	0.404	0.815	1.222
SE = 0.2816, F = 108.121, Adj R ² = 0.730, R ² = 0.737, R = 0.858							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วย

ค่าสถิติ Collinearity Statistics ก่อนการวิเคราะห์การถดถอย ประกอบด้วย 2 ค่า คือ ค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.259 - 0.815 ค่า VIF ตัวแปรทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน Multicollinearity เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนด ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.226 - 3.858 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2554)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.294 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.293 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.242 ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.197 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.175 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ร่วมกันร้อยละ 73.70

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตัวแปรอิสระ (สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน						
	B	SE	Beta	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.742	0.123		6.028	0.000		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X ₉)	0.130	0.038	0.159	3.441	0.001*	0.419	2.388
ด้านบริการที่ดี(X ₁₀)	0.277	0.049	0.316	5.613	0.000*	0.282	3.543
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ (X ₁₁)	0.105	0.052	0.123	2.031	0.043*	0.243	4.120
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม(X ₁₂)	0.082	0.045	0.095	1.808	0.072	0.324	3.082
ด้านการทำงานเป็นทีม(X ₁₃)	0.225	0.044	0.268	5.157	0.000*	0.331	3.022
SE = 0.28792, F = 161.343, Adj R ² = 0.717, R ² = 0.721, R = 0.849							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ก่อนการวิเคราะห์การถดถอย ประกอบด้วย 2 ค่า คือ ค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.243 - 0.419 ค่า VIF ของตัวแปรทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน Multicollinearity เป็นไปตามข้อตกลง

เบื้องต้นที่กำหนดค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.388 – 4.120 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน คือ ด้านบริการที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.316 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.268 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.159 และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.123 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน รวมกันร้อยละ 72.10

อภิปรายผล

จากแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชรี พันธุ์แต่งไทย (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา อัมบุญ และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยรายด้าน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญภา อัมบุญ และคณะ (2567) ที่พบว่าปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสมรรถนะในงานเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านจริยธรรม รองลงมา

คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ โคตรสมบัติ (2566) ที่พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือปัจจัยด้านการบริการทำงานเป็นทีมจัดอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนนท์ ประทุมวัน (2562) ที่พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวита ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย (2567) ที่พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาและด้านกระบวนการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังผลักดันภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจแรงจูงใจด้านความมั่นคงของงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความวิตกกังวลของบุคลากร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่เสี่ยงต่อการลาออกหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สะท้อนถึงการจ้างงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมาย และมีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน นโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลงานวิจัยของ ศิริพรรณ พิมดา และคณะ

(2567) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ
จังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการ
บริหารงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสำเร็จของ
งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำ
ขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เนื่องจาก สมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ
และพฤติกรรมในการทำงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยสมรรถนะด้านการบริการที่ดีแสดงถึง
ทัศนคติในการทำงานที่คำนึงถึงผู้รับบริการ ความใส่ใจในการตอบสนองความต้องการ และความสามารถใน
การสร้าง ความพึงพอใจ ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและการยอมรับจากสาธารณชน สมรรถนะด้าน
การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือภายในหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่ม
ประสิทธิภาพในการประสานงาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรสามารถ
ปฏิบัติงานได้ราบรื่น มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
โดยรวม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่
กำหนดไว้ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการแก้ไขปัญหา คิดเชิงวิเคราะห์ และทำงาน
เชิงรุก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน และคุณภาพของการบริการ ในขณะที่สมรรถนะด้านการส่งเสริมความ
เชี่ยวชาญ แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะ
ทาง และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์
สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา ประทุมพงษ์ และคณะ (2566) ที่พบว่าสมรรถนะส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
และด้านลักษณะการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
มีระดับความสำคัญสูงสุด จึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ มอบหมาย
งานให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสนใจของบุคลากร รวมถึง พัฒนาระบบติดตามผลสำเร็จ เพื่อสร้างแรง
เสริมให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง ในขณะเดียวกัน เนื่องจากแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและ
สวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพิจารณา ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรม หรือ เสริม
สวัสดิการทางเลือกเพิ่มเติม เช่น การอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
ให้แก่บุคลากร

1.2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญ
มากที่สุด จึงควร ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนให้มี การอบรม
ด้านจริยธรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังอยู่ในระดับค่อนข้าง

ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ควรเน้นการ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย การวางแผน การบริหาร เวลา เพื่อช่วยพัฒนาทักษะเชิงรุกในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านปริมาณของงานมีระดับสูงสุด ขณะที่ด้านเวลาที่มีระดับต่ำที่สุด ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำ เทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนหรือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และควรจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับ ทรัพยากรบุคคลในแต่ละฝ่าย เพื่อลดภาระงานเกินความจำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลา

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อให้เห็น ภาพที่รอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มงานหรือประเภทตำแหน่งเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ แรงจูงใจ สมรรถนะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมและกลุ่มงานบริหาร หรือระหว่างข้าราชการและพนักงานราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2567). วิสัยทัศน์/ค่านิยม/พันธกิจ. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2567, จาก www.rid.go.th/index.php/th/strategic_plan/vision.
- กรมชลประทาน. (2568). จำนวนบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก www.hr.rid.go.th/ข้อมูลบุคลากร.
- กฤตภาสิน มิ่งโสภา และนพพล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16. (น. 1615-1634). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชลันดา อาสาสุข และคณะ. (2666). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2, วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 18 (2), 55-82.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เพ็ญญา อุ่มบุญ และคณะ. (2567). อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11 (2), 385-403.
- วรนนท์ ประทุมวัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศิริพรรณ พิมตา และคณะ. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 6(1),
517-531.
- สุวัฒน์ โคตรสมบัติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ. วารสารวิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 19 (1),
29-36.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย (2567). แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 6 (2), 66-76.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 5 (9), 195-208.
- Best, J.W. (1997). Research in Education. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in
Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรม
ทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติ
ของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

A Model of Enhancing Buddhist Identity, Dimensions, Beliefs and Religious
Rituals in The Bun Khao Sak Tradition to Build Relationships in
Relatives of Communities in Roi Et Province

บรรจง ลาวะลี

Banjong Lawalee

พระมหาสากล สุภรเมธี (เดินชาบัน)

Phramaha Sakol Subharamedhi (Doenchaban)

พระครูสีลสรathiคุณ

Phrakhrusilsrathikhun

สงวน หล้าโพนทัน

Sanguan Laphontan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

ไกรราช แก้วเกตุพงษ์

Krairat Kaewketpong

นักวิจัยและนักวิชาการอิสระ

Independent researchers and academics

Email: banjong.law@mbu.ac.th



Received: 3 September 2025; Revised: 3 October 2025; Accepted: 4 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา ความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อทางศาสนา 2) พิธีกรรมทางศาสนา 3) ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา ความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 45 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 18.867$, $df = 24$, $p\text{-value} = 0.759$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $SRMR = 0.062$, $RMSEA = 0.030$, $\chi^2/df = 0.786$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: อัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา, ความเชื่อ, พิธีกรรม, บุญข้าวสาก, ความสัมพันธ์ในเครือญาติ

Abstract

This research article aims to: 1) study the components and indicators for enhancing Buddhist identity, including the dimensions of beliefs and religious rituals in the Bun Khao Sak tradition, to build relationships in local communities of Roi Et Province, 2) examine the construct validity and construct reliability for enhancing Buddhist identity, including the dimensions of beliefs and religious rituals in the Bun Khao Sak tradition, to build relationships in local communities of Roi Et Province, and 3) develop a model for enhancing Buddhist identity, including the dimensions of beliefs and religious rituals in the Bun Khao Sak tradition, to build kinship relationships in local communities of Roi Et Province. The sample consisted of 384 residents of Roi Et Province. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The research results found that: 1) the components and indicators for enhancing Buddhist identity, including the dimensions of beliefs and religious rituals in the Bun Khao Sak tradition, to build kinship relationships in local communities of Roi Et Province, consisted of three components: 1) religious beliefs, 2) religious rituals, and 3) kinship relationships; 2) the examination of the construct validity and construct reliability of the components and indicators for enhancing Buddhist identity, including

the dimensions of beliefs and religious rituals in the Bun Khao Sak tradition, to build kinship relationships in local communities of Roi Et Province, across all 3 main components, 9 sub-components, and 45 indicators, was statistically significant at the .01 level; 3) the model had construct validity, as seen from the values of $\chi^2 = 18.867$, $df = 24$, $p\text{-value} = 0.759$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $SRMR = 0.062$, $RMSEA = 0.030$, and $\chi^2/df = 0.786$. The construct reliability (CR) was 0.987, which is greater than 0.60, indicating that the model is consistent and appropriate for the empirical data.

Keywords : Buddhist Identity, Beliefs, Rituals, Bun Khao Sak, Build Relationships

บทนำ

สังคมไทยมีรากฐานจากวัฒนธรรมประเพณีอันยาวนาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจในตัวตนของคนในสังคม โดยบูรณาการระหว่างมิติทางวัตถุและจิตใจเข้าด้วยกันบนหลักการทางจริยธรรมที่มาจากความเชื่อ อันนำไปสู่การพัฒนาการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2560) วัฒนธรรมไทยแสดงออกผ่านรูปธรรมทางกายภาพ เช่น การแต่งกาย ภาษา และอาหาร นอกจากนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังปรากฏในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการใช้สมุนไพรรักษาโรค การสร้างสถาปัตยกรรม รวมถึงการสั่งสมองค์ความรู้ในคัมภีร์โบราณที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนถึงปัจจุบัน ดังข้อปฏิบัติที่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อบุตรด้วยหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตาและกรุณา ส่วนบุตรหลานแสดงความกตัญญูตอบแทน การปฏิบัติดังกล่าวสะท้อนในประเพณีต่างๆ เช่น การทำบุญอุทิศ ซึ่งเชื่อมโยงกับคำสอนในสังคัลลสูตรที่ให้บุตรทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่บิดามารดาที่ล่วงลับไปแล้ว (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หลักการทางพุทธศาสนาได้สร้างประเพณี ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสังคม โดยมีการประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ของไทยอย่างแพร่หลาย ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ การทำบุญอุทิศ ซึ่งเป็นประเพณีที่พบได้ทั่วไปในสังคมไทยประเพณีการทำบุญอุทิศในแต่ละภูมิภาค ภาคเหนือ เรียกว่า การตานขันข้าว เป็นการถวายสำหรับข้าวและอาหารแก่พระสงฆ์เพื่ออุทิศส่วนบุญ (พงศ์ศิริ บุคติจีน และคณะ, 2557) ภาคใต้ เรียกว่า ประเพณีชิงเปรต เป็นการทำบุญเช่นสรงวิญญานบรรพบุรุษ หรือที่เรียกว่า เปรต เพื่อแสดงความกตัญญูแก่ที่ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548) ภาคอีสาน เรียกว่า บุญข้าวสาก เป็นประเพณีบุญเดือนสิบเพื่ออุทิศส่วนกุศลแก่ญาติผู้ล่วงลับ โดยมีการพึ่งพิงจากวรรณกรรมท้องถิ่น เช่น เรื่องพระเจ้าสิบชาติ ซึ่งช่วยขัดเกลาจิตใจและสร้างจิตสำนึกในคุณงามความดี (พระครูโกวิทสุตาภรณ์ (สมดี โกวิท), 2563) แนวทางการปฏิบัติทางพุทธศาสนาเหล่านี้เป็นทั้งแรงบันดาลใจและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สังคมดำรงอยู่ได้อย่างเป็นหนึ่งเดียวกันประเพณีเหล่านี้สร้างอัตลักษณ์ของสังคมไทยผ่านความรู้สึกของการสูญเสีย ซึ่งการพึ่งพิงสัญลักษณ์ทางศาสนาเหล่านี้ทำให้นุษย์หลุดพ้นจากความรู้สึกวิตกกังวลและช่วยสร้าง ตัวตน ทางสังคมร่วมกัน ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ที่เชื่อมโยงไปสู่ความเป็นชาติหรือกลุ่มเดียวกัน โดยมีรากฐานจากหลักการทางพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาวิจัยของ พระครูโกวิทสุตาภรณ์ (สมดี โกวิท) (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บุญข้าวสากกับการสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า บุญข้าวสากเป็นประเพณีของภาคอีสานที่มีจุดประสงค์หลักสองประการ: การถวายทานแก่พระสงฆ์ด้วยวิธีการจับสลาก และการทำบุญ

อุทิศส่วนกุศลแก่ดวงวิญญาณบรรพบุรุษการปฏิบัติในประเพณีนี้สะท้อนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องความกตัญญูตถะเวทและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุญข้าวสากสร้างอัตลักษณ์ทางศาสนาผ่าน สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตหลังความตาย ซึ่งเป็นพิธีกรรมที่ช่วยสร้างกำลังใจและลดความสิ้นหวัง จากการสูญเสีย นอกจากนี้ อัตลักษณ์ยังมาจากความเชื่อที่ว่า การบูชาผู้มีบาปมีที่ เกิดก่อนจะนำมาซึ่ง การปกป้องคุ้มครองจากสิ่งไม่ดี และเรื่องเล่าเกี่ยวกับกรรมที่ส่งเสริมให้คนทำความดีต่อกัน ซึ่งช่วย พัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นตามหลักมงคลชีวิต อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน: การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้าง ความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสานผ่านประเพณีบุญข้าวประดับดินและบุญข้าวสาก แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านความเชื่อ 2) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านพิธีกรรม และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านบทบาทหน้าที่ 2. ลักษณะความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสานผ่าน ประเพณีบุญข้าวประดับดินและบุญข้าวสาก แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ลักษณะสร้าง ความสัมพันธ์ในเครือญาติระหว่างผู้ที่มีชีวิตอยู่ 2) ลักษณะสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติระหว่างผู้ที่ เสียชีวิตไปแล้ว ส่วน สถิตย์ ภาควิชา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประเพณีบุญข้าวสาก: ศรัทธาถึงผี สามัคคีถึงคน งานวิจัยนี้ซึ่งใช้ข้อมูลจากเอกสารและปราชญ์ท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดและมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของประเพณีดังกล่าว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุญข้าวสาก สะท้อนถึงความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อผู้ล่วงลับ โดยเป็นสัญลักษณ์ของการระลึกถึงคุณค่าของบรรพ บุรุษ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงมิติของการสร้างความสามัคคีและความแน่นแฟ้นในเครือญาติและ ชุมชน ทำให้ประเพณีนี้เป็นบทเรียนที่ช่วยสร้างสรรค์สังคมท้องถิ่นให้เกิดความสมานฉันท์อย่างยั่งยืน จากงานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในประเพณีบุญข้าวสากในมิติทางศาสนา และจิตวิญญาณ โดยเฉพาะเรื่องความกตัญญูและการอุทิศส่วนกุศล มิติทางสังคมและเครือญาติ ประเพณีนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่เครือญาติและชุมชน มิติทางอัตลักษณ์และค่านิยมบุญข้าวสากทำหน้าที่เป็นประเพณีที่สร้างอัตลักษณ์ให้กับคนในท้องถิ่น เป็นต้น

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเสริมสร้าง อัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลและแนวทางที่ได้จากโครงการวิจัย นี้ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย สามารถนำมาใช้ ประโยชน์และกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิง พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขในสังคมไทย ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิง พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

3) เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยกำหนดเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,310,259 คน แยกเป็นชาย 654,508 คน หญิง 655,751 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 384 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 43) โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selective)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 2 มาสร้างรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ปัจจัยผลผลิต (Output) เป็นต้น

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อทางศาสนา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเข้าใจในประเพณีบุญข้าวสาก 2) การรักษาประเพณีบุญข้าวสากในทางพระพุทธศาสนา และ 3) ความเชื่อทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสาก องค์ประกอบที่ 2 พิธีกรรมทางศาสนา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสำคัญของพิธีกรรมในประเพณีบุญข้าวสาก 2) การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมบุญข้าวสาก และ 3) การส่งเสริมความรู้ทางศาสนา องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) การส่งเสริมความสัมพันธ์ของชุมชน และ 3) ความเข้มแข็งของชุมชน

1.2 การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน รองลงมา ด้านที่ 2 พิธีกรรมทางศาสนา และน้อยสุด ด้านที่ 1 ความเชื่อทางศาสนา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

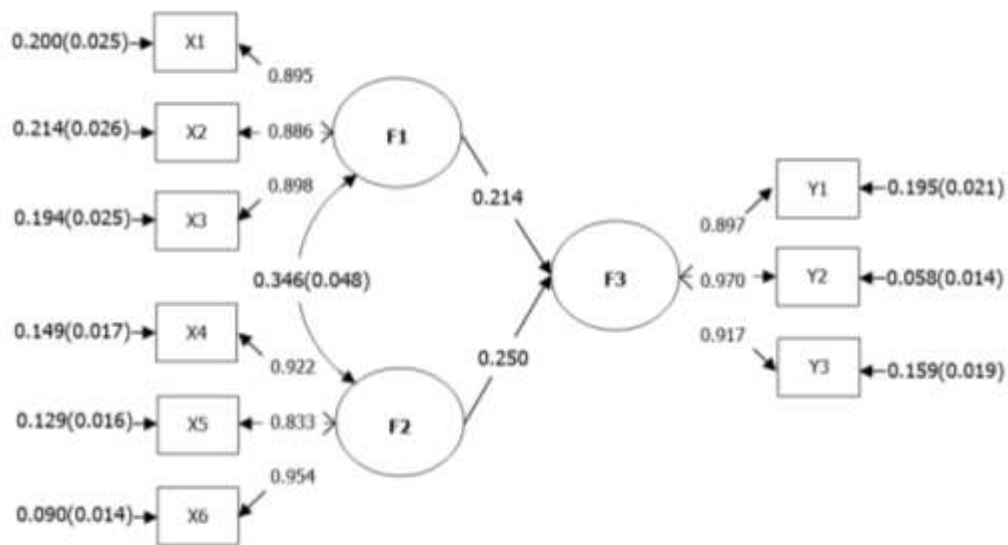
1) การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อทางศาสนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 3 ความเชื่อทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสาก รองลงมา ด้านที่ 1 ความเข้าใจในประเพณีบุญข้าวสาก และน้อยสุด ด้านที่ 2 ความเข้าใจในประเพณีบุญข้าวสาก

2) การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน องค์ประกอบที่ 2 พิธีกรรมทางศาสนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมบุญข้าวสาก รองลงมา ด้านที่ 3 การส่งเสริมความรู้ทางศาสนา และน้อยสุด ด้านที่ 1 ความสำคัญของพิธีกรรมในประเพณีบุญข้าวสาก

3) การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ของชุมชน รองลงมา ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์ในครอบครัว และน้อยสุด ด้านที่ 3 ความเข้มแข็งของชุมชน

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมของครอบครัวผู้สูงอายุวิถีใหม่แบบบูรณาการหลักสราณียธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของชุมชนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 45 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ($\lambda = 0.928$) 2) พิธีกรรมทางศาสนา ($\lambda = 0.903$) และ 3) ความเชื่อทางศาสนา ($\lambda = 0.893$) ตามลำดับ

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 18.867$, $df = 24$, $p\text{-value} = 0.759$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $SRMR = 0.062$, $RMSEA = 0.030$, $\chi^2/df = 0.786$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์



$$\chi^2 = 18.867, df = 24, p\text{-value} = 0.759, CFI = 1.000, TLI = 1.002, SRMR = 0.062, RMSEA = 0.030, \chi^2/df = 0.786$$

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

4. รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 นำมาสู่การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิง

1375 รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ปัจจัยผลผลิต (Output) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังนี้





ภาพที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมของครอบครัวผู้สูงอายุวิถีใหม่ของชุมชนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมของครอบครัวผู้สูงอายุวิถีใหม่ของชุมชนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนกระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ พระสงฆ์ ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และคนในชุมชนกับเครือญาติ (2) ทรัพยากรด้านองค์ความรู้ ได้แก่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประเพณีและพิธีกรรมบุญข้าวสากและ (3) ทรัพยากรด้านวัตถุ ได้แก่ สถานที่ เช่น วัดและลานวัดและอุปกรณ์ เช่น ข้าวสากและเครื่องกัณฑ์ต่างๆ

2) กระบวนการ (Process) เป็นการนำปัจจัยนำเข้ามาเข้าสู่กระบวนการให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างความเชื่อทางศาสนาเพื่อสร้างความเข้าใจในประเพณีผ่านการอบรม บรรยาย และการสื่อสาร การรักษาประเพณีโดยเน้นความสำคัญของการทำบุญเพื่ออุทิศส่วนกุศล และการปลูกฝังความเชื่อว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสั่งสมบุญ องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา โดยการจัดพิธีกรรมที่ถูกต้องตามหลักพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทุกเพศทุกวัย และถ่ายทอดความรู้ทางศาสนาผ่านนิทรรศการและกิจกรรมแลกเปลี่ยน องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวผ่านการร่วมงานและทำบุญร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในชุมชนผ่านการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือกัน และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในประเพณีบุญข้าวสาก

3) ปัจจัยผลผลิต (Output) ผลผลิต คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความเชื่อทางศาสนา ผู้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องและลึกซึ้งในประเพณีบุญข้าวสาก และประเพณีได้รับการสืบทอดอย่างยั่งยืน (2) ด้านพิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมได้รับการฟื้นฟูและปฏิบัติอย่างถูกต้อง คนในชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และความรู้ทางศาสนา

ถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น (3) ด้านความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนมีความแน่นแฟ้นและสามัคคีมากขึ้น และชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาจากความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อทางศาสนา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเข้าใจในประเพณีบุญข้าวสาก 2) การรักษาประเพณีบุญข้าวสากในทางพระพุทธศาสนา และ 3) ความเชื่อทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสาก องค์ประกอบที่ 2 พิธีกรรมทางศาสนา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสำคัญของพิธีกรรมในประเพณีบุญข้าวสาก 2) การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมบุญข้าวสาก และ 3) การส่งเสริมความรู้ทางศาสนา องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) การส่งเสริมความสัมพันธ์ของชุมชน และ 3) ความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ ปานทอง และคณะ (2551) ที่สรุปว่า ความเชื่อเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีค่านิยมเกิดขึ้นในสังคม และเป็นฐานแห่งการเกิด พิธีกรรมที่มนุษย์สืบสานและปฏิบัติ เนื่องจากมนุษย์มีทัศนคติแห่งจิตนิยมไม่ว่าจะเป็นความเชื่อที่มี ต่อปรากฏการณ์เหนือธรรมชาติหรือปรากฏการณ์ทางสังคมที่มนุษย์กำหนดให้เกิดขึ้น ความเชื่อ จึงเป็นวิถีแห่งปัญญาที่เป็นกุศโลบายในการรวมชุมชนให้เกิดชีวะวิถีดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เป็นฐานรากสำคัญในการหลอมรวมความคิด ความรู้สึกของทุกคนให้พร้อมในการสร้างสรรค์ ความสุขสงบให้เกิดแก่กลุ่มของชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุทธิพงษ์ อภิปัญญา (จินละบุตร) และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิเคราะห์การทำบุญข้าวสากตามหลักคุณธรรมในทางพุทธจริยศาสตร์ของชาวตำบลหนองใหญ่ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การทำบุญในพระพุทธศาสนาคือการทำความดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความดีหรือ กรรมดีให้แก่บุคคลผู้ทำบุญ และเพื่อกำจัดความเหินแกล้วออกไปจากใจ การทำบุญเป็นเหตุนำความสุขมาให้ ทำให้จิตใจให้เบ่งบานไปด้วยบุญ ทำให้จิตใจมองใสบริสุทธิ์ ชีวิตมีแต่ความสงบสุข พบเจอแต่สิ่งดีงาม การทำบุญในพระพุทธศาสนามีหลายวิธี เช่น การให้ทาน การรักษาศีล การเจริญภาวนา เป็นต้น ชาวตำบลหนองใหญ่ได้มีการทำบุญที่เรียกว่า บุญข้าวสาก เป็นประเพณีการทำบุญที่อุทิศหรือเจาะจงถึงบรรพบุรุษผู้ล่วงลับไปแล้ว และอุทิศส่วนกุศลให้กับสัตว์นรกหรือเปรต นิยมทำกันในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 10 เป็นประจำทุกปี การทำบุญตามประเพณีดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับหลักการทำบุญในพระพุทธศาสนาในข้อว่าด้วยการให้ แต่การให้ในที่นี้เป็นการให้แก่บรรพบุรุษผู้ล่วงลับไปแล้วตามหลักพุทธจริยศาสตร์เห็นว่าการทำบุญดังกล่าวมีนัยตรงกับหลักคุณธรรมเรื่องความกตัญญูกตเวที คือเป็นผู้รู้อุปการะที่บุคคลทำแล้วและทำตอบแทนหรือสนองคุณท่าน ว่าโดยขอบเขตแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ต่อบุคคลผู้มีคุณความดีหรืออุปการะต่อตนเป็นส่วนตัว และ 2) ต่อบุคคลผู้ได้บำเพ็ญประโยชน์หรือมีคุณความดีที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่ส่วนรวม เป็นต้น

2. การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาจากความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน รองลงมา ด้านที่ 2 พิธีกรรมทางศาสนา และน้อยสุด ด้านที่ 1 ความเชื่อทางศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปรีชา คุดตาดิโต และสุวิน ทองปั้น (2560) ได้ทำการศึกษาประเพณีบุญข้าวสาก จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า ความเชื่อประเพณีบุญข้าวสาก เป็นประเพณีที่ชาวอีสานได้ทำกันในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 10 ของทุกปี ซึ่งเป็นประเพณีที่ชาวอีสานทำบุญไปหาผู้ตายหรือผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว เพราะเชื่อว่าผีบรรพบุรุษจะมีความหิว กำลังรอส่วนบุญจากงานนี้ เมื่อถึงงานบุญจึงพากันทำอย่างศรัทธาเข้าไปถวายพระสงฆ์-สามเณร และอุทิศส่วนบุญกุศลแก่ผู้ตายและเปรตกระทำด้วยศรัทธาบุญกุศลก็จะหนุนให้มีความสุขจนสู่พระนิพพาน ความสัมพันธ์ระหว่างประเพณีบุญข้าวสากกับวิถีชีวิตของชาวจังหวัดขอนแก่นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเพณี และวิถีชีวิตส่วนบุคคล อันได้แก่ผู้เข้าร่วมพิธีกรรมครอบครัว เครือญาติ หมู่บ้าน และความสัมพันธ์ระหว่างประเพณีพิธีกรรมกับวิถีชีวิตส่วนรวม ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม คติความเชื่อและพิธีกรรม บุคคลที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมมีความเชื่อว่าการได้ร่วมพิธีกรรม เป็นการแสดงออกถึงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษและผีตาแฮก ทำให้มีจิตใจเบิกบานได้กุศล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สติธย์ ภาควิชา (2562) ได้ศึกษาประเพณีบุญข้าวสาก: ศรัทธาถึงผี สามัคคีถึงคน จากการศึกษาพบว่า บุญข้าวสากนอกจากจะสะท้อนบทบาทของประเพณีท้องถิ่นในทางพุทธศาสนาแล้วยังสะท้อนความสำคัญที่ต้องปฏิบัติอันเป็นพฤติกรรมทางสังคมที่พึงปฏิบัติ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ประเพณีบุญข้าวสากของชาวอีสานในมิติการวิเคราะห์บทบาทของประเพณี โดยใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ ข้อมูลเอกสาร และข้อมูลภาคสนามจากปราชญ์ท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดและ มหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า บุญข้าวสากชี้ให้เห็นถึงความเชื่อถือศรัทธาที่เกิดขึ้นต่อผู้ล่วงลับไปแล้วและเป็นการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ต่อการระลึกคุณบรรพชน นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นมิติการสร้างสามัคคีของเครือญาติและชุมชนที่มีการต่อยอดให้เกิดความแน่นแฟ้นต่อกันในสังคม บุญข้าวสากจึงเป็นบทเรียนสร้างสรรค์สังคมท้องถิ่นเพื่อความสมานฉันท์ที่ยั่งยืน

3. รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนกระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ พระสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และคนในชุมชนกับเครือญาติ (2) ทรัพยากรด้านองค์ความรู้ ได้แก่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประเพณีและพิธีกรรมบุญข้าวสากและ (3) ทรัพยากรด้านวัตถุ ได้แก่ สถานที่ เช่น วัดและลานวัด และอุปกรณ์ เช่น ข้าวสากและเครื่องกัณฑ์ต่างๆ 2) กระบวนการ (Process) เป็นการนำปัจจัยนำเข้ามาเข้าสู่กระบวนการให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างความเชื่อทางศาสนา เพื่อสร้างความเข้าใจในประเพณีผ่านการอบรม บรรยาย และการสื่อสาร การรักษาประเพณีโดยเน้นความสำคัญของการทำบุญเพื่ออุทิศส่วนกุศล และการปลูกฝังความเชื่อว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสั่งสมบุญ องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา โดยการจัดพิธีกรรมที่ถูกต้องตามหลักพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทุกเพศทุกวัย และถ่ายทอดความรู้ทางศาสนาผ่าน

นิทรรศการและกิจกรรมแลกเปลี่ยน องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวผ่านการร่วมงานและทำบุญร่วมกัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในชุมชนผ่านการพบปะพูดคุยและช่วยเหลือกันและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในประเพณีบุญข้าวสาก 3) ปัจจัยผลผลิต (Output) ผลผลิต คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความเชื่อทางศาสนา ผู้คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องและลึกซึ้งในประเพณีบุญข้าวสาก และประเพณีได้รับการสืบทอดอย่างยั่งยืน (2) ด้านพิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมได้รับการฟื้นฟูและปฏิบัติอย่างถูกต้อง คนในชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และความรู้ทางศาสนาถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น (3) ด้านความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนมีความแน่นแฟ้นและสามัคคีมากขึ้น และชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ (2565) ได้ศึกษาบุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน: การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสานผ่านประเพณีบุญข้าวประดับดินและบุญข้าวสาก แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านความเชื่อ 2) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านพิธีกรรม และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ผ่านบทบาทหน้าที่ 2. ลักษณะความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสานผ่านประเพณีบุญข้าวประดับดินและบุญข้าวสาก แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ลักษณะสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติระหว่างผู้ที่มีชีวิตอยู่ 2) ลักษณะสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติระหว่างผู้ที่เสียชีวิตไปแล้ว

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาและความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยที่ได้จากกระบวนการซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อทางศาสนา คนในชุมชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องและลึกซึ้งในประเพณีบุญข้าวสาก และประเพณีได้รับการสืบทอดอย่างยั่งยืน 2) ด้านพิธีกรรมทางศาสนา พิธีกรรมได้รับการฟื้นฟูและปฏิบัติอย่างถูกต้อง คนในชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และความรู้ทางศาสนาถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น 3) ด้านความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนมีความแน่นแฟ้นและสามัคคีมากขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้รูปแบบการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อทางศาสนา 2) พิธีกรรมทางศาสนา 3) ความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนามิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนาในประเพณีบุญข้าวสากเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชนเชิงพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 45 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 18.867$, $df = 24$, $p\text{-value} = 0.759$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $SRMR = 0.062$, $RMSEA = 0.030$, $\chi^2/df = 0.786$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

และเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) รูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมของครอบครัว ผู้สูงอายุวิถีใหม่ของชุมชนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบไปด้วย (1) ทรัพยากรมนุษย์ (2) ทรัพยากรด้านองค์ความรู้ และ (3) ทรัพยากรด้านวัตถุ 2) กระบวนการ (Process) เป็นการนำปัจจัยนำเข้ามาเข้าสู่กระบวนการให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความเชื่อทางศาสนา (2) การส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา และ (3) การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน 3) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อทางศาสนา (2) ด้านพิธีกรรมทางศาสนา และ (3) ด้านความสัมพันธ์ในเครือญาติของชุมชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรมหรือให้ทุนสนับสนุนการจัดงานบุญข้าวสาก เพื่อช่วยส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีทางศาสนาให้คงอยู่คู่ชุมชนต่อไป

1.2 ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อเผยแพร่ความสำคัญของประเพณีบุญข้าวสาก รวมถึงหลักธรรมคำสอนที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่เข้าถึงง่าย เช่น สื่อออนไลน์ पोสเตอร์ หรือวารสาร เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความศรัทธาของคนในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 ด้านพิธีกรรมทางศาสนา ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในพิธีกรรมอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมงาน การร่วมทำบุญ หรือการรับฟังธรรมะ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันและผูกพันกับศาสนา

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในเครือญาติและชุมชน ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น เช่น กิจกรรมร่วมกันของครอบครัว หรือกิจกรรมจิตอาสาในชุมชน เพื่อให้ประเพณีบุญข้าวสากเป็นมากกว่าแค่พิธีกรรมทางศาสนา แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นอีกด้วย

2.3 ด้านการสร้างความรู้ ควรมีการเชิญพระสงฆ์หรือปราชญ์ท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและความสำคัญของประเพณีบุญข้าวสาก รวมถึงหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชาวบ้านเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประเพณีบุญข้าวสากในพื้นที่อื่น ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เห็นความหลากหลายและจุดเด่นของแต่ละท้องถิ่น หรือศึกษาประเพณีทางศาสนาอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในมิติการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนและครอบครัว

3.2 ควรมุ่งเน้นการศึกษาไปยังกลุ่มเฉพาะมากขึ้น เช่น กลุ่มเยาวชน คนรุ่นใหม่ หรือผู้ที่อาศัยอยู่ในเมือง เพื่อทำความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของคนกลุ่มนี้ต่อประเพณีทางศาสนา

3.3 วรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้ประเพณีบุญข้าวสากเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และค่านิยมของคนรุ่นใหม่ เพื่อหาแนวทางในการปรับตัวของประเพณีในอนาคต

3.4 ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Participatory Action Research) โดยให้คนในชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานวิจัย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.
- พงศ์ศิริ บุตดีจัน และคณะ. (2557). การผลิตวีดิทัศน์สารคดีเรื่องภูมิปัญญาประเพณีการตานขันข้าวแบบล้านนา: กรณีศึกษาอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 3(1), 103-118.
- พระครูโกวิทสุตาภรณ์ (2564). บุญข้าวสากกับการสร้างอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 4(2), 28-39.
- พระครูโกวิทสุตาภรณ์. (2563). บุญข้าวสาก: มิติความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนากับคุณค่าเชิงจริยะในสังคมไทย. วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์. 3(2). 42-54.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). คำวัด : พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ช่อระกา.
- พระปรีชา คุดตจิตโต และสุวิน ทองปั้น. (2560). ประเพณีบุญข้าวสาก จังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 4(1), 94-106.
- พระสุทธิพงษ์ อภิบุญโญ (จันละบุตร) และคณะ. (2566). วิเคราะห์การทำบุญข้าวสากตามหลักคุณธรรมในทางพุทธจริยศาสตร์ ของชาวตำบลหนองใหญ่ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์. 8(2), 62-72.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ ปานทอง และคณะ. (2551). ภาษาและวัฒนธรรมไทยทรงดำ. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2560). สร้างบ้านแปงเมือง. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สถิตย์ ภาคมฤค. (2562). ประเพณีบุญข้าวสาก: ศรัทธาถึงผี สามัคคีถึงคน. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. 11(1), 31-48.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2566). ประวัติและข้อมูลสภาพทั่วไปจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.
- อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ. (2565). บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน: การสร้างความสัมพันธ์ในเครือญาติของคนอีสาน. วารสารวิชาการธรรมทรรณ. 22(1), 195-208.

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
Guidelines for developing participatory management skills for school
administrators Schools under the Chaiyaphum Provincial
Administrative Organization

ราตรี เลิศหัวทอง

Ratree Loetwathong

โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์

Nong Sang Wittayayon School, under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization and

Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration, Ratchapak Institute

คมคาย อุดรพิมพ์

Komkai Udornpim

นักวิชาการอิสระ

independent scholar

พชรวิทย์ จันทรศิริสร

Pacharawit Chansirisira

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Lecturer, Faculty of Education, Mahasarakham University

E-mail: strt3696@gmail.com



Received: 14 September 2025; Revised: 7 October 2025; Accepted: 8 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประชากรในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 681 คน จาก 26 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2565 ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.934 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 ใช้เครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ต้องประกอบ 5 ด้าน ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) ผลการประเมินการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพการศึกษา, โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Abstract

This research article aims to: 1. Study the current and desired conditions of participatory management of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization; 2. Study the guidelines for developing participatory management skills of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization; and 3. Evaluation of the guidelines for developing participatory management skills of school administrators, schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. This research is a mixed research method divided into 3 phases. Phase 1: Study of the current situation and the desired situation. The population in the study is school administrators and teachers, academic year 2022, numbering 681 people from 26 schools. The sample group used in the research is school administrators and teachers, schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, academic year 2022, got the sample group. A total of 245 people. The research tool used was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.934. Data were analyzed using a ready-made statistical program to find frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 used a semi-structured interview with 5 experts by selecting specifically. Data was analyzed by content analysis. Phase 3 used a tool to evaluate 3 approaches: appropriateness, feasibility, and usefulness.

The research results found that 1) from the study of the current state of participatory management skills of school administrators in schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, overall, it was at a high level and the desired condition was at the highest level. 2) The guidelines for developing participatory management skills of school administrators in schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization found that there were 5 components, confirmed by experts. And 3) the results of the evaluation of the study of the current state and the desired condition of the study of the guidelines for developing participatory management skills of school administrators in schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, overall, it was at a high level.

Keywords: Participatory management skills, Educational quality development, schools under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

บทนำ

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของนานาประเทศทั่วโลก และประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทั้งเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่มีความล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ระบอบการเมืองการปกครอง “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนโดยตรงทั้งทางด้านการเมืองและการบริหารราชการ ดังปรากฏอย่างชัดเจนในเนื้อหาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และต่อเนื่องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยในหลาย ๆ มาตรา ซึ่งส่งผลให้เกิดกระแส การตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิมนุษยชน มีการเรียกร้องสิทธิในการรับรู้และสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยประชาชนเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคมมากขึ้น มีการรวมตัวเป็นกลุ่มประชาสังคมและเริ่มเรียกร้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานภาครัฐ ที่โปร่งใสเป็นธรรม รวมทั้ง การเปิดพื้นที่ให้ประชาชน เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารราชการโดยตรง ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) ที่ยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

โรงเรียนจะมีบทบาทหน้าที่หลากหลายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรเพื่อสร้าง ประสิทธิภาพทางการศึกษา โรงเรียนจึงต้องมีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการ ศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริม ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การจัดการศึกษาตามภารกิจของ สถานศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาค้นไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงมี

ความสำคัญและได้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง 3 และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง (โศภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นตัวละครสำคัญในองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กร ในการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบเป็น Systemic Change เป็นการปรับรื้อและปรับปรุงครั้งใหญ่ อันได้แก่ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และ วิชาชีพที่เราเรียกกันว่า ปรับ 4 องค์ประกอบใหญ่ (Components) การบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่ดำรงตำแหน่ง ตามสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น การบริหารมี ความจำเป็นมากยิ่งขึ้นและเห็นชัดขึ้น เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่มีสมาชิกมากขึ้น ลักษณะงานซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรซับซ้อนขึ้น หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างหน่วยงาน นโยบายของรัฐ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ซึ่ง ผู้บริหารต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจทำนาย ตัดสินใจ และควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ของหน่วยงาน ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารและจัด การศึกษาของสถานศึกษา (กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์, 2558)

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งการมี ส่วนร่วมจัดการศึกษา เป็นผลจากวิวัฒนาการของการบริหารในอดีต ซึ่งในช่วงนั้นเป็น แนวความคิดที่อยู่ใน วงจำกัด แต่ในปัจจุบันแนวคิดได้ขยายกว้างออกไป ในอดีตนั้นคนทั่วไปคิดว่า การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของ ทางราชการ เป็นเรื่องของสถานศึกษาหรือครูจะปฏิบัติอย่างไรกับ นักเรียนก็สุดแท้แต่ เพราะผู้ปกครองได้ฝาก ลูกหลานและอนาคตไว้กับสถานศึกษาแล้วแต่ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมได้แปรเปลี่ยนเจริญก้าวหน้า ดังนั้น สถานศึกษาจะอยู่โดดเดี่ยวเหมือนเมื่อก่อนคงไม่ได้ เพราะสังคมนั้นประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ที่จะต้องพึ่งพา กัน และการศึกษาในวันนี้ถือเป็นเรื่องของ ทุกคน (Education for All) มิใช่เป็นเรื่องแต่ของทางราชการ เหมือนแต่ก่อนอีกแล้ว (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553)

จากปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมักเกิดปัญหาการขาดแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญรวมทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของฝ่าย บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษาขาดความสัมพันธ์ต่อกัน เกิดความขัดแย้งในองค์กร การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน โดยนำ ความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ให้คุณค่าภายใต้บริบทของสถานศึกษานั้นๆ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อ พื้นฐานว่าตามลำพังเพียงแต่ผู้บริหารผู้เดียวย่อมมีข้อจำกัดภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว สามารถแก้ไขได้โดยการ บริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีศักยภาพทางการบริหาร (สันติ บุญภิรมย์, 2552)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จึงมีความสนใจศึกษาการแนวทางการจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่ เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ว่าจะมีแนวทางอย่างไรเพื่อที่จะใช้ในการจัดทำ เป็นข้อมูล เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน และครูผู้สอน จำนวน 626 คน รวมจำนวน 681 คน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน รวมจำนวน 245 คน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จาก 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 โดยการเปรียบเทียบประชากร จากตารางสำเร็จรูปของใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน ตั้งแต่ 0.594 - 0.852 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.934 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่ 0.363 - 0.930 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.947

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามวิจัยที่ผู้รับเอกสารทุกโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ ส่งคือที่ตู้โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) ตามรายละเอียด ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นแนวคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการฯ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 5 โรงเรียน พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ 2. ทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน 3. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4. ทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 5. ทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินฯ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์ (I)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์	3.89	0.69	มาก	4.58	0.38	มากที่สุด

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์ (I)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
2. ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.79	0.73	มาก	4.53	0.35	มากที่สุด
3. ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.05	0.69	มาก	4.56	0.46	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.06	0.49	มาก	4.56	0.37	มากที่สุด
5. ด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.48	มาก	4.54	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	3.96	0.37	มาก	4.55	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.49) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กรและด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.48) ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.69) และด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.73)

พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.38) ,ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร และด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.46) , รองลงมา ด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) และด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.35)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงมาตรฐานเกี่ยวกับผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์	4.57	0.70	มากที่สุด
2. ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.94	มาก
3. ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.68	0.81	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.46	0.94	มาก

5. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.45	0.95	มาก
โดยรวม	4.52	0.87	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$ S.D. = 0.81) ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.70) รองลงมาด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และ ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.94) และด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ ของการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

รายการ	ความเป็นไปได้		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์	4.12	0.51	มาก
2. ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.61	มากที่สุด
3. ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.09	0.61	มาก
4. ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.07	0.67	มาก
5. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.04	0.90	มาก
โดยรวม	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$ S.D. = 0.61) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.51) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.61) ด้านทักษะการสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$ S.D. =0.67) และด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.04$ S.D. =0.90)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และการหาแนวทางการพัฒนาทักษะ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดย
การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมพบว่า อยู่
ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารแจ้งวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน มี
การกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา มีความรอบคอบในการดำเนินงานต่าง
ๆ ในสถานศึกษาและมีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและนำผลที่ได้ไปแก้ไข
ปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา
มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานของบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากร มีการ
เสนอความคิดในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ทิลลอตสัน (Tillotson,1996 อ้างถึงใน
อาวุธ เหล่าคนคำ, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์และทักษะทาง
ความคิดรวบยอดขององค์กรผู้บริหาร กิจกรรมนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยเทก
ซัส ซึ่งได้ศึกษาลำดับความสำคัญของทักษะทั้งสามตามทฤษฎีของ Kate เพราะว่า ทักษะมีความสำคัญเป็น
อันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัด
องค์กร ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านอำนาจหน้าที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ทักษะทาง
ความคิดรวบยอดและทักษะทางด้านเทคนิคตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อ
นำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการ
สอน 2) ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้าน
ทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 5) ด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ โดยนำมา
อภิปรายผล ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการ
ประสานความร่วมมือและระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและ
กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ และให้ความช่วยเหลือครูใน
การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ตลอดจน เห็นความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม สอดคล้อง
กับ ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วย
การยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา

จึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ เรื่อง ความคิด
ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร
ดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม
และตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและสามารถแนะนำ
กระบวนการเหล่านั้นแก่ครูได้ มีนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ
ปัจจุบันและผู้บริหารจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพียงพอกับความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับ
โคลแมน (Coleman, 2008) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และ
กระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กร เป้าหมายของการปรับปรุง คือ การปรับปรุง
การเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่ใช้ร่วมกัน ผ่านการ
จัดการความรู้และกลายเป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้และกลยุทธ์จะตระหนักถึงการ
เปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้ง มีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุง ข้อมูลโรงเรียน การปฏิรูปกระบวนการและ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

2.3 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร คือ ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ
เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีความสามารถในการดำเนินงาน
พัฒนาคุณภาพการศึกษา ครอบคลุมงาน 4 ฝ่าย ของสถานศึกษา มีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการบริหารงาน
ตามความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนผู้บริหารใช้ภาษาในการมอบหมายงานกับผู้ร่วมงานได้อย่าง
เข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น
เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นมากเป็น
อันดับที่หนึ่ง ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในยุค
ดิจิทัล ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลและด้านการบริหารงบประมาณในยุคดิจิทัล

2.4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ดี
เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากร มีการเสนอความคิดในการทำงานด้วย
วิธีการที่หลากหลาย มีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่
เสมอ ตลอดจนมีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
สร้างวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ ครอว์ฟอร์ด (Crawford, 2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาการฝึกปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสำรวจการฝึกปฏิบัติ
และความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
(Professional Learning Organization) ตามกรอบพฤติกรรมกรรมการบริหารและความเชื่อของ คูซส์ และ โป
เนอร์ (Kouzes & Posner, 1993) การศึกษาสร้างกรอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้าน

ภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการใช้แบบจำลองการทำงาน การเพิ่มอำนาจ กระบวนการท้าทาย การกระตุ้นการตัดสินใจ การวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 ข้อ ซึ่งฝึกภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลแข็ง (Hard Data) นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง ความต้องการทีม ภาวะผู้นำของโรงเรียน สนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดรวมของการเปลี่ยนแปลง การเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การขาดแคลนเวลา ขนาดของการควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญา ไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้ถูกต้อง ชัดเจน และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและนำผลที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ฌ็องฌูนิซา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์สร้างรูปแบบเป็นองค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สรุป

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) ด้านทักษะการพัฒนามนุษย์และทักษะความสัมพันธ์ 2) ด้านทักษะการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้านทักษะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 5) ด้านทักษะการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีผลการยืนยันการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ใช้ได้ทุกแนวทาง และ 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 5 ด้าน มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2) แนวทางที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรกำหนดสถานที่ในการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิและระดับชั้น เพื่อจะได้ทำการทราบถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อเนื่อง

2) ผู้วิจัยควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาต่อไป

3) ผู้วิจัยควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 7(2), 9-25.
- ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ .(2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร. 13(2), 285-294.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 7(2), 150-152.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา. (Self-Assessment Report : SAR). ประจำปีการศึกษา 2565. ชัยภูมิ: โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2565). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2568 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=62528&filename=index.
- Coleman, L. A. (2008). The Role of School Administrator as Knowledge Manager : A Process for School Improvement. New Jersey : Princeton University Press.
- Crawford, L. M. (2004). High school principal leadership: Practices and beliefs within the learning organization. Retrieved August 15, 2025, <http://www.lib.umi.com/dissertations/ fullcit/142664>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). The leadership challenge : How to get extraordinary things done in organizations. San Francisco: Jossey - Bass.

Tillotson, E. A. (1996). An analysis of technical human and conceptual skills among student affairs administrators in higher education. Dissertation Abstracts International. 23(3), 26-29.

พุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับ
คุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Buddhist Integration in Developing the Care Model for Vulnerable Elderly to
Enhance Their Quality of Life in the New Normal and Human Security
in the Northeastern Region

เวชสุวรรณ อาจิชัย

Wedsuwan Atwichai

พระครูกิตติวรารท

Prakrukittiwaratorn

พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี

Pramahathainoi Yannametei

สงวน หล้าโพนทัน

Sanguan Laphonthan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีอยุธยา

Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus

E-mail: dps4ved2@gmail.com



Received: 11 September 2025; Revised: 14 October 2025; Accepted: 16 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อถ่ายทอดแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จำนวน 400 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.030) 2) หลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.130) 3) แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.140) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทาง ทุกตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบ = 0.163 (มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ) + 0.116 (มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี) + 0.106 (มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล) + 0.105 (มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส) + 0.104 (หลักสังคหะวัตถุ 4) + 0.097 (หลักสัปปายะ 7) + 0.071 (หลักกายภาวนา 4) และสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน = 0.223 (มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ) + 0.167 (มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี) + 0.140 (มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล) + 0.146 (มิติการสร้าง

เครือข่ายสุขภาพและโอกาส) + 0.128 (หลักสังคหะวัตถุ 4) + 0.120 (หลักสัปปายะ 7)+0.100 (หลักกายภาวนา 4)

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบาง, คุณภาพชีวิตวิถีใหม่, ความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

This research article has objectives : 1) to study the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security in the Northeastern region; 2) to study the integrated Buddhist principles for the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security in the Northeastern region; and 3) to convey guidelines of Buddhist integration in developing the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security in the Northeastern region. This mixed-method research utilized a quota sample of 400 participants. Structured interviews were used for qualitative research.

The results of research found that: 1) the overall assessment of the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security was at a moderate level (total average of 3.030); 2) the integrated Buddhist principles for the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security was at a moderate level (total average of 3.130); and 3) the guidelines of Buddhist integration in developing the care model for vulnerable elderly to enhance their quality of life in the new normal and human security was at a moderate level (total average of 3.140). Factors affecting the assessment model, all variables have a statistically significant relationship at the 0.01 level by the equations in raw score form = 0.163 (Elderly Potential Development Promotion Dimension) + 0.116 (Elderly Care in Quadrilateral Community) +0.106 (Elderly Care in Hospital) + 0.105 (Health Network and Opportunity Creation Dimension) + 0.104 (Sangahavatthu 4 Principles) + 0.097 (Sappāya 7 Principles)+0.071 (Kayabhāvanā 4 Principles) and the equations in standard score form = 0.223 (Elderly Potential Development Promotion Dimension) + 0.167 (Elderly Care in Quadrilateral Community) +0.140 (Elderly Care in Hospital) + 0.146 (Health Network and Opportunity Creation Dimension) + 0.128 (Sangahavatthu 4 Principles) + 0.120 (Sappāya 7 Principles)+0.100 (Kayabhāvanā 4 Principles).

Keywords: Buddhist integration, Care for the vulnerable elderly, Quality of life in the new normal, Human security

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่การดูแลผู้สูงอายุซึ่งเป็นหน้าที่ของบุตรหลานได้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต เนื่องจากการที่บุตรหลานต้องออกไปทำงานนอกบ้านและนิยมแยกครอบครัวออกไปอยู่ตามลำพัง ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สังคมไทยจึงได้ตระหนักถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ จึงได้มีการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขึ้น สำหรับแนวนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย ประเทศไทยได้มีแนวนโยบายและการดำเนินการคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุตามนโยบายขององค์การสหประชาชาติ อาทิเช่น แผนผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ. 2525 – 2544) อันสืบเนื่องจากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติในวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2521 คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่วางแผน กำกับดูแลนโยบายและจัดกิจกรรมระดับชาติที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุในระยะยาว โดยมีการกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในด้านการจัดสวัสดิการเคลื่อนที่และการให้สิทธิลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุและบุคคลที่อุปการะผู้สูงอายุไว้ในครอบครัว นอกจากนี้ยังได้กำหนดบทบาทให้ครอบครัวและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุไว้ ดังนี้ ผู้สูงอายุควรได้อยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น ได้รับการเคารพและการดูแลเอาใจใส่จากลูกหลาน ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้และไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลจากครอบครัว ควรได้รับการดูแลจากสังคม ผู้สูงอายุควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัวและชุมชนตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคลผู้สูงอายุควรได้รับข้อมูล ข่าวสาร และวิธีการดูแลสุขภาพ ตลอดจนข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้

สภาวะผู้สูงอายุจะมีปัญหาในหลายๆ ด้าน ถือเป็นกลุ่มเปราะบางที่จะต้องใส่ใจดูแล เนื่องจากความชราภาพเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อคนเรามีอายุมากขึ้นสภาพร่างกายและระบบการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายจะเสื่อมถอยลงไปทำให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาคนอื่นและต้องการความช่วยเหลือดูแลมากขึ้นแต่ความก้าวหน้าทางการแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุขก็พัฒนาไปมากทำให้อัตราการเสียชีวิตด้วยโรคติดเชือลดน้อยลงมากขณะเดียวกันอัตราการรอดชีวิตก็เพิ่มมากขึ้นและผู้ป่วยก็มีชีวิตที่ยืนยาวต่อไปแต่ทั้งนี้ผู้ที่มียืนยาวมักจะมีความพิการติดตัวมาด้วย นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคที่ไม่ติดต่อกันแต่มีเป็นโรคเรื้อรังเช่น โรคความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูง เบาหวาน ฯลฯ มีจำนวนมากขึ้นที่สำคัญโรคเหล่านี้เป็นโรคที่รักษาไม่หายขาดผู้ป่วยที่ส่วนมากเป็นผู้สูงอายุต้องอยู่กับโรคนี้อย่างตลอดชีวิต นอกจากนี้ ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุที่พบได้มากคืออาการปวดข้อและปวดหลังเรื้อรัง ส่วนโรคที่ไม่ติดต่อกันแต่เป็นโรคเรื้อรังที่พบมากได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคหลอดเลือดสมองเรื้อรัง เป็นต้น ปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสมองที่สำคัญของผู้สูงอายุอีกอย่างคือ โรคสมองเสื่อมที่ทำให้เกิดอาการหลงลืม การที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีได้นั้นต้องอาศัยการปรับวิถีชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและการดูแลผู้สูงอายุอย่างถูกต้องและเข้าใจในธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ ปัญหาด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ส่วนมากผู้สูงอายุจะรู้สึกเหงาและมีความวิตกกังวลกลัวถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแลความอบอุ่นจากลูกหลานและคนในครอบครัวทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า ซึมเศร้า โมโหง่ายและเอาแต่ใจตัวเอง เนื่องจากสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยทำงานมีรายได้มีสถานะเป็นผู้นำของครอบครัวให้คนอื่นพึ่งพิงได้ต้องกลับมาเป็นผู้ที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากคนครอบครัว ปัญหาของผู้สูงอายุจะแก้ไขได้หากแต่ละฝ่ายมีการพูดคุยและพยายามปรับตัวเข้าหากัน ตัวผู้สูงอายุเองก็ต้องพยายามปรับตัวและเข้าใจว่าลูกหลานแต่ละคนก็มีภาระหน้าที่การทำงานที่ต้องทำเป็นประจำอยู่แล้ว การดูแลผู้สูงอายุอาจมีการขาดตกบกพร่องไปบ้าง ก็อย่าน้อยใจ

และผู้สูงอายุต้องพยายามเข้าใจคนในครอบครัว ส่วนคนในครอบครัวก็ต้องพยายามเข้าใจธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุด้วยเช่นกัน การดูแลผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่คนในครอบครัวต้องเอาใจใส่มีการตกลงกันอย่างชัดเจนว่า ใครมีความเต็มใจและพร้อมที่สุดที่จะเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีความเข้าใจเป็นอย่างดี อีกทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุมีการแชร์กันช่วยเหลือกันระหว่างคนในครอบครัวมากนักน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจพร้อมกับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุนั่นเอง

หลักพุทธบูรณาการการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบาง คือ แนวคิดการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่เปราะบางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเน้นการใช้ปัญญา สติ และการพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในยุคปัจจุบัน ด้วยหลัก สังคหวัตถุ 4 หลักสปปายะ 4 และหลักกายภาวนา 4 ที่เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอันสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างดีเพราะสร้างความสุขแบบองค์รวมให้กับผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเปราะบางที่ควรจะได้ดูแลและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สภาพปัจจุบันภาวะเปราะบางในผู้สูงอายุโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการให้ความรู้ที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้สูงอายุละเลยการจัดการตนเอง การจัดการที่เหมาะสมกับความเสี่ยง อุปสรรคและปัจจัยส่งเสริมที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน เฉพาะบุคคลตามระดับ โดยใช้กลไกของตัวผู้สูงอายุชุมชน ครอบครัวหรือผู้ดูแล เป็นฐานในการสร้างกระบวนการจัดการตนเองที่ขึ้นกับต้นทุนทางสังคมในชุมชนและ ระดับความรุนแรงของภาวะเปราะบางทั้งมีบทบาทในการให้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดการรับรู้ตระหนักรู้ใน สุขภาพแห่งตน จัดกิจกรรมสร้างเสริมพลังใจ ทำให้เกิดการเข้าถึงบริการสุขภาพได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการตนเองและการปรับปรุงคุณภาพการดูแลได้โดยป้องกันไม่ให้เกิดผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับกรณีศึกษาเป็นกลุ่มผู้สูงอายุเปราะบาง ที่อยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ความซับซ้อนของโรค และความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์และการพัฒนา คุณภาพชีวิตในรูปแบบการดูแลรายโรคทั้งในระบบ บริการปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิจากทีมสหสาขาวิชาชีพ กลุ่มผู้สูงอายุเปราะบางต้องการการดูแลจากทีมแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือ ทีมสหสาขาวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม พยาบาลในฐานะผู้จัดการพยาบาลเฉพาะราย ที่เป็นผู้นำทีมร่วมดูแลผู้สูงอายุตามความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่เริ่มดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่แรก ยังมีบทบาท สำคัญในการเป็นผู้ประสานการดูแล (Care Coordinators) และปกป้องสิทธิในการเข้าถึงบริการ (Advocacy for Right to Access) ในการเข้าถึงบริการด้านต่างๆที่จำเป็น และเหมาะสม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ร่วมอภิปราย การดูแลผู้สูงอายุกับทีมผู้ดูแลอย่างครอบคลุม ร่วม ตั้งเป้าหมายและร่วมดูแลรักษาประสานความร่วมมือ ระหว่างองค์กรในชุมชนหรือผู้ดูแลในชุมชนให้เกิด การดูแลอย่างต่อเนื่องและลดผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ได้ และจัดโปรแกรมในการส่งเสริมป้องกันผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากภาวะเปราะบาง (ธัญรัชต์ องค์กรมีเกียรติ, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่องพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาหลักพุทธบูรณาการการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อถ่ายทอดแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่มีความอ่อนแอทั้งทางกาย จิตใจและสังคม โดยวัดจากการประเมินภาวะสุขภาพตนเองอยู่ในระดับไม่ดี ถึงไม่ดีมาก ซึ่งเป็นผู้สูงอายุ 8 กลุ่มผู้ป่วยโรคประจำตัวเสี่ยงอาการหนักหากติดเชื้อโควิด-19 ที่อาศัยอยู่ใน 3 จังหวัด ตามรายงานข้อมูลคัดกรองผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข (ข้อมูล ณ วันที่ 16-17 ส.ค. 2566) คือ 1) จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 227,561 คน 2) จังหวัดยโสธร จำนวน 65,447 คน และ 3) จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 54,045 คน เป็นประชากรวิจัยหน่วยวิเคราะห์ตัวแทนขนาดประชากรทั้งหมด ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้ครบเต็มจำนวนตามต้องการ ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือวิจัยเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ (มากที่สุด/มาก/ปานกลาง/น้อย/น้อยที่สุด) สำหรับเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดข้อคำถามที่จะถามไว้แน่นอนแล้ว

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) โดยใช้แบบสอบถามวิจัยกับผู้สูงอายุ 8 กลุ่มผู้ป่วยโรคประจำตัวเสี่ยงอาการหนักหากติดเชื้อโควิด-19 ที่อาศัยอยู่ใน 3 จังหวัด คือ 1) จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 200 กลุ่มตัวอย่าง 2) จังหวัดยโสธร จำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง และ 3) จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นจำนวนประชากรวิจัยทั้งสิ้น 400 กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์บางส่วน รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) คำถามปลายเปิดและปลายปิด ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และสถิติอ้างอิงแบบอิงพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) ดังนี้

1.1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการอธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ตัวแปรแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ตัวแปรหลักพุทธบูรณาการการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ และตัวแปรแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1.3) การเปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบตัวแปรอิสระที่เป็นอิสระกันและมีจำนวน 2 กลุ่ม ใช้วิธีการทดสอบ T - test การทดสอบตัวแปรอิสระที่เป็นอิสระกัน และมีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีการทดสอบ F - test และทดสอบกับตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หากพบว่ามีค่าแตกต่างจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) เพื่อดูว่ามีค่าใดบ้างที่แตกต่างกัน

1.4) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

1.5) การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) บรรยายข้อคำตอบอย่างเป็นระบบสรุปแยกประเด็นเชิงเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ศึกษาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา รวมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

การศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 รูปแบบ คือ (1) มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ (2) มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี (3) มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล (4) มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.030) เรียงตาม ลำดับจากระดับมากไปหาระดับน้อย คือ มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.205) รองลงมา คือ มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล และมิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 รูปแบบ พบว่า สภาพปัญหาพื้นฐานโดยทั่วไปของผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง ฐานะยากจนแต่ไม่ถึงกับลำบากมาก มีรายได้แต่ไม่เพียงพอสำหรับรายจ่าย มีความเจ็บป่วยในหลายโรค

รมเร้า มีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องคอยให้การดูแลตรมอัตรภาพ จากพุดคยส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของเครื่องใช้เท่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ

2. หลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

การศึกษาหลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 3 หลัก คือ (1) หลักสังคหะวัตถุ 4 (2) หลักสปปายะ 7 และ(3) หลักกายภาวนา 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.130) เรียงตาม ลำดับจากระดับมากไปหาระดับน้อย คือ หลักสังคหะวัตถุ 4 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.207) รองลงมา คือ หลักกายภาวนา 4 และหลักสปปายะ 7 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การประยุกต์หลักพุทธบูรณาการในรูปแบบของการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ในช่วงชีวิตของผู้สูงอายุในการเตรียมตัวเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต จะอยู่ในช่วงวัยตั้งแต่ก่อนอายุ 60 ปี จนถึง 80 ปี สิ่งทีถือเ็นความจำเป็นและเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วย การเตรียมการด้านการสนับสนุนทางสังคม การบริการดูแลสุขภาพ ตั้งแต่การเจ็บป่วยเฉียบพลัน การป้องกันภาวะทุพพลภาพ จนกระทั่งถึงระยะสุดท้ายคือตาย ทั้งที่โรงพยาบาล บ้าน และสถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย Hospice ที่พักผู้ป่วย

3. แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

การศึกษาแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม (2) ด้านสภาพความเป็นอยู่ในชุมชนท้องถิ่น (3) ด้านวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ (4) ด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.140) เรียงตามลำดับจากระดับมากไปหาระดับน้อย คือ ด้านวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.238) รองลงมา คือ ด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม และด้านคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ตามลำดับ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่เหมาะสมนั้น ควรร่วมมือร่วมใจกันทุกภาคส่วนในรูปแบบแบบจตุรภาคี อาทิ หน่วยงานหลักทางราชการ คือ สสส.สนับสนุนและส่งเสริมให้คนไทยเป็นสังคมแห่งสุขภาวะโดยเฉพาะผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และปัญญา นำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ซึ่งการดำเนินชีวิตโดยใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำพาให้เราผ่านพ้นวิกฤติโควิด-19 ครั้งนี้ไปได้ รวมทั้งการปฏิบัติตนการดำเนินชีวิตตามหลักชีวิตวิถีใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการสวมหน้ากาก เว้นระยะห่าง ล้างมือบ่อย ๆ ไม่ปกปิดข้อมูล ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคของกระทรวงสาธารณสุข หากเราทุกคนร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ใช้สติ มีธรรม นำชีวิต ความทุกข์ยากที่กำลังเผชิญอยู่นั้นย่อมบรรเทาเบาบางลง และผ่านพ้นไปได้

4. ผลการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรอิสระ (X) ที่นำมาวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน รวม 7 ตัวแปร ได้แก่ มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ (X1) มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี (X2) มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล (X3) มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส (X4) หลักสังเคราะห์วัตถุ 4 (X5) X6 หลักสัปายะ 7 (X6) X7 หลักกายภาวนา 4 (X7) กับตัวแปรตาม (Y) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยรวมของแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ด้านสภาพความเป็นอยู่ในชุมชนท้องถิ่น ด้านวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ และด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม พบว่า ทุกตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนในรูปของสมการในรูปของคะแนนดิบตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ = 0.163 (มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ) + 0.116 (มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี) + 0.106 (มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล) + 0.105 (มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส) + 0.104 (หลักสังเคราะห์วัตถุ 4) + 0.097 (หลักสัปายะ 7) + 0.071 (หลักกายภาวนา 4) และสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ = 0.223 (มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ) + 0.167 (มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี) + 0.140 (มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล) + 0.146 (มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส) + 0.128 (หลักสังเคราะห์วัตถุ 4) + 0.120 (หลักสัปายะ 7) + 0.100 (หลักกายภาวนา 4)

อภิปรายผล

1. รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณาจากตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 คือ (1) มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ (2) มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี (3) มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล (4) มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส พบว่า รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.030) เรียงตาม ลำดับจากระดับมากลงไปหาระดับน้อย คือ (1) มิติการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนแบบจตุรภาคี ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.205) (2) มิติการสร้างเครือข่ายสุขภาพและโอกาส ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.011) (3) มิติการบริหารผู้สูงอายุในสถานพยาบาล ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.988) (4) มิติการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.929) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุพาภรณ์ กันยะตีบ. (2560) ได้ศึกษาวิจัยหลักพุทธธรรมกับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาสถานปฏิบัติธรรมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าในด้านประสบการณ์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ที่มาปฏิบัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ผู้สูงอายุเข้ามาสถานปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจ มาทำบุญและปฏิบัติธรรม เพราะเชื่อมั่นว่าความดีแห่งวิถีพุทธธรรมจะนำตนไปสู่ชีวิตที่ดีงามทั้งสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจในบั้นปลายแห่งชีวิต ส่วนในด้านการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ที่สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านศีลหรือ

สังคม 3) ด้านจิตใจ 4) ด้านปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและมีเป้าหมายสูงสุด ในการดำรงชีวิตตามหลักพุทธธรรม คือการมุ่งกำจัดโรคทางใจ อันหมายถึง การละกิเลสในใจตน ให้เบาบางตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้สูงอายุที่น่าหลักภาวนา 4 ไปปฏิบัติตลอดชีวิต ย่อมส่งผลให้มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพราะเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมวิถีพุทธที่ยั่งยืน

ผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 มิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ มีความเหมาะสม โดยผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ สภาพปัญหาพื้นฐานโดยทั่วไปส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง ฐานะยากจนแต่ไม่ถึงกับลำบากมาก มีรายได้แต่ไม่เพียงพอสำหรับรายจ่าย มีความเจ็บป่วยในหลายโรครุมเร้า มีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องคอยให้การดูแลตรมอรรถภาพ จากพูดคุยส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของเครื่องใช้เท่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุภัทรา สามัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการดูแล ผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในประเทศไทยกรณีศึกษา ตำบลกุดโดน อำเภอยะหมิง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย การดูแลผู้สูงอายุ เป็นหน้าที่หลักของคนในครอบครัว โดยเฉพาะลูกหลาน เช่นการดูแลเรื่องอาหารความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การเจ็บป่วยและการรักษา ในสภาพปัจจุบันลูกหลานจากครอบครัวไปทำงานต่างถิ่น ครอบครัวจึงมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุน้อยลง 2. การสร้างรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในประเทศไทย จากการระดมความคิดเห็นได้ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การดูแล ผู้สูงอายุในครอบครัว โดยมีกิจกรรม ดังนี้ (1) การจัดการอบรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุและ (2) การฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพกายและจิต ส่วนรูปแบบที่ 2 การดูแลผู้สูงอายุในชุมชนโดยมีกิจกรรม คือ (1) กิจกรรมเยี่ยมบ้าน และ (2) การจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ 3. ทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการดูแล ผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในประเทศไทย โดยการประชุมระดมความคิดเห็นการมีส่วนร่วมทุกคนได้ลงมติว่าควรเลือกรูปแบบที่ 1 คือการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว โดยมีกิจกรรมจัดการอบรม ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ในพื้นที่ตำบลกุดโดน อำเภอยะหมิง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเทศไทย เป็นระยะเวลา 3 เดือน และ 4. ผลลัพธ์และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ทุกฝ่ายพึงพอใจในภาพรวม ส่วนผลลัพธ์ผู้สูงอายุได้รับการดูแลครอบคลุมครบทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ดังนั้น รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะผู้ดูแลในครอบครัว ได้แก่ ลูกหลาน ญาติและอาสาสมัคร สาธารณสุข ต้องได้รับการอบรมให้ความรู้และเทคนิคการดูแลเป็นอย่างดี

2. หลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาหลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณาจากตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 คือ (1) หลักสังคหะวัตถุ 4 (2) หลักสัพปาเย 7 และ (3) หลักกายภาวนา 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.130) โดยที่ความเห็นหรือการประพฤติปฏิบัติต่อหลักสังคหะวัตถุ 4 อยู่ในระดับปานกลาง หลักกายภาวนา 4 อยู่ในระดับปานกลาง และหลักสัพปาเย 7 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุภาพรณ์ กันยะดืบ (2560) ได้ศึกษาวิจัยหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาสถานปฏิบัติธรรมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า หลักการใช้หลักพุทธธรรมของสถานปฏิบัติธรรมในการดำเนินชีวิต ของผู้สูงอายุแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การดำเนินชีวิตตามคุณสมบัติของอุบาสก อุบาสิกาที่ดี 2) การดำเนินชีวิตตาม

แบบอย่างคุณุทธจริยบุคคลในสมัยพุทธกาล 3) การปฏิบัติธรรมตามหลักธรรม สำคัญในพระไตรปิฎก โดยมีเป้าหมายหลักคือ การมุ่งพัฒนาทางด้านจิตใจของประชาชนและผู้สูงอายุ ส่วนในด้านแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมของสถานปฏิบัติธรรมใช้รูปแบบการจัดตั้งโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการพัฒนาประชาชนและผู้สูงอายุให้มีสัมมาทิฐิ และมุ่งดำเนินชีวิตตาม แนวทางแห่งอริยชนด้วยหลักอริยมรรคมีองค์ 8 หรือเรียกโดยย่อว่า หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และสามารถนำมาพัฒนาเพื่อให้ครอบครัวแห่งการสร้างเสริมสุขภาพวิถีพุทธด้วยหลักภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา 2) สีสภาวนา 3) จิตตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา

สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุกุล บุญรักษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านสีสภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านสีสภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกาย ภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ เพศ อายุระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับ ความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ต่อบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มี ประสิทธิภาพทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากร

ผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญต่อหลักพุทธบูรณาการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ มีความเหมาะสม โดยผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมว่า นักวิชาการด้านผู้สูงอายุมองว่าการประยุกต์หลักพุทธบูรณาการไปด้วยกันได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ในช่วงชีวิตของผู้สูงอายุในการเตรียมตัวเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต จะอยู่ในช่วงวัยตั้งแต่ก่อนอายุ 60 ปี จนถึง 80 ปีสิ่งที่ถือเป็นความจำเป็นและเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย การเตรียมการด้านการสนับสนุนทางสังคม การบริการดูแลสุขภาพ ตั้งแต่การเจ็บป่วยเฉียบพลัน การป้องกันภาวะทุพพลภาพ จนกระทั่งถึงระยะสุดท้ายคือตาย ทั้งที่โรงพยาบาล บ้าน และสถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย Hospice ที่พักผู้ป่วย สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ลำภู เปรมจิตร พูนชัย ปันธิยะ และเยื้อง ปันแห่งเพชร (2566) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการหลักสปปายะเพื่อส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของผู้สูงวัยใน เทศบาลดอยสะเก็ด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า หลักสปปายะ หมายถึง สิ่งที่สบายและเกื้อหนุนในการเจริญภาวนาให้ได้ผลดี ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ คือ (1) ที่อยู่อาศัยเหมาะสม (2) มีแหล่งอาหารอันวยอยู่ไม่ ไกลไม่ไกลเกินไป (3) มีข่าวสารที่เอื้อต่อปัญญา (4) มีบุคคลที่ทรงภูมิปัญญาเป็นที่ปรึกษา เหมาะสม (5) มีอาหารที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ (6) มีสภาพอากาศธรรมชาติแวดล้อมเหมาะสม และ (7) มีอิริยาบถที่สมดุล แนวคิดเรื่องสปปายะในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความสะดวก สบาย ในการดำรงชีวิตของผู้สูงวัย ส่วนหลักการพึ่งพาตนเอง หมายถึงการไม่ให้เป็นภาระของบุคคลอื่น

3. แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณาจากตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม (2) ด้านสภาพความเป็นอยู่ในชุมชนท้องถิ่น (3) ด้านวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ (4) ด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม พบว่า แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.140) เรียงตามลำดับจากระดับมากลงไปหาระดับน้อย คือ 1) ด้านวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมและการเรียนรู้ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.238) 2) ด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.233) 3) 4) ด้านคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.008) ซึ่งสอดคล้องผลการผลการศึกษาวิจัยของ กันยา วงศ์ชัยวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบตะวันตก คือการพัฒนาชีวิตของบุคคลให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล ด้านร่างกาย ให้มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์สุขภาพอนามัยดีไม่เจ็บป่วยง่าย มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ด้านจิตใจ มีความพึงพอใจในชีวิตของตนเองรวมถึงการดำรงชีวิตให้มีความสุขและจัดการกับความโศกเศร้า ด้านสังคม ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยมไม่สร้างปัญหาให้แก่สังคม มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นประชากรที่ดีของประเทศ และด้านปัญญา มีการศึกษาดี การได้รับข่าวสาร ประกอบอาชีพที่มีประสิทธิภาพ ใช้จ่ายอย่างประหยัด หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ ใช้ภavana 4 เป็นตัวหลักในการพัฒนาชีวิต 4 ด้าน พัฒนากาย ปฏิบัติตามหลักอายุสธรรม 5 และสัปปายะ 7 ในการดำเนินชีวิต ช่วยส่งเสริมสุขภาพ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรงมีอายุยืน เพราะอาศัยอยู่กับธรรมชาติ พัฒนาศีลหรือพฤติกรรมด้านสังคม ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์จากการให้ทานและแบ่งปันทรัพย์สินให้แก่ลูกหลานและผู้ยากไร้ตามโอกาสอันควร มีความยุติธรรมและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและครอบครัว บำเพ็ญตนทำประโยชน์ต่อสังคม วางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน พัฒนาจิต ปฏิบัติตามหลักโลกธรรม 8 มีความเข้มแข็งของจิต สงบไม่ฟุ้งซ่าน ปล่อยวาง ไม่ยึดมั่นถือมั่นใน ลาภ ยศ เป็นสิ่งไม่เที่ยง พัฒนาปัญญา ปฏิบัติตามหลักภavana 4 บริโภคปัจจัยในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์และคุณค่าอย่างแท้จริงไม่หลงมัวเมาในวัตถุ นิยมซึ่งเป็นหนทางแห่งความชุ่มเฟื่อง รู้เท่าทันโลกและชีวิตความเป็นจริงแก้ปัญหาด้วยสติปัญญา

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางและผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน ให้ข้อมูลเพิ่มเติมไว้ว่า แนวทางพุทธบูรณาการการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ที่เหมาะสมนั้น ควรนำรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์มาเป็นแนวทางบูรณาการร่วมกัน ซึ่งหน่วยงานหลักทางราชการ คือ สสส.สนับสนุนและส่งเสริมให้คนไทยเป็นสังคมแห่งสุขภาวะโดยเฉพาะผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และปัญญานำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ซึ่งการดำเนินชีวิตโดยใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำพาให้เราผ่านพ้นวิกฤติโควิด-19 ครั้งนี้ไปได้ รวมทั้งการปฏิบัติตามการดำเนินชีวิตตามหลักชีวิตวิถีใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการสวมหน้ากาก เว้น

ระยะห่าง ล้างมือบ่อย ๆ ไม่ปกปิดข้อมูล ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคของกระทรวงสาธารณสุข หากเราทุกคนร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ใช้สติ มีธรรมนำชีวิต ความทุกข์ยากที่กำลังเผชิญอยู่นั้นย่อมบรรเทาเบาบางลง และผ่านพ้นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินโท (ทรัพย์สวัสดิ์) (2561) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภวนา 4 : กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยห้อย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า หลักภวนา 4 ในพระพุทธศาสนาเป็นหลักการพัฒนาบุคคลโดยมี กรอบแห่งการพัฒนา 4 ประการ คือ การพัฒนาตนเองให้มีสติตั้งอยู่ในความไม่ประมาท การทำตนให้ตั้งอยู่ในกรอบระเบียบข้อประพฤติที่พึงงามของสังคม การอบรมจิตของตนให้มีความผ่องใส การพัฒนา ปัญญา ให้เป็นผู้มีเหตุผลมีผล หลักภวนา 4 นี้เป็นหลักการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข บริบทวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุบ้านห้วยห้อยพบว่า ผู้สูงอายุชาวบ้านห้วยห้อยส่วนใหญ่เป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนา เข้าวัดทำบุญ รักษาศีล 5 ศีลอุโบสถในเทศกาลเข้าพรรษาและขอขมา การปฏิบัติธรรม การฝึกอบรมตนเองในทางที่เป็นคุณมีให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม การรู้จักประมาณตน การใช้ชีวิตให้ผาสุก มีสุขภาวะที่ดี ผู้สูงอายุปฏิบัติ ตนตามหลักศีลธรรมในพระพุทธศาสนาและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการและนโยบายสาธารณะ

1.1 ควรนำรูปแบบที่ได้จากการศึกษาวิจัยและพัฒนาควบคู่กับวิชาการทางโลกเพื่อให้เกิดความเท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคไร้พรมแดน

1.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา ถอดบทเรียนหลักพุทธศาสตร์เพื่อประยุกต์ใช้กับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เผยแพร่หลักธรรมทำให้บุคคลทั่วไปเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายสะดวก

1.3 หน่วยงานสำนักพุทธศาสนาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีทุนการศึกษาวิจัยและพัฒนางานวิชาการด้านพุทธศาสตร์ให้เพิ่มมากขึ้น

1.4 กรมอนามัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรดำเนินการจัดระบบส่งเสริมสุขภาพและการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางในรูปแบบจตุรภาคอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะด้านสังคม เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น

1 ควรจัดให้มีการใช้สถานที่วัด สำนักสงฆ์ที่เสื่อมโทรมหรือไม่ใช้ประโยชน์เป็นศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาสัมมาชีพ ตามวิถีพุทธเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น

2 อบต.และหน่วยงานทุกภาคส่วนควรเสริมเสริมสนับสนุนงบประมาณพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่ของชุมชนท้องถิ่นตามวิถีพุทธ

3 ควรจัดให้มีการร่วมมือร่วมใจสร้างสังคมแห่งสันติสุข ยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ ในรูปแบบจตุรภาคอย่างเป็นรูปธรรม

4 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและทุนชุมชนที่ผ่านมา ตั้งอยู่บนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพึ่งตนเอง และจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะด้านการสาธารณสุข สุขภาพและสิ่งแวดล้อม

1 หน่วยงานภาครัฐและสำนักพุทธศาสนา ควรให้การส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ ด้านสุขภาวะสามารถดูแลสุขภาพ มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

2 ควรจัดให้มีระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานที่ประชากรทุกระดับเข้าถึงได้ดีขึ้น พร้อมทั้งการเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีความเหลื่อมล้ำลดลง และประชาชนมีความรอบรู้สุขภาพ

3 ควรจัดให้มีระบบการรักษาสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์ แนวทางการป้องกันมลพิษและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในระดับหมู่บ้าน/ชุมชนท้องถิ่นในรูปแบบจตุรภาคีอย่างเป็นรูปธรรม

4 ทุกภาคส่วนควรเผยแพร่นโยบายสิ่งแวดล้อม ระบบจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง สื่อสารกับชุมชนในท้องถิ่น สร้างความร่วมมือที่ดีในกิจกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ.(2563). “สถิติจำนวนผู้สูงอายุ”, เรียกใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565, <http://www.dop.go.th/th>.
- กันยา วงศ์ชัยวัฒน์. (2563). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เจริญ นุชนิยม. (2557). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัญยรัชต์ องค์กรเกียรติ. (2561). ภาวะเปราะบางในผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา: Frailty in older adults: a case study. วารสารสภาการพยาบาล. 33(3), 5-19.
- พระครูใบฎีกาโสภณ กิจจสาโร (จันทร์เพ็ญ). (2553). การประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตตำบลบ้านหว้า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินโท (ทรัพย์สวัสดิ์). (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 : กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยห้อย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหามันสิวิ สุทธิธมโม (2564). การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ, วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์. 2(2), 169-177.
- ลำภู เปรมจิตร พูนชัย ปันธิยะ และเอื้อง ปันหนึ่งเพ็ชร. (2566). รูปแบบการบูรณาการหลักสัปปายะเพื่อส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุในเทศบาลดอยสะเก็ด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่, วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 8(1),190-203.
- สุภาพรณ์ กันยะดื้อบ. (2560). หลักพุทธธรรมกับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาสถานปฏิบัติธรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสาธารณสุขศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทรา สามัง. (2557). รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในประเทศไทย กรณีศึกษาตำบลกุตโดน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบ สุขภาพ. 6(3), 19-29.

1410 พุทธบูรณาการการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตวิถีใหม่และความมั่นคงของมนุษย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อนุกุล บุญรักษา. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ
จังหวัดศรีสะเกษ

Strategies for Public Service Delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality,
Khun Han District, Sisaket Province

จิตามน คำลอย

Thidamon Khamloy

พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี

Phramaha Thainoi Yanamethi

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

E-mail: dps4ved2@gmail.com



Received: 2 October 2025; Revised: 18 October 2025; Accepted: 19 October 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูง ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 357 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า:

1) กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงต่อเวลา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง พบว่า เทศบาลตำบลโนนสูง ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีจิตใจที่เอื้อต่อการให้บริการที่ดีและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ กลยุทธ์, บริการสาธารณะ, เทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study strategies for public service delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality, Khun Han District, Sisaket Province. 2) to compare the opinions on the strategies for public service delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality in mention, classified by gender, age, education level, and occupation. 3) to guidelines for the strategies for public service delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality in mention. The sample were residents aged 18 years and over in the area of Non Sung Subdistrict Municipality, Khun Han District, Sisaket Province, 357 in number. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with reliability at 0.89. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypothesis testing include t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The research found that:

1) Strategies for public service delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality, Khun Han District, Sisaket Province overall and each aspect at a high level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: equitable service provision, timely service provision, progressive service provision, adequate service provision, continuous service provision, respectively. 2) The results of the comparison of personnel's opinions on the strategies for public service delivery of the Non Sung Subdistrict Municipality, Khun Han District, Sisaket Province, classified by gender, age, education level, and occupation, show that overall and in each aspect, there are no significant differences. 3) The strategic development guidelines for public service delivery in Non Sung Subdistrict Municipality, Khun Han District, Sisaket Province, reveal that the municipality should prioritize the development of the capacity of local administrative organization personnel in providing public services. This is to ensure that personnel have a clear understanding, possess the necessary skills, and cultivate a service-oriented mindset, enabling them to deliver efficient and effective services to the public.

Keywords: Strategies, Public service, Subdistrict Municipality

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งจัดทำขึ้นภายหลังการรัฐประหารโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางของการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในหมวดที่ 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้บัญญัติหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน มาตรา 250 ระบุว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน” (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก, 2560) บทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนถึงการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทำหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยต้องคำนึงถึงความยั่งยืนของการพัฒนา อีกทั้งยังระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงานของตนเอง โดยการกำกับดูแลจากรัฐส่วนกลางสามารถกระทำได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพัฒน์ (2564) ที่ชี้ว่าการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง จะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด และทำให้การจัดบริการสาธารณะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ไม่เพียงแต่เป็นกรอบทางกฎหมายที่กำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างมีอิสระ โปร่งใส และมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 251 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง โดยต้องใช้ระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็น ขณะเดียวกัน มาตรา 252 ได้วางหลักการให้ที่มาของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย กล่าวคือ สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งหรือได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น ส่วนในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ อาจกำหนดที่มาด้วยวิธีการอื่นได้ แต่ต้องไม่ละเลยต่อหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ มาตรา 253 ยังได้กำหนดให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชน รวมทั้งต้องมีกลไกให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและตรวจสอบการบริหารงานด้วย ขณะที่มาตรา 254 ได้เน้นย้ำถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเข้าชื่อกันเพื่อเสนอข้อบัญญัติ หรือแม้แต่ถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นได้ จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการยึดถือหลักการบริหารราชการที่ดี (Good Governance) อันเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

จากการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการ โดยปรับปรุงหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสมเพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้เกิดเอกภาพ มีการกระจายอำนาจเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการจัดตั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น มีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาล ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้มอบพื้นที่หลายตำบล หลายหมู่บ้านให้อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้ปริมาณประชากรมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มของพื้นที่และการมีประชากรที่ค่อนข้างหนาแน่นย่อมส่งผลกระทบต่อภารกิจงานของเทศบาลโดยเฉพาะภายใต้โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณ กลับมีการรวมตัวกันที่สำนักงานใหญ่ เท่านั้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

กลยุทธ์ในภาคส่วนสาธารณะเป็นระบบการจัดการที่เน้นที่การวางแผน การดำเนินการ และการวัดผลรูปแบบการจัดการนี้เน้นที่ทรัพยากรขององค์กรและวิธีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บางประการ ในภาครัฐ ตัวอย่างของการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้แก่ การระบุเป้าหมาย การจัดแนวทรัพยากรทางการเงินและบุคคลใหม่ หรือการจัดระเบียบผู้นำใหม่เพื่อจัดการดำเนินการตามเป้าหมายที่

เฉพาะเจาะจง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนหรือวิทยาลัย อาจสังเกตเห็นว่าความสนใจของนักเรียนใหม่ลดลง กลยุทธ์อาจเป็นการกระจายเงินทุนเพื่อมุ่งเน้นไปที่การรับสมัครหรือการตลาด เพื่อให้มีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ให้แน่ใจว่าคุณกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้เพื่อกำหนดความสำเร็จและทราบวิธีการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น (โคลอี้ มาร์ติน, 2567) ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความอิสระค่อนข้างมาก มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะอย่างชัดเจน และยึดหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม อีกทั้งมีกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนาการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำมาสู่พันธกิจที่ 3 ได้กล่าวถึงการพัฒนา คุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากล และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 “การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพ ชีวิตของประชาชน” (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 11 หมู่บ้าน ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสูงครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนสูงทั้งตำบล เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่บ้านในเขตเทศบาลเต็มพื้นที่มีหมู่บ้าน 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนา หมู่ที่ 3, บ้านกระเบา หมู่ที่ 4, บ้านกระเจา หมู่ที่ 5, บ้านหนองบัว หมู่ที่ 6, บ้านจะกุด หมู่ที่ 6 และบ้านค้อตานี หมู่ที่ 8 จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลเต็มบางส่วนมี 3 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านโนนสูง หมู่ที่ 1, บ้านดาม หมู่ที่ 2, และ บ้านน้อยแสงตะวัน หมู่ที่ 9 มียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ เศรษฐกิจ ชุมชน ให้เข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการที่ดี (เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ, 2565)

จากรายงานผลการประเมินเป้าหมายมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พบว่า การจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ครอบคลุมไม่ทั่วถึง ขาดการวางแผนและลำดับความสำคัญ ทำให้บริการขาดคุณภาพ ความชัดเจน และความเป็นธรรม (รศณรงค์ รัตยเสริมพงศ์, 2557) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ

1. ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ มี 6 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 4,569 คน (แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. 2561-2564 เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ มี 6 หมู่บ้าน จำนวน 357 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบตารางเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Opened)

3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งมีความสัมพันธ์กับประเด็นการวิจัย เพื่อนำสาระสำคัญมาประมวลและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็น ตัวแปร และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวัดประเด็นที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากที่สุด

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และสร้างเป็นแบบสอบถาม เป็นรายข้อ โดยให้ครอบคลุมกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัด ศรีสะเกษ

3) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 รูป/คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรง

5) นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 รูป/คน มาหาค่า IOC ได้ค่าระหว่าง .67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.89

7) จัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชน กลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อยื่นขออนุญาตจากเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างคือประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 357 คน

3) ภายหลังจากการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล ก่อนจะนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ของค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายผล

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies)

ผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น (n = 357)			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการให้บริการเสมอภาค	4.38	0.74	มาก	1
2	ด้านการให้บริการที่ตรงต่อเวลา	4.32	0.71	มาก	3
3	ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	4.22	0.80	มาก	4
4	ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.76	มาก	5
5	ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	4.32	0.80	มาก	3
โดยรวม		4.28	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการเสมอภาค ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.61) ด้านการให้บริการที่ตรงต่อเวลา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.61) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.70) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.67) และด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.66)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกิจกรรมการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจและเป็นมิตร บุคลากรควรให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น เอาใจใส่ และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจในการใช้บริการของประชาชน นอกจากนี้ ควรประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการรับบริการให้ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น ควรจัดการอบรมหรือเชิญผู้ประกอบการและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และสะท้อนความต้องการ เพื่อพัฒนาการให้บริการให้ตรงกับสภาพจริงของพื้นที่ การดำเนินงานควรพัฒนาระบบบริการ ณ จุดเดียว (One Stop Service) โดยเชื่อมโยงกระบวนการงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ทำให้ประชาชนได้รับบริการอย่างครบถ้วนในที่เดียว อีกทั้งควรปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น ลดความซับซ้อน เพื่อให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (e-Service) เข้ามาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้มากขึ้นอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1) กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเป็นแผนการหรือ แนวทางที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์การ เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการขององค์การ และการเลือกระบบที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบขององค์การ และกลยุทธ์สัมพันธ์กับประเด็นต่างๆ ส่วนกลยุทธ์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่เทศบาลสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะ ประกอบด้วย 1) ด้านการให้บริการเสมอภาค 2) ด้านการให้บริการที่ตรงต่อเวลา 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ 4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ Wheelen & Hunger (2006) ที่ได้กำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์พื้นฐานไว้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Control) และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรหมเพ็ญแข โฉมอ่อน (2564) ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลไทรงาม อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการสาธารณะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

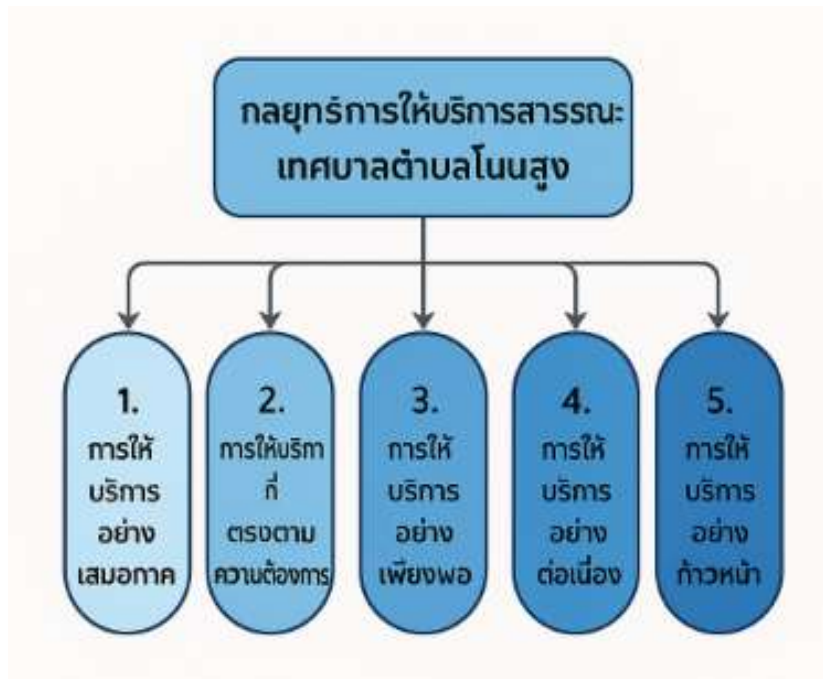
2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของเทศบาลถือเป็นผลลัพธ์ของการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง ซึ่งส่งผลให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และสังคมไทย ได้สร้างความท้าทายใหม่ ๆ ต่อการทำงานของบุคลากรเทศบาลในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่น ประชาชนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน ต่างก็มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารงานท้องถิ่น นอกจากนี้ การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของรัฐบาลและการจับตามองจากประชาชน ยิ่งทำให้ประสิทธิผลของเทศบาลกลายเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการทำงานของบุคลากร ซึ่งต้องตอบสนองทั้งนโยบายรัฐและความพึงพอใจของประชาชน ทั้งนี้ การรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในมุมมองของประชาชนไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวดี วิวิธคุณากร และคณะ (2563) ที่เสนอให้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการการปกครองท้องถิ่น โดยเน้นการลดบทบาทการควบคุมและกำกับจากรัฐบาลกลาง เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สามารถดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเชิงลึก โดยปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรในท้องถิ่น ตลอดจนกำหนดให้มีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรณ พูนปัญญาศักดิ์ (2564) ที่ศึกษาคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารราชการของเทศบาล ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนก

ตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าปัจจัยพื้นฐานของประชาชนไม่ได้เป็นตัวกำหนดการรับรู้คุณภาพการทำงานของเทศบาล แต่เป็นความสามารถในการบริหารงานและความโปร่งใสที่ส่งผลต่อการยอมรับจากประชาชนโดยตรง

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะของเทศบาลฯ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจและเป็นมิตร บุคลากรควรให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น เอาใจใส่ และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างความพึง พอใจและความไว้วางใจในการใช้บริการของประชาชน นอกจากนี้ ควรประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการรับบริการให้ ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น ควรจัดการอบรมหรือเชิญ ผู้ประกอบการและประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และสะท้อนความ ต้องการ เพื่อพัฒนาการให้บริการให้ตรงกับ สภาพจริงของพื้นที่ การดำเนินงานควรพัฒนาระบบบริการ ณ จุด เดียว (One Stop Service) โดยเชื่อมโยง กระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ทำให้ประชาชน ได้รับบริการอย่างครบถ้วนในที่เดียว อีกทั้ง ควรปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น ลดความซับซ้อน เพื่อให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมทั้งนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (e-Service) เข้ามาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึง บริการได้มากขึ้นอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนากลยุทธ์การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโนนสูง มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงองค์รวม (Holistic Development) ที่ครอบคลุมทั้งด้าน บุคลากร ระบบงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างระบบบริการที่มีคุณภาพ โปร่งใส รวดเร็ว และเป็นมิตรกับประชาชน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความไว้วางใจของ ประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาว ประเด็นสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการยกระดับประสิทธิภาพการบริการประชาชน ผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนีย์ ศรีบุญเรือง (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคลากรต่อประชาชนและความสามารถในการสื่อสาร บริการด้วยความเต็มใจ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นแผนภาพสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังที่แสดงในแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

สรุป

กลยุทธ์การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเทศบาล โดยเฉพาะด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคและตรงต่อเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความมุ่งมั่นในการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ร่วมกันต่อแนวทางการให้บริการของเทศบาล ข้อเสนอแนะหลักคือ ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมจิตสำนึกการบริการที่เป็นมิตร พร้อมพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และนำเทคโนโลยี e-Service มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1.1 เทศบาลควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้านการให้บริการประชาชน เช่น การอบรมเรื่อง การบริการที่เป็นเลิศ (Service Excellence), การสื่อสารเชิงบวกกับประชาชน และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ รวมทั้งจัดโครงการพัฒนาบุคลากรและจิตสำนึกแห่งการบริการ เพื่อสร้างความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ

1.2 ด้านการให้บริการเสมอภาค เทศบาลตำบลโนนสูงควรจัดลำดับความสำคัญประชาชนในการเข้าใช้บริการอย่างยุติธรรม

1.3 ด้านการให้บริการที่ตรงต่อเวลา เทศบาลตำบลโนนสูงควรปรับลดขั้นตอนการบริการให้ทันต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.4 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ เทศบาลตำบลโนนสูงควรมีเครื่องมือที่ช่วยในการบริการอย่างทั่วถึง

1.5 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลโนนสูงควรมีความพร้อมต่อการให้บริการสาธารณะ

1.6 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า เทศบาลตำบลโนนสูงควรปรับขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้ง่ายขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกรณีกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เท่านั้น ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย

2.2 ควรทำการศึกษากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการศึกษาแยกตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละขั้นตอนมากกว่าการศึกษาในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไป, เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก), 1-23.

ธนกรณ์ พูนภิญโญศักดิ์. (2564). ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมือง ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 7(1), 196-207.

พรณเพ็ญแข โฉมอ่อน. (2564). คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลไทรงาม อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 11(3), 566-580.

รศ.ดร. รัตติยาเสริมพงศ์. (2557). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นหน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 (ตอนที่ 40ก).

ศิริวิดี วิวิธคุณากร และคณะ. (2563). การปกครองท้องถิ่นไทยในยุคพลิกผันการเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 4(2), 357-374.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-61.

กฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย
ในเขตพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์
Human Rights Law and Analysis of the Enforced Disappearance
Act in the Roi Kaen - Sarasin Area

สรล ลาหพันธ์

Saran Laohapan

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University

E-mail: saran.lao@neu.ac.th



Received: 2 December 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 17 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหาย ในพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์ (2) ศึกษาปัจจัยด้านกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่มีผลต่อการบังคับใช้ พ.ร.บ. ดังกล่าว และ (3) ศึกษาปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนอายุ 18-60 ปี จำนวน 400 คน และผู้นำชุมชน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพโดยรวมของบทบาทด้านกฎหมายสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.72) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบังคับใช้ พ.ร.บ. อุ้มหายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยประชาชน ภาคีเครือข่าย การมีส่วนร่วม และการพัฒนา ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และ 3) การพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนในพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์ยังประสบปัญหาและต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: กฎหมายสิทธิมนุษยชน, พระราชบัญญัติอุ้มหาย, ร้อยแ่งนสารสินธุ์

Abstract

This research aimed to study (1) the state of human rights law related to the analysis of the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act in the Roi Kaen-Sarasin area; (2) human rights law factors affecting the enforcement of the Act; and (3) the problems and necessity of developing human rights law in the area. The research utilized a combination of

quantitative and qualitative methods. The sample consisted of 400 people aged 18–60 years and 10 community leaders. Statistics used included frequency distributions, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall state of human rights law is moderate ($X=3.05$, $SD=0.72$); 2) Factors influencing the enforcement of the Anti-Torture and Enforced Disappearance Act, with statistical significance at the .05 level, included public factors, network partners, participation, and development, which were key predictors. The coefficients of the predictors in the raw scores (b) were .670, .037, .031 and .009, respectively, and 3) the development of human rights law in the Roi Kaen-Sarasin area still faces problems and needs to be urgently improved, especially the coordination between related agencies to make problem solving more effective.

Keywords: Human Rights Law, The Enforced Disappearance Act, Roi Kaen Sarasin

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่า รัฐธรรมนูญถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ สิ่งหนึ่งที่บ่งบอกความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ คือ กฎหมายใด ๆ ที่จะบังคับใช้หรือไม่บังคับใช้ จะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นแม่บทนั้นมิได้ เรียกว่า หลักความชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอย่างไรก็ตามสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างสงบและสันตินั้น นอกจากจะมีกฎหมายเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ใน การจัดระเบียบแล้ว ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ยังเป็นแนวทางที่ใช้ยึดโยงให้สังคมมีความมั่นคงเข้มแข็งอีกด้วย เมื่อสังคมมีการพัฒนาเจริญเติบโตและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทยให้ชัดเจนและครอบคลุมอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น กล่าวคือ การใช้สิทธิ เสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองส่วนรวม ป้องกัน การปกครองบ้านเมืองหรือใช้อำนาจตามอำเภอใจ สอดคล้องกับบริบทของหลักสิทธิมนุษยชนตามหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคล ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (อริวัฒน์ ลิปะนันท, 2566)

นั่นจึงบ่งบอกถึงกลไกต่าง ๆ ที่จะจัดการให้สังคมมีความสงบสุขเกิดขึ้นนั้น ที่มีความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาไปด้วย และสิทธิเสรีภาพจึงเป็นอีกกลไกหนึ่งในสังคมที่จะกำหนดว่าสังคมนั้น ๆ มีความสุขสงบและสันติเพียงใด การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้มีการนำมาบัญญัติไว้ เป็นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2560 โดยบัญญัติไว้ในหมวด 2 สิทธิ และหน้าที่ของประชาชนย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน ที่บ่งบอกว่าไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของพลเมือง และภายในบังคับแห่งกฎหมายแม้ว่าจะวางหลักไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่ในเมื่อไม่มีกฎหมายมารองรับในบางเรื่องจึงมีการละเมิดจนเกิดผลเสียต่อการปกครอง ต้องไม่เกิดเหตุอย่างร้ายมิได้ ประกอบกับเพื่อให้ความคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการทรมานและการกระทำให้บุคคล สูญหายซึ่งกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันปราบปรามและเยียวยาผู้เสียหายจากการกระทำในลักษณะดังกล่าว ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้ สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ปรีดี เกษมทรัพย์, 2560)

ดังนั้นเมื่อพระราชบัญญัติ ดังกล่าว ย่อมมีโทษทางอาญาต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้ การบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบันยังมีปัญหาการแบ่งแยกส่วนรับผิดชอบและการบริหารงานที่ไม่เกิดความโปร่งใสของภาครัฐ

ปัญหาในกระบวนการยุติธรรม ปัญหาด้านการขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน ปัญหาด้านบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและระบบผลิตนักกฎหมาย จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ท้าทายต่อความแตกต่างของประชาชนในปัจจุบัน แต่ถ้าวัย แก่ไขก็จะทำให้เกิดความมั่นคง ความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนได้ในสังคม อย่างไรก็ตามเมื่อมีการตรากฎหมายออกมาใช้ หากไม่มีผู้คอยบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายก็ย่อมจะหาประโยชน์อันใดในกฎหมายนั้นมิได้ประกอบกับแนวโน้มในปัจจุบันปริมาณคดีความที่เข้าสู่ศาลและที่ปรากฏอยู่ในหน้าหนังสือพิมพ์เป็นจำนวนมาก นักอาชญาวิทยาจึงได้พัฒนาแนวคิดและขอบเขตปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมสังคม ให้รวมตลอดไปถึงการควบคุมพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การกระทำผิด (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2559)

พระราชบัญญัติอัมหาย สิทธิมนุษยชนหรือกติกา อนุสัญญา ข้อตกลงต่าง ๆ กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจเกินขอบเขตละเมิดสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและสิทธิมนุษยชนในหลายเหตุการณ์โดยมีการกระทำทรมานต่อผู้ต้องหา (ซ้อมทรมาน) เช่น ใช้ไฟฟ้าช็อตผู้ต้องหา เพื่อให้รับสารภาพ พนักงานสอบสวนควบคุมตัวผู้ต้องหาในห้องขัง เกิดเหตุการณ์ ผู้ต้องหาได้รับบาดเจ็บหรือการถูกทรมานต่าง ๆ ในการคุมขังอย่างมีประโยชน์ในการกระทำความผิดของนักโทษในเรือนจำหรือผู้ต้องหา (ทวีเกียรติ มีนะกนิษ, 2560) แต่อย่างไรก็ตามปัญหาไม่ว่าจะมีความเชื่อหรือนับถือศาสนาใดก็ตามย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการรับรองและคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถูกคุมขัง กักขังหรือกระทำการใด ๆ โดยที่มีการกักขังหน่วงเหนี่ยวในอิสรภาพของบุคคลทั่วไป ทั้งยังไม่มี การรับรองในการให้สิทธิความเป็นอิสระการใช้ชีวิตอย่างมั่นคงในการดำเนินชีวิต หลักปรัชญาสิทธิมนุษยชนชาติเป็นพลังความคิดสำคัญที่ใช้ตอบโต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์และใช้อำนาจแบบพลการเป็นข้อเรียกร้องทางศีลธรรมอันมั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของความต้องการหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งหมด โดยถือว่าปัจเจกชนทุกคนล้วนมีสิทธิมนุษยชนเพราะทุกคนต่างก็มีความต้องการเยี่ยงมนุษย์เหมือนกัน (มานิตย์ จุมปา, 2560)

จากความเป็นมาข้างต้นของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จำทำการศึกษาแนวคิดที่จะนำกระบวนการยุติธรรมตามสิทธิมนุษยชน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากระบบยุติธรรมต้องมีการแก้ไขและนำไปปฏิบัติกับประชาชนได้อย่างจริงจัง โดยประเด็นสำคัญคือด้านการบังคับใช้กฎหมาย หรือ พ.ร.บ. อัมหายในประเทศไทย และสิทธิมนุษยชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสร้างเครื่องมือหรือกลไกทางกฎหมาย คำตอบที่จะได้มาจะเป็นความสำคัญต่อการนำไปสู่การจัดทำรูปแบบการบังคับใช้กฎหมาย หรือ พ.ร.บ. อัมหายและหลักสิทธิมนุษยชน ที่มีความชัดเจนในการใช้ระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการอัมหาย หรือการสาบสูญของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีการบังคับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอบเขตแห่งการใช้อำนาจแลหน้าที่ของผู้มีอำนาจของการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่รัฐให้เป็นไปด้วยความชอบธรรมภายใต้หลักนิติธรรม มีความโปร่งใสในแนวทางเดียวกันมีประสิทธิผลสามารถดำเนินการกับผู้กระทำความผิดได้อย่าง และสามารถนำมาดำเนินคดีได้ตามสมควรของบทลงโทษทางกฎหมายทำให้สังคมเกิดความสงบสุขเรียบร้อยอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อัมหายในเขตพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อัมหายในเขตพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์
- 3) เพื่อศึกษาและปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อัมหายในเขตพื้นที่รอยแ่งนสารสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยประชาชนอายุ 18–60 ปี ในเขตร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยประชากรมีจำนวน 2,624,214 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ด้วยวิธีสุ่มหลายขั้นตอนตามสูตรของ Taro Yamane ส่วนผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกคือผู้นำชุมชน จำนวน 10 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน เพื่อศึกษาสภาพปัจจัย และปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนและการวิเคราะห์ พ.ร.บ.อุ้มหายในพื้นที่ศึกษา การสร้างแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาทฤษฎี กำหนดคำถาม ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า 0.806 ส่วนแบบสัมภาษณ์สร้างจากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจัดทำโครงสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามดำเนินการขออนุญาต แจก รวบรวม และตรวจสอบความครบถ้วน ขณะที่ข้อมูลเชิงสัมภาษณ์ได้มาจากการนัดหมาย สร้างความคุ้นเคย แจ้งวัตถุประสงค์ และสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการถดถอยพหุคูณตามลำดับ เพื่อวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ทั้งสามข้อ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการทบทวนเอกสาร สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสรุปความเพื่อนำเสนอผลในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1) สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์

ผลการวิเคราะห์สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์

สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเหมาะสม	3.04	0.72	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจ	3.01	0.72	ปานกลาง
ด้านการพัฒนากฎหมาย	3.06	0.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.56) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.72) ด้านความสามารถ ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.68) และด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์

ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านประชาชน	3.00	0.00	ปานกลาง
ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย	3.02	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความร่วมมือ	3.03	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.05	0.68	ปานกลาง

ปัจจัยด้านการพัฒนา	3.08	0.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.03	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.08$ S.D.=0.45) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.78) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.76) และปัจจัยด้านประชาชน ($\bar{X}=3.00$ S.D.=0.00) ตามลำดับ

2) ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.068	.084	.082	.811	.418	.348	1.476
ปัจจัยด้านประชาชน (X ₁)	.670	.023	.716	29.524	.000*	.420	2.381
ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย (X ₂)	.037	.018	.046	2.039	.042*	.485	2.062
ปัจจัยด้านความร่วมมือ (X ₃)	.004	.018	.004	.238	.812	.847	1.180
ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X ₄)	.031	.009	.052	3.285	.001*	.970	1.031
ปัจจัยด้านการพัฒนา (X ₅)	.009	.017	.013	.538	.000*	.405	2.467
SE _{est} = ±.14555 R = 952. R ² = .906 ; Adj. R ² = .904 ; F = 523.059 ; p-value = 0.001							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านประชาชน (X₁) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย (X₂) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X₄) และปัจจัยด้านการพัฒนา (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความร่วมมือ (X₃) และปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X₆) ตามลำดับ

3) ศึกษาและปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ศึกษาและปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นต้องมีการจัดทำแก้ไขปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และควรมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.56) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=3.04$ S.D.=0.72) ด้านความสามารถ ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.68) และด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.72) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐศาสตร์ มุลมาตร และณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบังคับให้สูญหายโดยรัฐในกรณีของประเทศไทย ระหว่างปี 2530 – 2560 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นแกนนำในการเคลื่อนไหว การมี ความคิดเห็นต่างทางการเมือง การวิพากษ์วิจารณ์ ตรวจสอบ เปิดโปง การที่เจ้าหน้าที่รัฐสามารถอ้างการกระทำที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาในการบังคับสูญหายเป็นเรื่องของความมั่นคง อนึ่งสังคมไทยมีวัฒนธรรมการลายนวลพันผิดเป็นวัฒนธรรมที่คอยโอบอุ้มให้การบังคับสูญหายยังคงเกิดขึ้นและดำรงอยู่ในสังคมไทย

ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.08$ S.D.=0.45) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.68) ปัจจัยด้านความร่วมมือ ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.78) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย ($\bar{X}=3.02$ S.D.=0.76) และปัจจัยด้านประชาชน ($\bar{X}=3.00$ S.D.=0.00) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรา บุญพันธ์ และ กัญญาพัชร เมืองสุข (2565) ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มาปฏิบัติในศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีหลังภายหลังใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565 ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคล สูญหาย พ.ศ. 2565 ในส่วนของมาตรา 22 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในการควบคุมตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบต้องบันทึกภาพและเสียง อย่างต่อเนื่องในขณะที่จับและควบคุมจนกระทั่งส่งตัวให้พนักงานสอบสวนหรือปล่อยตัวบุคคลดังกล่าวไป เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถกระทำได้ ก็ให้บันทึกเหตุนั้นเป็น หลักฐานไว้ในบันทึกการควบคุมตัว การวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างยังไม่สามารถปฏิบัติ ตามบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ได้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความพร้อมในด้านเครื่องมือและ อุปกรณ์การบันทึกภาพและเสียงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (2) เจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความรู้และทักษะ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การบันทึกภาพและเสียงเท่าที่ควร (3) ปัจจุบันยังไม่มีระเบียบและ แนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ หน้าที่ผู้ทำการจับกุมและควบคุมตัวบุคคลตามกฎหมายอาจมีลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการการ กระทำผิดตามกฎหมายฉบับนี้ซึ่งอาจถึงกับต้องถูกดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา

ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านประชาชน (X1) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย (X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านการพัฒนา (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความร่วมมือ (X3) และปัจจัยด้านความช่วยเหลือ (X6) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพ็ง สิทธิวงษา และ ไกรสร เดชสิมมา (2565) ได้ศึกษาเรื่องกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย ในหลักการหรืออุดมการณ์ของผู้ปกครองที่ชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องใช้หลักเกณฑ์และการนำหลักการทางคำสอนทางพุทธศาสนามาปกครอง ทั้งยังจำเป็นต้องใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนต่อความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

จำเป็นต้องมีการจัดทำแก้ไขปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และควรมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2565) ที่ว่าแม้มีกฎหมายรองรับสิทธิพื้นฐาน แต่หากกลไกการบังคับใช้ไม่เข้มแข็ง ก็ไม่อาจคุ้มครองสิทธิของประชาชนได้ การเพิ่มความเป็นอิสระของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการส่งเสริมกลไกตรวจสอบโดยภาคประชาชนเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ ควรมีระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อผู้ร้องเรียน รวมถึงการประกันความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐเมื่อกระทำการละเมิดสิทธิ

สรุป

สภาพกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความถูกต้อง ด้านความสามารถ และด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.72) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนา ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความร่วมมือ ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย และปัจจัยด้านประชาชน ตามลำดับ

ปัจจัยกฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านประชาชน (X1) ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย (X2) ปัจจัยด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และปัจจัยด้านการพัฒนา (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 .031 และ .009 ตามลำดับ

จำเป็นต้องมีการจัดทำแก้ไขปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และควรมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2565) ที่ว่าแม้มีกฎหมายรองรับสิทธิพื้นฐาน แต่หากกลไกการบังคับใช้ไม่เข้มแข็ง ก็ไม่อาจคุ้มครองสิทธิของประชาชนได้ การเพิ่มความเป็นอิสระของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น คณะกรรมการ

สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการส่งเสริมกลไกตรวจสอบโดยภาคประชาชนเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ ควรมีระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อผู้ร้องเรียน รวมถึงการประกันความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐเมื่อกระทำการละเมิดสิทธิ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “กฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) ต้องมีการจัดทำแก้ไข้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย
- 2) ควรมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในการแก้้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหาย
- 3) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้้ปัญหาในการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “กฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่ร้อยแก่นสารสินธุ์” มีข้อเสนอแนะสำคัญดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ส่งเสริมความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับรู้และเข้าใจกฎหมายสิทธิมนุษยชนและ พ.ร.บ. อุ้มหาย
- 2) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานราชการเพื่อป้องกันและแก้้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนและ พ.ร.บ. อุ้มหาย
- 3) ให้การปรึกษาเบื้องต้นแก่ประชาชนเกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนและ พ.ร.บ. อุ้มหาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาบทบาทการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกฎหมายสิทธิมนุษยชนและ พ.ร.บ. อุ้มหาย
- 2) ควรศึกษาแนวทางพัฒนากฎหมายและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษากฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ. อุ้มหายในเขตพื้นที่อื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างในกระบวนการแก้้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2565). กฎหมายมหาชนปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- ดุสิต สารักษ์. (2567). การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำที่บุคคลสูญหาย. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 9(2), 2360 - 2372.

- ทวีเกียรติ มีนะกนิษ. (2560). ประมวลกฎหมายอาญา ฉบับอ้างอิง. พิมพ์ครั้งที่ 40. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2559). กฎหมายมหาชนเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเพ็ง สิทธิวิชา และ ไกรสร เดชสีมา. (2565). กฎหมายสิทธิมนุษยชนกับการวิเคราะห์ พ.ร.บ อุ้มหายในประเทศไทย. วารสารการจัดการองค์กรและพัฒนาสังคม. 2(2), 45–52.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2560). นิติปรัชญา. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- มานิตย์ จุ่มปา. (2560). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 8. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพมหานคร : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐศาสตร์ มุลมาตร และณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์. (2564). การบังคับให้สูญหายโดยรัฐในกรณีของประเทศไทย ระหว่างปี 2530 – 2560. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 5(3), 112 - 119.
- วรา บุญพันธ์ และ กัญญาพัชร เมืองสุข. (2565). ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มาปฏิบัติในศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีหลังภายหลังใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหาย พ.ศ.2565. วิจัยค้นคว้าอิสระสาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2565). รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- อริวัฒน์ ลิปภานนท์. (2566). ช่องว่างทางกฎหมายกรณีการควบคุมตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องบันทึกภาพและเสียงอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติป้องกันปราบปรามการทรมานการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565. วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์. 17(4), 833 – 855.
- Cronbach, L.J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง

Behavioral Leadership and Exercise of Power in Schools under
the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office

ธนภรณ์ จุลพูล

Tanaporn Julpoon

มณฑา จำปาเหลือง

Monta Jumpaluang

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: tanaporn.jul094@hu.ac.th



Received: 12 March 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 17 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านอำนาจอ้างอิง 2) ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, การใช้อำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The Research aimed to study and compare the behavioral leadership in power utilization of school administrators under the jurisdiction of the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. The comparison was based on educational qualifications, work experience, and school size. The sample group consisted of 274 teachers. The research instrument was a Likert-scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research result showed that 1) The overall and individual aspects of behavioral leadership in power utilization among school administrators were rated at a high level. The three highest-rated aspects were reward power, coercive power, and expert power, while the lowest-rated aspect was referent power. 2) Teachers with different educational qualifications did not have significantly different opinions regarding the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects. 3) Teachers with varying work experience did not perceive differences in the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects. 4) Teachers working in schools of different sizes did not show significant differences in their opinions on the behavioral leadership in power utilization of school administrators, both overall and in individual aspects.

Keywords: Behavioral leadership, Using Power, School Administrator's

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้านต่อการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีอย่างเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่มีความซับซ้อน คลุมเครือ ยากที่จะอธิบาย ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงและมีงานหลายด้านที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของสังคม ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กาญจนา อนันตศรี, 2560) การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ให้มีความยืดหยุ่น ทำทลายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ดังคำกล่าวที่ว่าการศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและ

คุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และนักรบ หมั่นแสน, 2561) หรือภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและ มีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไปในทำนองเดียวกัน (นราวิทย์ นาควิเวก, 2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีบทบาท 4 ประการ คือ 1) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) 2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) 3) การมอบอำนาจ (Empowering) 4) การสร้างตัวแบบ (Modeling)

ด้วยภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษานั้นมีมากมาย และมีความสลับซับซ้อน มีปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษาหลายประการด้วยกัน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ งบประมาณที่จัดสรรเกี่ยวกับการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน บางครั้งการบริหารจัดการศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้ว่า ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานไม่ตรงกับผู้ที่รับผิดชอบ จนทำให้เกิดความไม่พอใจและต่อต้านขึ้นอย่างเงียบ ๆ เช่น การไม่กระตือรือร้นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การนิ่งเฉยต่อคำสั่ง หรือการที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เป็นธรรม กล่าวคือ มีการพิจารณาเฉพาะพวกพ้องของตนเอง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาและอุปสรรคและหลีกเลี่ยงการกระทบกับความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้อำนาจของผู้บริหาร และสนใจกรอบแนวคิดการใช้อำนาจของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1986 อ้างถึงใน สุกัญญา ไกรสุต, 2559) ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจการบริหาร ที่ไม่เหมาะสมของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กล่าวคือ มีการใช้อำนาจบังคับ บัญชาที่เข้มงวด มีการนำข้อกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ มีการทำงานที่เร่งรีบ เพื่อให้ทันต่อการประเมินตรวจสอบและมุ่งเน้นผลงานมากเกินไป บางครั้งใช้อำนาจตามอารมณ์ และความพึงพอใจของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารยังสร้างอิทธิพลให้กับตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตนไม่ยึด

หลักผลประโยชน์ขององค์กรและไม่ยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน (สุกัญญา ไกรสุด, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูเพราะการพัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะกลไกสำคัญที่จะประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนา สถานศึกษาให้ก้าวหน้า ด้วยการนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ศักยภาพ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ในทาง ตรงกันข้าม ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ ก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ การ จัดการศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน หากการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในบริหารงาน อันเกิดมาจากภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยตามแนวคิดเฟรนช์และราเวน (French and Raven) ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ โดย ผู้วิจัยคิดว่าผลการศึกษภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการ นำไปพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการใช้อำนาจให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาภายในโรงเรียน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทาง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 907 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของ

สถานศึกษา นำมาเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม 2. กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด การวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ 3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.67 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ 4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .98 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมาย 3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดย ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การหาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.34$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.46$) ด้านอำนาจบังคับ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.48$) และด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.46$) ยกเว้นผู้บริหาร สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารยกย่องหรือชมเชยบุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่นอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารมอบประกาศนียบัตรหรือสิ่งของแทนค่าชื่นชมแก่ครูและ บุคลากร ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารมอบรางวัลที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อ สร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.72$) และผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมและครอบคลุมความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยคือ ผู้บริหารติดตามและนิเทศการทำงานของบุคลากรเพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติ

ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารใช้นโยบายการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารใช้อำนาจตามวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพิจารณาทางวินัยกรณีทำผิดวินัย ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารมีการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารมีการดำเนินการบนพื้นฐาน ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.70$) และผู้บริหารมีการกำหนดครูและบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ชนบธรรมเนียมและค่านิยมในการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือในตำแหน่งผ่านการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเกี่ยวข้องกับบุคลากร ด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่ง สอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารประยุกต์ใช้ กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับในการบริหารงานตามขอบเขตของอำนาจ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) และผู้บริหารออกประกาศหรือข้อบังคับที่เหมาะสมและปฏิบัติได้จริงในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้สึกลึกซึ้งและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับรู้ ยอมรับฟังและเห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคลากรเลียนแบบ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารมีการแสดงออกที่สามารถสร้างความประทับใจ และความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในงานขององค์กรผ่านการใช้อำนาจเชิงบวก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารได้รับการยอมรับ การนับถือ และการชื่นชมจากบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ในการบริหาร

เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลงาน การผลิตสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการบวกรับการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในงานบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนงาน กำหนดการ กิจกรรม และเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.62$) และผู้บริหารให้คำชี้แจงและคำแนะนำที่เหมาะสมโดยให้บุคลากรเกิดความสบายใจ เพื่อส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สูงกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการใช้อำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารสามารถปรับใช้รูปแบบอำนาจที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบาย แนวคิดของ Robbins (2001) ระบุว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937) ยังได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้

อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมทุกกระบวนการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนมีความคล่องตัวและอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของมลฑา นักเสียง (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ และผู้บริหารยกย่องหรือชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างเปิดเผย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมอบรางวัลอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรางวัลมีความหลากหลายตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น เงิน สิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ เครื่องมืออำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย และประกาศนียบัตร ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรง (หลุย จำปาเทศ อ้างถึงใน กรรณิกา เบ็ญกาเสม, 2564) ที่กล่าวว่า ตัวเสริมแรงภายในเกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากความรู้สึทางบวกและความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด อุณยานม (2560) พบว่า ด้านการให้รางวัล การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารติดตามและนิเทศการทำงานของบุคลากรเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารใช้นโยบายการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ อำนาจการบังคับถือเป็นการใช้อำนาจประการหนึ่งที่ผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจควบคุมและติดตามพฤติกรรมของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หากพบพฤติกรรมไม่เหมาะสม อาจมีบทลงโทษ เช่น ตำหนิ ตักเตือน เร่งรัดการทำงาน ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือถึงขั้นปลดออกและไล่ออก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์เซย์และคณะ (Hersey et al., 2001) ที่ระบุว่า การใช้อำนาจบังคับ เช่น การตัดเงินเดือน เป็นมาตรการรุนแรงที่ควรใช้อย่างระมัดระวัง

เนื่องจากอาจกระทบจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การลงโทษควรมีความสมเหตุสมผล ขอบด้วยกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์หรือทำให้เสียหน้า โดยต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่ใช้เป็นเครื่องตอรองและยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุมพร นารินทร์ (2560) พบว่า ด้านอำนาจบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ขนบธรรมเนียมและค่านิยมในการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากร และผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือในตำแหน่งผ่านการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจโดยอิงตามตำแหน่ง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม ทำให้การปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยุติธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตำแหน่งและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของชาร์พ (Sharp, 1973) และมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1983) ที่ระบุว่าอำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับสิทธิในการออกคำสั่ง ชี้นำ ตัดสินใจ ทบทวนการตัดสินใจ และจัดสรรทรัพยากรตามความเหมาะสมโดยไม่มีข้อโต้แย้งและยังสอดคล้องกับการศึกษาของปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟัง ยอมรับฟังและเห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคลากร และผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคลากรเลียนแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพดี สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยวางตนเหมาะสม น่าเชื่อถือ และให้เกียรติการตัดสินใจของครูและบุคลากร ส่งผลให้ได้รับความเชื่อมั่นและความศรัทธา สามารถสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมความรัก ความเคารพ และความสามัคคีในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรนและราเวน ที่ระบุว่าผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและนับถือผู้นำเป็นแบบอย่าง ทำให้มีความสามัคคี เสียสละ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านอำนาจการอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้องค์ความรู้ในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลงาน การผลิตสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในโรงเรียน เพื่อการ

อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะเฉพาะตัว มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความเลื่อมใส ลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharp (1973) และ French & Raven (1975) ที่ระบุว่าอำนาจเกิดจากตำแหน่งและความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับการยอมรับและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีอิทธิพลในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าพลังอำนาจนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอิทธิ พันธ์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้รับการพัฒนาด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องปรับเปลี่ยนตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการประชุมอบรมสัมมนาได้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารได้ทันต่อสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ ทังแก้ว (2560) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดงที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ ภูมิปัญญา ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา จากการปฏิบัติในโรงเรียน ประกอบด้วย ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้มีการจัดประชุมอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสลัน ดาโอ๊ะ (2566) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงสามารถบริหาร

โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรทุกระดับเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้ความร่วมมืออย่างดีในการพัฒนาและขับเคลื่อนโรงเรียนของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรายุทธ์ บัวคำโคตร (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด อุณะนาม (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอาจมีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารทุกโรงเรียนล้วนใช้อำนาจในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีแนวทางในการใช้อำนาจเพื่อขับเคลื่อนการบริหารเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสุกัญญา ไกรสุด (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นรินทร์ อินตะ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ด้านอำนาจในการให้รางวัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้อำนาจในเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านผลตอบแทนหรือสิ่งของที่เหมาะสม

2) จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมการใช้อำนาจของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมโดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลักมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ครูผู้สอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาโรงเรียน สถานศึกษา หรือหน่วยงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่สังกัดองค์กรอื่น เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และใช้ผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ เขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิกา เบ็ญกาเล่ม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นราวิทย์ นาควิเวก. (2560). บทบาทผู้นำที่ดีในยุค 4.0 (Skill Set สำหรับผู้นำทุกระดับ. เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.smartsme.tv/content/63868>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิทยาสาน์ การศึกษา.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนัก ก า ร ศึ ก ษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์นรินทร์ อินตะ. (2560). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญจันทร์ ทั้งแก้ว. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มลทา นักเสียง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต

1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุสลัน ดาโอ๊ะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วรายุทธ์ บัวคำโคตร. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมคิด อุณยะนาม. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา ไกรสุต. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 14(2), 2.

อภิรดี พันชูรัตน์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุมาพร นารินทร์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

French, J. R. P. & Raven, B. H. (1968). The Bases of Power. In D. Cartwright, & Arbor (Eds.), Studies Power. New York: McGraw-Hill.

Gulick, L. and Urwick, L. (1937). Papers on the Science of Administration. Institute of Public Administration, New York.

Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. 8th Edition, PrenticeHall, Inc., Upper Saddle River.

Robbins, S.P. (2001). Organizational Behavior. 9th Edition, Prentice-Hall, Inc., New York.

ประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจ
กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

The effectiveness of liquidity management and business survival:
A case study of listed companies in the Stock Exchange of Thailand,
Agricultural and Food Industry Group

นิกชนิกา บุญช่วย

Nicknipar Boonchouy

พนิดา กาลจักร

Panida Galajak

วรเทพ ตริวิจิตร

Worothep Treewichit

สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bachelor of Accountancy (Accounting) Bangkokthonburi University

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Bachelor of Technology Program in Industrial Management Technology Bangkokthonburi University

Nicknipar.boo@bkkthon.ac.th

โทร. 080 895 6549



Received: 13 May 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อมูลที่ใช้ศึกษา งบการเงินและรายงานประจำปี (Form 56-1) ที่อยู่ในช่วงภายในรอบระยะเวลาบัญชีสำหรับปีสิ้นสุด 31 ธันวาคม ตั้งแต่ พ.ศ. 2564 ถึง พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 3 ปี คำนวณตัวชี้วัดทางการเงิน ได้แก่ Current Ratio, Quick Ratio, Cash Flow Liquidity, Return on Assets, Return on Equity และ กำไรสุทธิ ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมาตรฐาน เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสภาพคล่องกับความสามารถในการอยู่รอดของธุรกิจ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการอยู่รอดของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Cash Flow Liquidity ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อผลประกอบการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ต่อ ROA ที่ 3.45 และต่อ ROE ที่ 5.78 ซึ่งสูงกว่าตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน Quick Ratio ที่ระดับ 1.2-1.5 เท่า ส่งผลบวกต่อ ROA และ ROE ในขณะที่ Current Ratio ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

และพบว่า CRQ และ Cash Flow Liquidity มีความสัมพันธ์กันที่ระดับ 0.51 นอกจากนี้ การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทที่มี Cash Flow ≥ 0 มี ROA เฉลี่ย 8.10% และ ROE เฉลี่ย 11.20% สูงกว่ากลุ่มที่มี Cash Flow ติดลบ (ROA = 1.25%, ROE = -5.40%) อย่างชัดเจน ส่วนบริษัทที่มี CR สูง (> 1.5 เท่า) มีกำไรสุทธิเฉลี่ย 9.87 ล้านบาท ต่อปี ขณะที่กลุ่ม CR ต่ำได้เพียง 1.98 ล้านบาท ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเกณฑ์ Cash Flow Liquidity ≥ 0.4 เท่า และปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารสภาพคล่องเชิงรุก รวมทั้งรักษาระดับ Quick Ratio ที่ 1.2-1.5 เท่า เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มความยืดหยุ่นทางธุรกิจ

คำสำคัญ: การบริหารสภาพคล่อง, ความอยู่รอดของธุรกิจ, อัตราส่วนสภาพคล่อง

Abstract

The objective of this study was to examine the relationship between the efficiency of liquidity management and business survival in the food and beverage industry listed on the Stock Exchange of Thailand. The data collection method utilized secondary data from the Stock Exchange of Thailand, including financial statements and annual reports (Form 56-1) for the fiscal years ending December 31, from 2021 to 2023, covering a period of three years. Financial indicators calculated were Current Ratio (CR), Quick Ratio (CRQ), Cash Flow Liquidity, Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), and Net Profit. The data was analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and standard multiple regression analysis to evaluate the relationship between liquidity management and business survivability.

The research findings revealed that the efficiency of liquidity management, as measured by financial indicators, has a positive relationship with business survival. Specifically, Cash Flow Liquidity was found to have the highest influence on business performance, with a regression coefficient for ROA of 3.45 (p-value = 0.005) and for ROE of 5.78 (p-value = 0.01), which were significantly higher than other variables. A Quick Ratio (CRQ) in the range of 1.2–1.5 positively impacted ROA and ROE, while the Current Ratio (CR) showed no statistically significant impact (p-value > 0.05). Furthermore, CRQ and Cash Flow Liquidity were correlated at 0.51 (p < 0.01). A comparative analysis of the sample groups revealed significant differences: companies with Cash Flow ≥ 0 had an average ROA of 8.10% and ROE of 11.20%, which was significantly higher than the group with negative cash flow (ROA = 1.25%, ROE = -5.40%). Additionally, companies with a high CR (> 1.5) had an average net profit of 9.87 million THB per year, whereas companies with a low CR achieved only 1.98 million THB. Based on these findings, organizations should establish a Cash Flow Liquidity threshold of at least 0.4 and adopt digital technology for proactive liquidity management. They should also maintain a Quick Ratio of 1.2–1.5 to enhance competitive advantage and business flexibility.

Keywords: Liquidity management, Business survival, Liquidity ratio

บทนำ

สภาพคล่องทางการเงิน คือ หัวใจของการอยู่รอดของธุรกิจ ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนสูง และการแข่งขันที่รุนแรง การบริหารสภาพคล่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการอยู่รอดของธุรกิจ ทำให้การดำเนินธุรกิจภาคเอกชนต้องตั้งอยู่ในความไม่ประมาท และแน่นอนทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะเก็บเงินสดเอาไว้ติดตัว นั่นก็คือ บริษัทเลือกที่จะมีสภาพคล่องทางการเงินในระดับที่รู้สึกว่าย่นใจ เพราะหากเกิดอะไรขึ้นมาโดยไม่คาดฝันจะไม่ต้องเดือดร้อนไปหิยบิยม ร้ายไปกว่านั้นหากยืมเงินไม่ได้อาจจะต้องปิดกิจการ หุ่นที่ถูกจับตามองมากที่สุดกับภาวะเศรษฐกิจผันผวน หินไม่พันหุ่นที่มีกระแสเงินสดเยอะ หินสีน้ำตาลหรือไม่มีหินสีน้ำตาล เป็นการมีสภาพคล่องทางการเงินแข็งแกร่ง ตรงกันข้ามหุ่นที่มีหินสีน้ำตาลเต็มบริษัท เงินสดในมือน้อย อาจจะต้องพบกับแรงกดดันกับความอยู่รอดหากเกิดวิกฤติ ซึ่งผู้บริหารทุกบริษัทตระหนักดีว่าการเตรียมเงินสดไว้ในมือเป็นเรื่องสำคัญ ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นต้องใช้เงินทุนหมุนเวียนสูง เช่น อุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดยุทธกิจอาหารและเครื่องดื่ม การบริหารสภาพคล่องที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น ลดความเสี่ยงทางการเงิน และสร้างโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน (Gitman & Zutter, 2022)

ดังนั้น ในภาวะเช่นนี้ สภาพคล่องทางการเงิน คือ หัวใจของการอยู่รอดของธุรกิจ เพราะหาก “เงินสดขาดมือ” และบริษัทมีภาระต้องจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้หรือมีภาระคืนเงินกู้ภายในระยะเวลาที่กำหนด อาจนำไปสู่การถูกฟ้องล้มละลายได้ ซึ่งการมีประสิทธิภาพในการสร้างยอดขายและสามารถเรียกเก็บเงินสดจากลูกหนี้การค้าได้ ก่อนที่จะต้องจ่ายเงินสดนั้นออกไปให้กับเจ้าหนี้การค้าหรือนำไปจ่ายหนี้ ทำให้มีเงินสดมาใช้หมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเพียงพอ เช่น การลงทุน การจ่ายเงินปันผล การจ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ เป็นต้น “วงจรเงินสด” มีความสำคัญเพราะสามารถบ่งบอกถึงการบริหารจัดการเรื่องกระแสเงินสด โดยวงจรเงินสดสามารถดูได้จากการขายสินค้าและสินค้าค้างสต็อก สำหรับบริษัทที่อาจมีปัญหาเรื่องกระแสเงินสด คือ ถึงแม้ขายสินค้าได้ แต่เก็บเงินไม่ได้ บริษัทก็ต้องหากระแสเงินสดจากทางอื่น เพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น ฟิงพาเงินกู้ หรือเพิ่มทุน เป็นต้น นอกจากนี้ จากการที่บริษัทที่มีกระแสเงินสดแข็งแกร่งทำให้มีความสามารถในการจ่ายเงินปันผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่น่าแปลกใจหากหุ่นที่มีกระแสเงินสดเยอะ ๆ มีการจ่ายเงินปันผลอย่างต่อเนื่องด้วย สภาพคล่องทางการเงินจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงสินทรัพย์ ให้กลายเป็นเงินสด ซึ่งสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องสูง จะทำให้ธุรกิจมีสภาพคล่องทางการเงินสูง ตามไปด้วย และในทางตรงกันข้าม หากสินทรัพย์มีสภาพคล่องต่ำก็จะทำให้ธุรกิจมีสภาพคล่องทางการเงินต่ำไปด้วย เช่นกัน การขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้ผู้ถือครองสินทรัพย์ที่ ต้องการใช้เงินประสบกับปัญหาทางการเงิน ยกตัวอย่างเช่น กิจการขาดสภาพคล่องทางการเงินไม่สามารถขายสินค้าคงเหลือในสต็อกเพื่อเปลี่ยนเป็นเงินสด และต้องการใช้เงินเพื่อจ่ายงวดหนี้ ปัญหาจากการขาดสภาพคล่องทางการเงินนี้อาจส่งผลให้กิจการต้องผินผายชำระหนี้หรืออาจ ถูกฟ้องร้องจากเจ้าหนี้ได้หรือในกรณีบุคคลทั่วไปอาจมีเหตุให้ต้องใช้เงิน แต่ทรัพย์สินที่มีอยู่ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดทันเวลา ผู้ประกอบการ SMEs ในประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบ จากวิกฤติเศรษฐกิจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสำคัญ ด้านการขาดสภาพคล่องทางการเงินส่งผลให้ผู้ประกอบการ SMEs ไม่สามารถประคับประคองธุรกิจให้อยู่รอดต่อไปได้ ดังนั้นผู้ประกอบการ SMEs ควรมีการบริหารเงินสด และการบริหารทุนหมุนเวียนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม (ดลยาไชยวงศ์, 2562) เช่นเดียวกับ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มต้องเผชิญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารสภาพคล่อง เช่น ต้นทุนวัตถุดิบที่เปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล การเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมผู้บริโภคของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องและการอยู่รอดของ

ธุรกิจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ทางการเงินที่เหมาะสมและสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว (Ross, Westerfield, & Jaffe, 2021)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจกรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม” เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารเงินสดและเงินทุนหมุนเวียนของธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเติบโตให้กับธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลทางการเงินของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ระหว่างปี 2564-2566 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 54 บริษัท เกณฑ์การคัดเลือกบริษัทที่มีข้อมูลทางการเงินครบถ้วน ยังคงอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ไม่รวมบริษัทจดทะเบียนที่อาจจะถูกเพิกถอนหรืออยู่ระหว่างการล้มละลาย และต้องจัดทำแผนฟื้นฟูกิจการ รวมทั้งกองทุนรวมและบริษัทที่มีรอบระยะเวลาบัญชีไม่ตรงกับรอบปีปฏิทินสากล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อมูลที่ใช้ศึกษา งบการเงินและรายงานประจำปี (Form 56-1) คือ งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ งบแสดงฐานะทางการเงิน งบกระแสเงินสด หมายเหตุประกอบงบการเงิน และรายงานทางการเงิน ที่อยู่ในช่วงภายในรอบระยะเวลาบัญชีสำหรับปีสิ้นสุด 31 ธันวาคม ตั้งแต่ พ.ศ. 2564 ถึง พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 3 ปี คำนวณตัวชี้วัดทางการเงิน เช่น CR, CRQ, Cash Flow Liquidity, ROA & ROE

การวิเคราะห์ข้อมูล แสดงจำนวนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่ทำการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นพื้นฐานของตัวแปรที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพื่อศึกษา โดยจะเป็นข้อมูลสรุปของ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้เข้าใจในลักษณะของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ส่วนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทดสอบความแตกต่างทางสถิติ (ANOVA Test) เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างปี 2564-2566 และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมาตรฐาน

ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรและสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานของการวิจัย

H1: การบริหารสภาพคล่องที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการอยู่รอดของธุรกิจ

H2: อัตราส่วนทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพคล่องมีผลกระทบต่อการอยู่รอดของธุรกิจ

ตัวแปรในการศึกษางานวิจัยนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ Current Ratio (CR), Quick Ratio (CRQ) และ Cash Flow Liquidity

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การอยู่รอดของธุรกิจ (Return on Assets - ROA และ Return on Equity - ROE) และ กำไรสุทธิ (Net Profit)

ผลการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 สถิติพื้นฐานของตัวแปรหลัก (รวมข้อมูล 3 ปี 54 บริษัท)

ตัวแปร	Mean	Median	Std. Deviation	Min	Max
Current Ratio (CR)	1.92	1.54	1.85	0.12	18.79
Quick Ratio (CRQ)	1.08	0.83	1.32	0.04	18.35
Cash Flow Liquidity	0.41	0.25	0.67	-1.27	4.07
ROA (%)	6.32	5.36	9.15	-20.40	37.69
ROE (%)	9.45	10.74	19.87	-147.96	43.90
Net Profit (ล้านบาท)	5.28	4.22	28.91	-165.60	305.25

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ทางการเงินของ 54 บริษัทตลอดระยะเวลา 3 ปี เป็นการวิเคราะห์จากสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของแต่ละตัวแปรทางการเงิน เกี่ยวกับ สภาพคล่อง ความสามารถในการทำกำไร และความแปรปรวนของบริษัทในชุดข้อมูลนี้พบว่า อัตราส่วนสภาพคล่อง บ่งชี้ถึงความสามารถของบริษัทในการชำระภาระผูกพันระยะสั้น อัตราส่วนสภาพคล่องหมุนเวียน (CR) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.92 และค่ามัธยฐานที่ 1.54 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทส่วนใหญ่มีระดับสภาพคล่องที่ดี เนื่องจากอัตราส่วนที่มากกว่า 1 หมายถึงความสามารถในการครอบคลุมหนี้สินหมุนเวียนด้วยสินทรัพย์หมุนเวียน อย่างไรก็ตาม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.85 แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าต่ำสุดที่ 0.12 และค่าสูงสุดที่ 18.79 ซึ่งแสดงว่าบางบริษัทอาจเผชิญปัญหาสภาพคล่อง ขณะที่บางแห่งมีเงินสำรองที่มากเพียงพอแก้ปัญหาที่พบ ในทำนองเดียวกัน อัตราส่วนสภาพคล่องเร็ว (CRQ) ซึ่งไม่นับรวมสินค้าคงคลังจากสินทรัพย์หมุนเวียนเพื่อให้อัตราส่วนสภาพคล่องที่แสดงถึงสินทรัพย์หมุนเวียนที่ใกล้เคียงเงินสดหรือเปลี่ยนเป็นเงินสดได้เร็ว มีค่าเฉลี่ยที่ 1.08 และค่ามัธยฐานที่ 0.83 ซึ่งหมายความว่าโดยเฉลี่ยแล้ว บริษัทมีสินทรัพย์สภาพคล่องต่ำกว่า 1 หน่วยต่อหนี้สินหมุนเวียนทุก 1 หน่วย ความแปรปรวนที่สูงโดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 และช่วงค่าตั้งแต่ 0.04 ถึง 18.35 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของกลยุทธ์การบริหารเงินสดในแต่ละบริษัท อัตราส่วนสภาพคล่องกระแสเงินสด ซึ่งวัดความสามารถของบริษัทในการสร้างกระแสเงินสดเพื่อชำระหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยที่ 0.41 และค่ามัธยฐานที่ 0.25 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทส่วนใหญ่มีการสร้างกระแสเงินสดที่เป็นบวก อย่างไรก็ตาม บางบริษัทอาจเผชิญปัญหาสภาพคล่องอย่างรุนแรง ดังที่สะท้อนจากค่าต่ำสุดที่ -1.27 ขณะที่ค่ามากที่สุดที่ 4.07 บ่งชี้ว่าบริษัทบางแห่งมีสถานะเงินสดที่แข็งแกร่ง

อัตราส่วนความสามารถในการทำกำไร การศึกษานี้ยังวิเคราะห์ความสามารถในการทำกำไรผ่านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และ ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ROA ซึ่งวัดประสิทธิภาพของบริษัทในการใช้สินทรัพย์เพื่อสร้างกำไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 6.32% และค่ามัธยฐานที่ 5.36% อย่างไรก็ตาม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 9.15% ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของผลประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าต่ำสุดที่ -20.40% และค่าสูงสุดที่ 37.69% ซึ่งหมายความว่าในขณะที่บางบริษัทสามารถสร้างผลตอบแทนจากสินทรัพย์ได้ดี บางแห่งกลับเผชิญกับผลตอบแทนที่เป็นลบ อันอาจเกิดจากปัญหาด้านประสิทธิภาพหรือสถานะทางการเงินที่อ่อนแอ ROE ซึ่งวัดความสามารถในการทำกำไรของบริษัทเมื่อเทียบกับส่วนของผู้ถือหุ้น มีค่าเฉลี่ยที่ 9.45% และค่ามัธยฐานที่ 10.74% อย่างไรก็ตาม มีความแปรปรวนสูงมาก โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 19.87% ค่าต่ำสุดของ ROE ที่ -147.96% บ่งบอกว่าบริษัทบางแห่งมีผลขาดทุนอย่างหนักเมื่อเทียบกับส่วนของผู้ถือหุ้น ในขณะที่ค่าสูงสุดที่ 43.90% แสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่ดีของบริษัทบางแห่ง ความผันผวนสูงของ ROE นี้บ่งชี้ถึงระดับหนี้สินและกลยุทธ์ด้านผลกำไรที่แตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท การวิเคราะห์กำไรสุทธิซึ่งวัดเป็นล้านบาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.28 ล้านบาท และค่ามัธยฐานที่ 4.22 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 28.91 ล้านบาท ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของผลกำไรในแต่ละบริษัทอย่างมาก ค่าต่ำสุดของกำไรสุทธิที่ -165.60 ล้านบาท แสดงให้เห็นว่าบริษัทบางแห่งประสบภาวะขาดทุนอย่างรุนแรง ขณะที่ค่าสูงสุดที่ 305.25 ล้านบาท สะท้อนถึงบริษัทที่มีกำไรสูง

สรุปผลการศึกษา ข้อมูลทางการเงินที่วิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง 54 บริษัทในด้านสภาพคล่อง ความสามารถในการทำกำไร และผลประกอบการโดยรวม แม้ว่าบริษัทส่วนใหญ่จะมีระดับสภาพคล่องที่เหมาะสม แต่บางแห่งก็เผชิญกับข้อจำกัดทางการเงิน ตัวชี้วัดความสามารถในการทำกำไรแสดงให้เห็นว่าในขณะที่บริษัทหลายแห่งสามารถสร้างผลตอบแทนได้ดี บางแห่งกลับเผชิญกับปัญหาทางการเงินอย่างหนัก ดังที่สะท้อนจากค่า ROA และ ROE ที่เป็นลบ ความแตกต่างของกำไรสุทธิยังชี้ให้เห็นถึงขนาดและกลยุทธ์ทางการเงินที่หลากหลายของบริษัทเหล่านี้ การศึกษาต่อไปอาจพิจารณาปัจจัยเฉพาะอุตสาหกรรม หรือแนวโน้มที่มีผลกระทบต่อผลประกอบการทางการเงินเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจ

ตัวแปร	CR	CRQ	Cash Flow	ROA	ROE
CR	1.00	0.82**	0.45**	0.31*	0.28*
CRQ		1.00	0.51**	0.37*	0.33*
Cash Flow			1.00	0.42**	0.39**
ROA				1.00	0.76**

หมายเหตุ: * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

จากตารางที่ 2: พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางการเงิน พบว่า CR และ CRQ มีความสัมพันธ์กันสูงที่ 0.82 แสดงว่าบริษัทที่มีอัตราส่วนสภาพคล่องหมุนเวียนสูงมักมีอัตราส่วนสภาพคล่องเร็วที่สูงด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ CR และ Cash Flow มีค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.45 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทที่มีสภาพคล่องหมุนเวียนสูงมักมีความสามารถในการบริหารกระแสเงินสดที่ดีขึ้น ในส่วนของความสามารถในการทำกำไร ROA และ ROE มีค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.76 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทที่สามารถใช้สินทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมักจะสร้างผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่าง Cash Flow และ ROA อยู่ที่ 0.42 และ Cash Flow และ ROE อยู่ที่ 0.39 ซึ่งหมายความว่ากระแสเงินสดที่ดีมีผลกระทบต่อความสามารถ

ในการทำกำไรของบริษัท ความสัมพันธ์ของตัวแปรแสดงให้เห็นว่า บริษัทที่มีสภาพคล่องดีมักมีความสามารถในการทำกำไรที่สูงขึ้น และกระแสเงินสดที่แข็งแกร่งมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมั่นคง

จึงพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิภาพการบริหารสภาพคล่อง (CR, CRQ, Cash Flow Liquidity) กับผลประกอบการ (ROA, ROE, กำไรสุทธิ) โดยที่ บริษัทที่มีอัตราส่วนสภาพคล่องสูง (เช่น $CR > 1.5$, $CRQ > 1$) มีแนวโน้มสร้างผลตอบแทนและกำไรได้ดีกว่า แม้ในภาวะเศรษฐกิจผันผวน ตัวอย่าง: บริษัท **PB (เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอร์รี่)** มี CR สูง (5.8 ในปี 2564) และ ROA สูง (15.68%) สะท้อนความสามารถในการบริหารสภาพคล่องที่ดี

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความอยู่รอดของธุรกิจตามระดับสภาพคล่อง

กลุ่มสภาพคล่อง	ROA (%) เฉลี่ย	ROE (%) เฉลี่ย	Net Profit (%) เฉลี่ย
CR สูง	8.92	12.45	9.87
CR ปานกลาง	6.15	9.80	5.23
CR ต่ำ	3.40	5.12	1.98
Cash Flow ≥ 0	8.10	11.20	7.85
Cash Flow < 0	1.25	-5.40	-12.30

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพคล่อง (CR, CRQ, Cash Flow) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความอยู่รอดของธุรกิจ (ROA, ROE, Net Profit) โดยเฉพาะ Cash Flow มีความสัมพันธ์สูงสุด ธุรกิจที่มีสภาพคล่องสูงแสดงให้เห็นถึงความอยู่รอดสูงตามไปด้วย สภาพคล่องต่ำส่งผลเสียต่อความอยู่รอด แต่บางบริษัทสภาพคล่องสูงมากเกินไปอาจมีกำไรไม่สูง เนื่องจากอาจจะไม่ได้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าถดถอยเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

จากข้อมูลตัวอย่างในปี 2564–2566 เราสามารถสร้างโมเดลการถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสภาพคล่อง (CR, CRQ, Cash Flow Liquidity) มีอิทธิพลต่อ ROA, ROE และ Net Profit ดังนี้

ROA

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ (β)	ค่าความมีนัยสำคัญ (p-value)	การตีความ
CR (Current Ratio)	0.85	0.12	มีแนวโน้มส่งผลบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)
CRQ (Quick Ratio)	1.92	0.03	มีผลบวกต่อ ROA อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
Cash Flow Liquidity	3.45	0.005	มีผลบวกต่อ ROA อย่างมีนัยสำคัญสูง ($p < 0.01$)
ค่าคงที่ (Intercept)	2.10	0.25	-

- R^2 : 0.48 ตัวแปรสภาพคล่องอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ROA ได้ 48%
- F-statistic (p-value): 0.008 $\rightarrow$ โมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ

ROE

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ (β)	ค่าความมีนัยสำคัญ (p-value)	การตีความ
CR (Current Ratio)	1.25	0.08	มีแนวโน้มส่งผลบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)
CRQ (Quick Ratio)	3.42	0.02	มีผลบวกต่อ ROE อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
Cash Flow Liquidity	5.78	0.01	มีผลบวกต่อ ROE อย่างมีนัยสำคัญสูง ($p < 0.01$)
ค่าคงที่ (Intercept)	4.15	0.12	-

- R^2 : 0.54 ตัวแปรสภาพคล่องอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ ROE ได้ 54%
- F-statistic (p-value): 0.003 $\rightarrow$ โมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ

Net Profit

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ (β)	ค่าความมีนัยสำคัญ (p-value)	การตีความ
CR (Current Ratio)	1.08	0.15	มีแนวโน้มส่งผลบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)
CRQ (Quick Ratio)	2.75	0.04	มีผลบวกต่อ ROE อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
Cash Flow Liquidity	4.82	0.003	มีผลบวกต่อ ROE อย่างมีนัยสำคัญสูง ($p < 0.01$)
ค่าคงที่ (Intercept)	3.20	0.18	-

- R^2 : 0.52 ตัวแปรสภาพคล่องอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Net Profit ได้ 52%
- F-statistic (p-value): 0.006 $\rightarrow$ โมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการสนับสนุน	ระดับนัยสำคัญ	ข้อสังเกตสำคัญ
H1	ยอมรับสนับสนุนอย่างเต็มที่	สูง ($p < 0.01$)	ความสัมพันธ์เชิงบวกชัดเจนโดยเฉพาะด้านการสร้างเงินสด
H2	ยอมรับ และ สนับสนุนบางส่วน	แตกต่างกันตามตัวแปร	CRQ และ Cash Flow Liquidity มีผล แต่ CR ไม่นับนัยสำคัญ

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการบริหารสภาพคล่องมีผลเชิงบวกต่อการอยู่รอดของธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดกระแสเงินสดจากการดำเนินงาน (Cash Flow Liquidity) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen และ Huang (2023) ที่ศึกษาบริษัทในไต้หวัน พบว่า การจัดการกระแสเงินสดมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไร เช่นเดียวกับงานของ Smith และ Johnson (2022) ที่ระบุว่าธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มที่มีการบริหารสภาพคล่องดีจะมีอัตราการ

รอดชีวิตสูงกว่าในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศุภญ์วิจิตรกุลไทย (2564) ที่ศึกษาบริษัทอาหารและเครื่องดื่มใน SET พบว่า Cash Flow Liquidity เป็นตัวทำนายความอยู่รอดของธุรกิจได้ดีที่สุดในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยบริษัทที่มี Cash Flow Liquidity สูงกว่า 0.5 เท่า มีอัตราการรอดชีวิตสูงกว่าถึง 2.3 เท่า และของ ดร.สมชาย วัฒนธ (2565) พบว่าในอุตสาหกรรมอาหารไทย Quick Ratio มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ROE โดยเฉพาะในกลุ่มบริษัทส่งออก เช่นเดียวกับงานวิจัยของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2566) ระบุว่าบริษัทอาหารและเครื่องดื่มที่สามารถรักษา Cash Flow Liquidity ได้เหนือระดับ 0.3 เท่า ตลอดระยะเวลา 3 ปี มีแนวโน้มขยายธุรกิจได้ดีกว่าคู่แข่ง โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารสภาพคล่อง ของ ศุภเจตน์ จันทรสาส์น และ ธนัยกร จันทรสาส์น (2564) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพคล่องและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าสภาพคล่องมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำกำไร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารสภาพคล่องที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อประสิทธิภาพทางการเงินของบริษัท และ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารสภาพคล่องต่อโอกาสในการอยู่รอดของธุรกิจ ของ โชติกา พิโรจน์ (2564) ศึกษาการบริหารเงินทุนหมุนเวียนและโครงสร้างทางการเงินที่ส่งผลต่อมูลค่าของกิจการในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในสถานการณ์โรค COVID-19 พบว่า อัตราส่วนทุนหมุนเวียน (Current Ratio) และอัตราการหมุนเวียนของลูกหนี้ (Accounts Receivable Turnover Ratio) มีผลต่อมูลค่าของกิจการ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าการบริหารสภาพคล่องมีผลต่อโอกาสในการอยู่รอดของธุรกิจ

องค์ความรู้ใหม่

ตารางที่ 6 โมเดลคุณภาพและสภาพคล่อง

องค์ประกอบ	โมเดลเดิม	โมเดลใหม่จากงานวิจัยนี้
ตัวชี้วัดหลัก	เน้น Current Ratio	เน้น Cash Flow Liquidity
เทคโนโลยี	บริหารด้วยมือ	ใช้ Digital Tools
ค่ามาตรฐาน	Quick Ratio 1.0X	Quick Ratio 1.2-1.5X
ระยะเวลาประเมิน	รายไตรมาส	Real-time Monitoring
ผลลัพธ์คาดหวัง	รักษาสภาพคล่อง	สร้างโอกาสทางธุรกิจ
การบริหารจัดการ	เน้นการจัดการด้วยคน	Digital Tools ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษา ตารางที่ 6 พบว่า โมเดลใหม่สำหรับการบริหารสภาพคล่องมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากโมเดลเดิม โดยเปลี่ยนจากการเน้นตัวชี้วัดหลักอย่าง Current Ratio ไปให้ความสำคัญกับ Cash Flow Liquidity ซึ่งเป็นความสามารถในการสร้างเงินสดจริงแทน ในเชิงเทคโนโลยี โมเดลใหม่นี้เปลี่ยนจากการบริหารจัดการด้วยมือไปเป็นการใช้เครื่องมือดิจิทัล (Digital Tools) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดค่ามาตรฐานสำหรับ Quick Ratio ที่สูงขึ้นเป็น 1.2-1.5 เท่า จากเดิมที่ 1.0 เท่า และเปลี่ยนระยะเวลาประเมินจากรายไตรมาสเป็นการติดตามแบบ Real-time Monitoring โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งแตกต่างจากโมเดลเดิมที่เน้นเพียงแค่การรักษาสภาพคล่องไว้ โดยสรุป โมเดลใหม่นี้เน้นการบริหารสภาพคล่องแบบ "เชิงรุก" (Proactive Liquidity Management) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์และพยากรณ์กระแสเงินสด เพื่อให้ธุรกิจสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

การค้นพบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ "คุณภาพ" สภาพคล่อง (Quality of Liquidity) องค์ความรู้ใหม่ในยุคที่ธุรกิจเผชิญความไม่แน่นอนสูง การวัดสภาพคล่องต้องเน้นที่ "ความสามารถในการสร้างเงินสดจริง" (Cash Flow Liquidity) มากกว่าแค่การคำนวณอัตราส่วนทางบัญชีแบบดั้งเดิม แนวคิด "สภาพคล่องเชิงรุก" (Proactive Liquidity Management) องค์ความรู้ใหม่เน้นการบริหารสภาพคล่องในปัจจุบันต้องเป็น "เชิงรุกและปรับตัวตามสถานการณ์" โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารที่เผชิญความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบริหารกระแสเงินสดและพัฒนาระบบพยากรณ์กระแสเงินสดแบบเรียลไทม์

สรุป

ผลการวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสภาพคล่องกับการอยู่รอดของธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มไทย โดยพบว่า ประสิทธิภาพการสร้างเงินสด (Cash Flow Liquidity) มีอิทธิพลสูงสุดต่อความอยู่รอดของธุรกิจ ($\beta = 4.82$) รองลงมาคือ Quick Ratio ที่ระดับ 1.2-1.5 เท่า ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐานอุตสาหกรรม ส่วน Current Ratio ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยนี้เสนอโมเดลบริหารสภาพคล่องยุคใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดค่า Cash Flow Liquidity ≥ 0.4 เท่า เป็นเกณฑ์เหมาะสมสำหรับธุรกิจกลุ่มนี้ โดยผลการศึกษานี้ชี้ว่าการบริหารสภาพคล่องเชิงรุกด้วยเครื่องมือดิจิทัลจะช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและลดความเสี่ยงทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Practical Recommendations)

- 1) สำหรับผู้ประกอบการ ควรกำหนดเกณฑ์สภาพคล่องขั้นต่ำ โดยเฉพาะ Cash Flow Liquidity ≥ 0.4 เท่า และ Quick Ratio 1.2-1.5 เท่า เป็นค่ามาตรฐาน พัฒนาระบบติดตามสภาพคล่องแบบเรียลไทม์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ใช้ AI พยากรณ์กระแสเงินสด ติดตั้ง Dashboard วิเคราะห์สภาพคล่องอัตโนมัติ
- 2) สำหรับหน่วยงานกำกับดูแลควรจัดทำแนวทางการบริหารสภาพคล่องเฉพาะอุตสาหกรรมอาหาร โดยอ้างอิงจากผลการศึกษานี้ พัฒนาระบบเตือนภัยสภาพคล่องล่วงหน้าสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จัดฝึกอบรมการบริหารสภาพคล่องยุคดิจิทัลแก่ผู้ประกอบการ SME
- 3) สำหรับสถาบันการเงิน นำผลวิจัยไปปรับปรุงเกณฑ์การประเมินสินเชื่อ โดยให้ความสำคัญกับ Cash Flow Liquidity มากกว่าอัตราส่วนแบบเดิม ออกแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ยืดหยุ่นสำหรับธุรกิจอาหารที่มีสภาพคล่องดีแต่ขาดเงินทุนหมุนเวียน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป (Future Research Directions)

- 1) ขยายขอบเขตการศึกษา ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสภาพคล่อง เช่น นโยบายการจ่ายเงินปันผล กลยุทธ์การจัดการสต็อกสินค้า ผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ข้อมูลรายไตรมาสแทนรายปี เพื่อความแม่นยำสูงขึ้น
- 2) ปรับปรุงระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ เพิ่มจำนวนตัวอย่างและขยายช่วงเวลาศึกษา ใช้เทคนิค Machine Learning ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเงิน

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา พิโรจน์. (2564). การบริหารเงินทุนหมุนเวียนและโครงสร้างทางการเงินที่ส่งผลต่อมูลค่าของกิจการในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในสถานการณ์โรค COVID-19. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดลยา ไชยวงศ์. (2565). กลยุทธ์การบริหารสภาพคล่องสำหรับ SMEs อาหารไทยในยุคดิจิทัล. วารสารการเงินธนาคาร. 37(3), 78–95.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). คู่มือการบริหารสภาพคล่องสำหรับบริษัทจดทะเบียน. เรียกใช้เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.set.or.th>
- วัฒน์ธ, ส. (2565). ปัจจัยสภาพคล่องที่ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจอาหารแปรรูปไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). กลยุทธ์การบริหารสภาพคล่องสำหรับอุตสาหกรรมอาหารไทยในยุคดิจิทัล เรียกใช้เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.krungsri.com/research>
- ศุภเจตน์ จันทรสาส์น และ ธนกร จันทรสาส์น. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพคล่องและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจโรงแรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 12(2), 78-92.
- Chen, L., & Huang, W. (2023). Digital liquidity management in food manufacturing: Evidence from Taiwan. *Journal of Asian Financial Management*, 15(2), 45–62.
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2022). *Principles of liquidity management in volatile markets* (7th ed.). Pearson Education.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jaffe, J. (2021). *Corporate finance* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Smith, J. R., & Johnson, M. K. (2022). Liquidity optimization in beverage industry: A survival analysis. *International Journal of Food Business*, 8(3), 112–130.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 4 ในโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จังหวัดนครพนม
Factors affecting learning skills and innovation of grade 4 students in
Thesaban 3 Community School (Phinij Phithayanusorn)

อมรรัตน์ พันธุ์ประโคน

Amonrat Phanprakhon

กาญจนาวีร์ เมืองปาก

Kanyawee Mueangpak

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Elementary Education, Nakhon Phanom University

E-mail: amonrat.prakhon@gmail.com



Received: 8 December 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 2) พัฒนาสมการพยากรณ์ทักษะดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน และครู 5 คน จากโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) ปีการศึกษา 2568 โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับนัยสำคัญ .01 ได้แก่ เจตคติต่อการเรียน บรรยากาศการเรียนรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีความสัมพันธ์เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ และ 2) ตัวแปรที่สามารถทำนายทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อรวมกันทั้งสามปัจจัยสามารถพยากรณ์ระดับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.28 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$Y' = 0.454 + 0.571 + 0.113 + 0.073 + 0.083$$

$$Z'_y = 0.630Z_{ATL} + 0.135Z_{AMO} + 0.092Z_{LEN} + 0.063Z_{TTB}$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, นักเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) analyze the relationships between attitudes toward learning, achievement motivation, learning environment, and teachers' instructional

behaviors and the learning and innovation skills of Grade 4 students; and (2) develop a predictive equation for these skills. The sample consisted of 30 Grade 4 students and 5 teachers from Thesaban 3 Community School (Phinij Phithayanusorn) during the 2025 academic year, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that attitudes toward learning, learning environment, achievement motivation, and teachers' instructional behaviors were positively correlated with students' learning and innovation skills at the .01 significance level, ranked from the strongest to the weakest relationship. Furthermore, attitudes toward learning and achievement motivation significantly predicted learning and innovation skills at the .01 level, while teachers' instructional behaviors were significant at the .05 level. Together, these three variables explained 56.28 percent of the variance in students' learning and innovation skills.

$$Y' = 0.454 + 0.571 + 0.113 + 0.073 + 0.083$$

$$Z'_y = 0.630Z_{ATL} + 0.135Z_{AMO} + 0.092Z_{LEN} + 0.063Z_{TTB}$$

Keywords: Factors affecting, Learning and innovation skills, Elementary school students

บทนำ

ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills หรือ 4Cs) เป็นชุดทักษะสำคัญที่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี เพื่อรองรับการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Learning, 2019) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของทักษะดังกล่าวไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ประทีป คงเจริญ (2564) ยังอธิบายว่าทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ทั้งแบบรายบุคคลและแบบร่วมมือ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานศึกษาที่มุ่งเน้นทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในบริบทของนักเรียนระดับประถมศึกษายังมีจำนวนไม่มาก และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะนี้ในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะตัวแปรสำคัญ เช่น เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู

การศึกษานี้มุ่งเน้นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จังหวัดนครพนม เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ผู้เรียนอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านจากพัฒนาการทางสติปัญญาแบบรูปธรรมไปสู่การคิดเชิงนามธรรม ตามแนวคิดของ Piaget (1977) ส่งผลให้นักเรียนเริ่มมีศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเอง และการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ อีกทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมืองและกึ่งชนบท มีบริบทของผู้เรียนที่หลากหลายด้านพื้นฐานทางครอบครัวและสังคม และมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้และ

นวัตกรรม ดังนั้น การศึกษากลุ่มนักเรียนในบริบทดังกล่าวจึงเหมาะสมต่อการประเมินและพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทั้งในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการพัฒนาสมการพยากรณ์ เพื่อระบุว่าปัจจัยใดมีผลต่อทักษะดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์)

2) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน และครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 5 คน จากโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

2.1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) ได้แก่ เจตคติต่อการเรียน (Attitude Towards Learning: ATL) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation: AMO) บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Environment: LEN) และพฤติกรรมการสอนของครู (Teacher's Teaching Behavior: TTB)

2.2. ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills: LIS)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลใช้ แบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามสำหรับนักเรียน 2) แบบสอบถามสำหรับครู โดยแบบสอบถามทั้งสองชุดเป็น มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale 5-point)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการพิจารณาและประเมินความเหมาะสมของเนื้อหา

4.2 การทดลองใช้ (Pilot Test) 1) แบบสอบถามนักเรียนทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2) แบบสอบถามครูทดลองกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน

4.3 การวิเคราะห์คุณภาพข้อคำถาม

1) ตรวจสอบอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) พบว่าข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.32–0.78 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (≥ 0.30) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดี

2) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) พบว่าเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ **0.91** ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องภายในดีและมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

4.4 ผลสรุปคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามแต่ละตัวแปร มีจำนวนข้อคำถาม ความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นตามรายละเอียดปรากฏใน ตาราง 1

ตาราง 1 คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ	ตัวแปร (จำนวนข้อ)	ความเที่ยงตรง	อำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
แบบสอบถาม สำหรับกลุ่ม ตัวอย่าง นักเรียน	1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (30 ข้อ)	0.60 - 1.00	0.45 - 0.79	0.97
	2. เจตคติต่อการเรียน (7 ข้อ)	0.60 - 1.00	0.39 - 0.67	0.85
	3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5 ข้อ)	0.60 - 1.00	0.49 - 0.76	0.89
	4. บรรยากาศการเรียนรู้ (5 ข้อ)	0.80 - 1.00	0.51 - 0.70	0.93
แบบสอบถาม สำหรับกลุ่ม ตัวอย่าง ครูผู้สอน	พฤติกรรมการสอนของครู (15 ข้อ)	0.80 - 1.00	0.34 - 0.79	0.87

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลให้ผู้รับผิดชอบทราบ โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แบบวัดเจตคติต่อการเรียนแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนรู้ และเมื่อเสร็จแล้วดำเนินการขอรับเครื่องมือคืน

5.2 ตรวจสอบความถูกต้อง เตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมสอนของครูกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน นักวิจัยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสามารถตีความค่าสัมประสิทธิ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดย Hieman (2000) ดังนี้

0.80–1.00 (หรือ -0.80--1.00) ความสัมพันธ์สูงมาก

0.60–0.79 (หรือ -0.60--0.79) ความสัมพันธ์สูง

0.40–0.59 (หรือ -0.40--0.59) ความสัมพันธ์ปานกลาง

0.20–0.39 (หรือ -0.20--0.39) ความสัมพันธ์ต่ำ

0.00–0.19 (หรือ -0.00--0.19) ความสัมพันธ์ต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน นักวิจัยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ซึ่งเหมาะสมสำหรับการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลมากที่สุด ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ได้ทำการตรวจสอบข้อสมมติฐานของข้อมูลดังนี้

7.1 การแจกแจงแบบปกติ (Normality)

ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมโดยใช้ Zskewness และ Zkurtosis ตามเกณฑ์ของ Kline (2011) ซึ่งกำหนดให้ $Zskewness \leq 3$ และ $Zkurtosis \leq 10$ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ทำให้สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

7.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้น (Correlation Check)

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมกับตัวแปรพยากรณ์ทั้งสิ้น โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.171–0.693 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานพื้นฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

7.3 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity)

ใช้วิธี Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงของตัวแปรพยากรณ์ ผลพบว่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวอยู่ระหว่าง 0.459–0.969 และ VIF อยู่ระหว่าง 1.032–2.178 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (Kline, 2011: 53–54) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า เจตคติต่อการเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r = 0.661$ แสดงระดับความสัมพันธ์สูงบรรยากาศการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ($r = 0.413$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.402$) พฤติกรรมการสอนของครู เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.156$)

ทั้งนี้ ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปตามลำดับความสำคัญของปัจจัยได้ดังที่ปรากฏใน ตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา

ตัวแปร	LIS	ATL	AMO	LEN	TTB
ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (LIS)	1.000				
เจตคติต่อการเรียน (ATL)	0.661**	1.000			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AMO)	0.402**	0.271**	1.000		
บรรยากาศการเรียนรู้ (LEN)	0.413**	0.309**	0.718**	1.000	
พฤติกรรมการสอนของครู (TTB)	0.156**	0.105*	0.132*	0.134**	1.000

* $p < .05$, ** $p < .01$

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการตามลำดับดังนี้ 1) เจตคติต่อการเรียน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) บรรยากาศการเรียนรู้ 4) พฤติกรรมการสอนของครู โดย เจตคติต่อการเรียน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน บรรยากาศการเรียนรู้ และ พฤติกรรมการสอนของครู สามารถพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) อยู่ที่ $R = 0.741$ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.548 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งสี่ร่วมกันสามารถพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนได้ร้อยละ 54.8 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูป คะแนนมาตรฐาน (Standardized Beta) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ

เจตคติต่อการเรียน ($\beta = 0.635$)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.139$)

บรรยากาศการเรียนรู้ ($\beta = 0.098$)

พฤติกรรมการสอนของครู ($\beta = 0.067$)

ผลสรุปเชิงตัวเลขและรายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏใน ตาราง 3 สมการพยากรณ์

1. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Raw Score)

$$Y' = 0.454 + 0.571 + 0.113 + 0.073 + 0.083$$

2. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z'_y = 0.630Z_{ATL} + 0.135Z_{AMO} + 0.092Z_{LEN} + 0.063Z_{TTB}$$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าทั้งปัจจัยภายในของผู้เรียนและปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนมี

บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเฉพาะเจตคติต่อการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสะท้อนว่าการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้เรียน เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิด การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ การที่นักเรียนมีพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงการใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย พร้อมทั้งนำองค์ความรู้ไปพัฒนานวัตกรรมหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประทีป คงเจริญ, 2564) ปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้รับการสนับสนุนจากครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสม อยู่ในบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียน และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนควบคู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ประภาพร โคบายาชิ, อนันต์ แก้วตาดีบ และกิตติศักดิ์ นิเวรัตน์, 2563) ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา ปานเจริญ, นิธิมา สุภารี, และสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการเรียนรู้ คุณภาพการสอน และบรรยากาศการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงผลการศึกษาของ นพพร จันทรนาชู และ วสวัตต์ วงศ์พันธุ์เศรษฐ์ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการสอนของครู เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.28 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะดังกล่าวควรดำเนินการอย่างบูรณาการ ทั้งการเสริมสร้างปัจจัยด้านเจตคติและแรงจูงใจของผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.1 เจตคติต่อการเรียน เจตคติต่อการเรียนมีอิทธิพลสูงสุดต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนจะมีแนวโน้มพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงขึ้น การส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจและพร้อมเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระถิรวัฒน์ อธิวฒโน (สุตะพันธ์, 2564) กัลยา สร้อยสิงห์ (2563) และอักษรภักดิ์ โกสินรุ่งเรือง (2565)

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เนื่องจากเป็นแรงขับที่กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งใจและพยายามทำกิจกรรมการเรียนรู้ตามเป้าหมาย การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก โยธาจันทร์, ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา, และนพพร จันทรนาชู (2566) รวมถึงโสภณา สุดสมบูรณ์ (2564)

2.3 บรรยากาศการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยสร้างความสุขและความกระตือรือร้นในการเรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจและเอาใจใส่ต่อบทเรียน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อทั้งครูและเนื้อหา ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียน (สุกัญญา ปานเจริญ, นิธิมา สุภารี, & สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์, 2563) นอกจากนี้ บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้ผู้เรียน

สามารถรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาสุวัฒน์ กิตติเมธี (คงยืน) และ สมควร นามสีฐาน (2565) ที่ชี้ว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตครบด้านทั้งสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม

2.4 พฤติกรรมการสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครูเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน ครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมสามารถนำความรู้และตัวอย่างไปถ่ายทอดให้ผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พิกุล เอกวรารังกูร, ชานนท์ จันทรา, และกรกฏา นักคัม, 2561) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูอาจเผชิญอุปสรรค เช่น นโยบายการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อย ภาระงานสอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบมา หลักสูตรเน้นเนื้อหามากกว่าทักษะกระบวนการ และครูขาดความเข้าใจในเทคนิคการสอน (พงศกร โมงขุนทด, 2560) การส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน ดังนั้น ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนสื่อและแหล่งเรียนรู้และปัจจัย ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ $Z'_Y = 0.270Z_{X5} + 0.253Z_{X4} + 0.190Z_{X1}$

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสอนของครู กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะดังกล่าว ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าทั้งปัจจัยภายในของผู้เรียนและปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม นอกจากนี้ พบว่าเจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการสอนของครู สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนได้ในระดับค่อนข้างสูง โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะดังกล่าวได้ร้อยละ 56.28

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาเจตคติและแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียน ควบคู่กับการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นความสนใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2) ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การให้กำลังใจและคำชื่นชม การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเหมาะสม

3) โรงเรียนควรพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน โดยจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ให้มีความปลอดภัย เป็นมิตร และกระตุ้นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่ทันสมัย ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงลึก เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพและละเอียดมากขึ้น

2.2 การศึกษาข้ามระดับชั้น ควรขยายการศึกษาถึงองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในระดับการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและเข้าใจพัฒนาการของทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในแต่ละช่วงวัย

2.3 การทดลองใช้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ควรนำกลยุทธ์หรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากงานวิจัยนี้ไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดใกล้เคียง เพื่อตรวจสอบผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทจริง

2.4 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ควรศึกษาและออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- สุธีรา งามเกียรติทรัพย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลชนก โยธจันทร์ และคณะ. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดลพบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 14(1), 196-213.
- _____. (2566). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทักษะศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการการศึกษา. 18(1), 33-50.
- กัลยา สร้อยสิงห์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและทักษะการเรียนรู้. วารสารการศึกษา. 11(2), 50-65.
- _____. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 14(2), 486-501.
- นพพร จันทรนาชู และ วสวัตดี วงศ์พันธุ์เศรษฐ์. (2566). ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 13(1), 116-129.
- _____. (2566). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป คงเจริญ (2564). ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม: คุณลักษณะสำคัญของพลโลกในยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี. 15(3), 165-177.
- _____. (2564). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

- ประภาพร โคบายาชิ, อนันต์ แก้วตาดีบ และ กิตติศักดิ์ นิเวรัตน์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเครือข่ายสะเต็มศึกษาภาคเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 13(1), 67-81.
- _____. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน. วารสารการศึกษา. 12(2), 45-62.
- พงศกร โมงขุนทด. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระถิรวัฒน์ อธิวัฒน์ (สุตะพันธ์). (2564). เจตคติการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ. วารสารวิชาการ, 10(3), 25-40.
- พระมหาสุวัฒน์ กิตติเมธี (คงยืน) และสมควร นามสีฐาน. (2565). บทบาทครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้. วารสารวิชาการการศึกษา. 14(2), 101-118.
- พิกุล เอกวรารกุล และคณะ. (2561). แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(3), 266-381.
- _____. (2561). พฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน. วารสารการศึกษา. 9(3), 88-105.
- _____. (2561). พฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน. วารสารการศึกษา, 9(3), 88-105.
- สุดกัญญา ปานเจริญ, นิธิมา สุภารี และสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการการศึกษา. 15(1), 77-92.
- _____. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการการศึกษา. 15(1), 77-92.
- โสภณา สุดสมบูรณ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(4), 372-385.
- อักษรารักษ์ โกสินรุ่งเรือง. (2565). เจตคติต่อการเรียนและทักษะนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling. 4th ed. New York London: The Guilford Press.
- Partnership for 21st Century Learning. (2019). Framework for 21st century learning. Retrieved on November 18, 2025 from https://static.battelleforkids.org/documents/p21/p21_framework_definitionsbfk.pdf.
- Piaget, J. (1977). The development of thought: Equilibration of cognitive structures. Viking Press.

การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ด้วยการใช้รูปแบบการสอน 7E
ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
The Developing analytical reading skills using the 7E teaching model
combined with online lessons for Fifth-grade students

กัญญาวีร์ เมืองปาก

Kanyawee Mueangpak

อมรรัตน์ พันธุ์ประโคน

Amonrat Phanprakhon

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Elementary Education, Nakhon Phanom University

E-mail: mueangpakk@gmail.com



Received: 8 December 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ผ่านบทเรียนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ผ่านบทเรียนออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จำนวน 20 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ 7E จำนวน 7 แผน รวมเวลาเรียนทั้งหมด 14 ชั่วโมง เครื่องมือ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test) และแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 81.07/84.12 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80 2) คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการสอนด้วยรูปแบบดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การอ่านเชิงวิเคราะห์, รูปแบบการสอน 7E, บทเรียนออนไลน์

Abstract

This research aimed to: (1) develop the analytical reading ability of Grade 5 students using the 7E instructional model integrated with online lessons to achieve the effectiveness criterion of 80/80, and (2) compare students' analytical reading ability before and after learning through the 7E instructional model with online lessons. The sample consisted of 20 Grade 5 students from Chumchon Tassaban 3 (Pinij Phitthayanusorn) School, selected by lottery sampling. The research instruments included seven lesson plans based on the 7E instructional

model with online lessons, totaling 14 hours of instruction, and an analytical reading ability test. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation, as well as a dependent samples t-test.

The results revealed that: (1) the instructional management using the 7E instructional model integrated with online lessons achieved an effectiveness value (E1/E2) of 81.07/84.12, which exceeded the established criterion of 80/80; and (2) the posttest mean score was significantly higher than the pretest mean score at the .05 level. These findings indicate that the 7E instructional model combined with online lessons effectively enhances the analytical reading ability of Grade 5 students.

Keywords: Analytical Reading, 7E Instructional Model, Online Lessons

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ 3R8C ซึ่งรวมถึงทักษะด้านความรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะทักษะการอ่าน ซึ่งนักเรียนควรสามารถอ่านออกและจับใจความเพื่อใช้สื่อสารและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ความสามารถในการอ่านเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้และการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดว่าการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างประโยชน์พื้นฐานต่อบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ และการสร้างองค์ความรู้โดยจัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การอ่านเชิงวิเคราะห์หมายถึงการอ่านอย่างละเอียดเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลหรือเหตุผลสนับสนุนแนวคิดหลักของเรื่องหรือไม่ เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การประมวลผลข้อมูล และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตของครูพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ พบว่านักเรียนบางคนยังมีปัญหาในการอ่านเชิงวิเคราะห์ อ่านจับใจความไม่ถูกต้อง และไม่สามารถแยกข้อเท็จจริงจากความคิดเห็นได้ ผลการทดสอบ O-NET วิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2566 พบคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 53.89 สะท้อนว่าผู้เรียนขาดทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์อย่างชัดเจน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2567) การอ่านถือเป็นวัฒนธรรมสำคัญในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองในสังคมโลกยุคปัจจุบันที่เน้นการเรียนรู้และการแข่งขัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เน้นให้นักเรียนสามารถใช้กระบวนการอ่านเพื่อสร้างความรู้ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

อย่างไรก็ตาม การนำบทเรียนออนไลน์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีข้อจำกัดด้านรูปแบบการสอน ครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนมีบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนแบบ 7E ซึ่งประกอบด้วยขั้นตรวจสอบความรู้เดิม สร้างความสนใจ สำรวจและค้นหา อธิบายและสรุป ขยายความรู้ ประเมินผล และนำความรู้ไปใช้ เป็นแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ (รุ่งนภา วัชโย, 2565)

จากปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมือง นักเรียนส่วนใหญ่มีพื้นฐานความสามารถ

ด้านการอ่านอยู่ในระดับต่างกัน และผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในหลายปีที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนยังไม่สูงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะด้าน การอ่านเชิงวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้งและการคิดเชิงวิพากษ์ นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเดิมยังเน้นการสอนแบบบรรยายและการทำแบบฝึกหัด ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและการคิดวิเคราะห์เชิงลึกค่อนข้างน้อย จึงเกิดปัญหาเรื่องความสนใจในการเรียนและประสิทธิภาพการเรียนรู้

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาพื้นที่นี้จึงมีความจำเป็นเพื่อ: 1) พัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 2) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลคะแนน O-NET และ 3) ปรับปรุงรูปแบบการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำรูปแบบการสอน 7E มาประยุกต์ใช้ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ วิจัยโดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ วิจัยของนักเรียน ก่อนการจัดการเรียนรู้ และหลังการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest posttest design) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จำนวน 20 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

2) กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) จำนวน 20 คน และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีจำนวนน้อยและสามารถเข้าร่วมการวิจัยได้ทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยสองประเภทหลัก ดังนี้

- 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ แผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยใช้มาตราส่วน Rating Scale 5 ระดับ ผลการประเมินพบว่ามีความเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.73 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ “เหมาะสมมากที่สุด” แสดงให้เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพสูงและพร้อมนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจริง (รุ่งนภา วั่งโย, 2565)

2) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 42 ข้อ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือมีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังนี้:

1) แผนการจัดการเรียนรู้

ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 คน

ใช้มาตราส่วน Rating Scale 5 ระดับ

ผลการประเมินค่าเฉลี่ยรวม = 4.73 (ระดับ “เหมาะสมมากที่สุด”) แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพสูงพร้อมใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์

ค่าความยากของข้อสอบ (p) อยู่ระหว่าง 0.21–0.64

ค่าความสามารถในการจำแนกข้อสอบ (r) อยู่ระหว่าง 0.29–1.00

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (Cronbach's alpha) = 0.91

ค่าความเชื่อมั่นสูงนี้สะท้อนว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือและสามารถวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2567)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนด้วยตนเอง โดยใช้เวลาทดลองทั้งหมด 14 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน การดำเนินงานแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

1) เตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2) ชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ บทบาทของนักเรียน และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียน

3) ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ชนิดปรนัย 5 ตัวเลือก จำนวน 42 ข้อ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 36 คน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ โดยกำหนดเป็นแนวทางการสอน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 7 แผนการเรียนรู้ ใช้เวลาในการทดลองรวม 14 ชั่วโมง

5) ประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ระหว่างการใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

6) ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบเดียวกับ Pre-test เพื่อประเมินความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลคะแนนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

7) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามหลักการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์แบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภายใต้การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ โดยประเมินผลตามเกณฑ์ 80/80 เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test) เพื่อประเมินความแตกต่างเชิงสถิติของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์สูงขึ้นหลังการเรียน โดยประเมินตามเกณฑ์ 80/80 พบว่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) เท่ากับ 81.07/84.12 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์สามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนและหลังการจัดการเรียน การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน (Pre-test) และหลังเรียน (Post-test) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Dependent Samples t-test) พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) และประสิทธิภาพของผลผลิตหลังการเรียน (E_2) ของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

แผนที่	ชื่อเรื่อง	E_1	E_2	สรุป
1	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการอ่านเชิงวิเคราะห์	80.51	83.45	✓
2	การอ่านเชิงวิเคราะห์ พินิจภาษา พิจารณาสาร	80.65	82.61	✓
3	การอ่านเชิงวิเคราะห์ บทกลอน	81.24	85.22	✓
4	การอ่านเชิงวิเคราะห์ บทกวีนิพนธ์	81.28	82.84	✓
5	การอ่านเชิงวิเคราะห์ บทเพลง	82.80	84.09	✓
6	การอ่านเชิงวิเคราะห์ บทความ	80.87	84.75	✓
7	การอ่านเชิงวิเคราะห์ เรื่องสั้น	81.13	86.05	✓
โดยรวม		81.07	84.12	✓

ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) และผลผลิตหลังเรียน (E_2) ของทั้ง 7 แผนการจัดการเรียนรู้ชี้ให้เห็นว่า ทุกแผนสามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวม พบว่าประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) เท่ากับ 81.07/84.12 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์สามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ แสดงในตารางที่ 2 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์สามารถยกระดับความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และวิจารณ์ของนักเรียนได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ ผลการทดสอบค่าที (t-test dependent) ชี้ให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และวิจารณ์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถระบุประเด็นสำคัญ แยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างชัดเจน

การทดสอบวัด ความสามารถทางการเรียน	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ก่อนเรียน	15.27	4.63	24.62	35	.000*
หลังเรียน	33.45	3.25			

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์มีการพัฒนาที่ชัดเจน คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 15.27 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.63 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น 33.45 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.25

ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-dependent แสดงให้เห็นว่าค่า $t = 24.62$ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

1. พัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ วิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์สามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เหตุผลทางวิชาการสามารถอธิบายได้ดังนี้:

1) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน รูปแบบการสอน 7E เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) โดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ตั้งแต่ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม สร้างความสนใจ สำรวจและค้นหา อธิบายและสรุป ขยายความรู้ ประเมินผล และนำความรู้ไปใช้ (Bybee et al., 2006) การเรียนรู้แบบนี้ส่งเสริมให้นักเรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสนับสนุนแนวคิด Constructivist Learning ของ Piaget (1977) ที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยประสบการณ์ตรง

2) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ข้อมูล การอ่านเชิงวิเคราะห์ต้องใช้ทักษะในการประเมินข้อมูล แยกข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น และสังเคราะห์ข้อมูล การจัดกิจกรรมตามรูปแบบ 7E ทำให้นักเรียนฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) และทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ตามทฤษฎี Bloom's Taxonomy (Bloom, 1956) และ Facione (1990) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสังเกตพฤติกรรมที่พบว่านักเรียนสามารถระบุประเด็นสำคัญและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

3) บทเรียนออนไลน์สนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึกและยืดหยุ่น การใช้บทเรียนออนไลน์ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง ทบทวนเนื้อหา และทำกิจกรรมซ้ำได้ตามความต้องการ ซึ่งสนับสนุนทฤษฎี Cognitive Load Theory ของ Sweller (2010) และ Dual Coding Theory ของ Mayer (2009) ทำให้เกิดการประมวลผลข้อมูลเชิงลึกและสร้างความเข้าใจที่มั่นคง

4) บทบาทของครูและการบูรณาการเทคโนโลยี ครูทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Self-directed Learning การบูรณาการการสอนแบบ 7E กับบทเรียนออนไลน์เป็นการผสมผสาน Constructivist Learning กับสื่อดิจิทัล (Digital Learning) ทำให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ รุ่งนภา วังโย (2565) และ Bybee et al. (2006) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 7E ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เชิงลึก นอกจากนี้ การใช้บทเรียนออนไลน์ยังสนับสนุนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นและเพิ่มแรงจูงใจของผู้เรียนตามแนวทางของ Mayer (2009)

การจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ แต่ยังส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม และการเรียนรู้เชิงลึก ทำให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในสถานการณ์เรียนและชีวิตประจำวัน

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนก่อนการเรียนมีค่าเฉลี่ย 17.14 (ร้อยละ 40.81) และหลังการเรียนมีค่าเฉลี่ย 30.25 (ร้อยละ 72.02) การทดสอบด้วยสถิติ t-dependent พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แผนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยประยุกต์ใช้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน

1) การจัดการเรียนรู้แบบ 7E สนับสนุนการเรียนรู้เชิงลึก การจัดกิจกรรมตามรูปแบบ 7E ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) และฝึกกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Constructivist Learning ของ Piaget (1977) และทฤษฎี Bloom's Taxonomy (1956)

2) บทเรียนออนไลน์เพิ่มความยืดหยุ่นและการทบทวนเนื้อหา การใช้บทเรียนออนไลน์ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง ทบทวนเนื้อหา และทำกิจกรรมซ้ำได้ ทำให้เกิดการประมวลผล

ข้อมูลเชิงลึก (Deep Processing) ตามแนวคิด Cognitive Load Theory ของ Sweller (2010) และ Dual Coding Theory ของ Mayer (2009)

สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วังโย (2565) นวรัตน์ สุขวัฒนาสินี (2560) และศุภวัฒน์ ดั่งรอต (2560) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับเทคนิคสนับสนุนช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน นอกจากนี้ พงศ์ศักดิ์ ทองก้อน & คณะ (2564) เน้นว่า การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based Learning) ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ความรู้

เชิงวิชาการ การจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ไม่เพียงช่วยให้นักเรียนพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ แต่ยังเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อสรุปเชิงองค์รวม การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถใช้เทคโนโลยีเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

1. ผลการหาค่าประสิทธิภาพแบบฝึกหัดการอ่านเชิงวิเคราะห์ การศึกษาประสิทธิภาพของแบบฝึกหัดการอ่านเชิงวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ พบว่าคะแนนผลการทดสอบระหว่างเรียน (E1) เท่ากับ 85.75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 75/75 นอกจากนี้ คะแนนเฉลี่ยหลังเรียน (E2) เท่ากับ 78.17 ซึ่งยังสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน สะท้อนให้เห็นว่าแบบฝึกหัดทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์มีประสิทธิภาพและสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเชิงวิเคราะห์ก่อนและหลังเรียน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า หลังการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 23.45 (S.D.

= 3.20) สูงกว่าก่อนเรียนที่มีค่าเฉลี่ย 13.65 (S.D. = 3.12) การวิเคราะห์ด้วยสถิติแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์สามารถพัฒนาความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) การจัดการเรียนการสอน

ครูสามารถประยุกต์ใช้ รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับบทเรียนออนไลน์ เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับประถมศึกษา โดยปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจของนักเรียนแต่ละกลุ่ม

ควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Self-directed Learning เช่น การใช้ห้องเรียนออนไลน์ การจัดกลุ่มอภิปราย การทำกิจกรรมสำรวจและค้นคว้า

ครูควรประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในระหว่างเรียนและหลังเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้

2) การพัฒนาสื่อและบทเรียนออนไลน์

พัฒนาบทเรียนออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นและน่าสนใจ รองรับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกระดับ เช่น การใช้วิดีโอสั้น กิจกรรมแบบ Interactive และแบบฝึกหัดประเมินตนเอง

บทเรียนออนไลน์ควรเน้นการสร้าง ทักษะการคิดวิเคราะห์ ผ่านคำถามเชิงวิพากษ์ กิจกรรมสืบเสาะหาความรู้ และสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง

3) การส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันในกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ครูควรทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียน ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มากกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

4) การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

ใช้ผล Pre-test และ Post-test รวมถึงค่า E1/E2 เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

วิเคราะห์ข้อผิดพลาดหรือข้อที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ เพื่อนำมาปรับกิจกรรมหรือเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

5) การต่อยอดเชิงนโยบายและการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนสามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร รายวิชา หรือกิจกรรมส่งเสริมทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ในระดับประถมศึกษา

สนับสนุนการอบรมครูด้านการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการสอน 7E เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้บทเรียนออนไลน์ร่วมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนักเรียนจะได้รับประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาไทยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเชิงวิเคราะห์และทักษะกระบวนการทางภาษาไทย เช่น การสร้างแบบฝึกออนไลน์ (Online) โดยประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันหรือสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมแนวคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับและสั่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- ณัฐสิทธิ์ เวชกามา. (2564). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ 7E ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- นวรรตน์ สุขวัฒนสินธุ์. (2560). การใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับเทคนิคกลุ่มร่วมมือแข่งขันต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วารสารการเรียนรู้. 5(2), 88–101.
- _____. (2560). ผลของการใช้รูปแบบการสอน 7E ร่วมกับเทคนิคกลุ่มร่วมมือแข่งขัน วิชาหลักภาษาไทยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักภาษาไทยและทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วารสารครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 45(4), 72-88.
- พงศ์ศักดิ์ ทองก้อน และคณะ. (2564). การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์. วารสารการศึกษานวัตกรรม. 10(3), 55–73.
- _____. (2564). ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่ส่งผลต่อการคิด วิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์ศึกษา. 42(3), 22–34.
- รุ่งนภา วังโย. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบ 7E. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- _____. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7E ร่วมกับการใช้คำถามตามแนวคิดของบลูมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วัฒนา พลาชัย และวินัย เพ็งภิญโญ. (2562). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ Mobile Learning โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา. 8(1), 101–118.

- วีรยุทธ อัครผล และกอบสุข คงมนัส. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการสอนอ่านแบบเน้นโม
ทัศน์ร่วมกับอินโฟกราฟิก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารการศึกษาปฐมวัย. 12(2),
45–62.
- ศุภวัฒน์ ตั่วงรอด. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคการใช้
คำถามโดย Kahoot เรื่องแรงและการเคลื่อนที่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสาร
วิทยาศาสตร์การศึกษา. 7(1), 23–38.
- _____. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามโดยKahoot
เรื่อง แรงและการเคลื่อนที่ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปี
การศึกษา 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวัฒน์ บันลือ. (2560). บทเรียนออนไลน์: การจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบและการประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
The Relationship between Creative Leadership and Education Quality of
Schools under Songkhla Primary Education Service Area Office 2

นิภาพร สุขฟอง

Nipaporn Sukfong

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: nipaporn.suk007@hu.ac.th



Received: 26 March 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 18 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) ศึกษาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน เครื่องที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (r) เท่ากับ .975 ค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพการศึกษา (r) เท่ากับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 มีภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.768

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, คุณภาพการศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the level of creative leadership in schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, 2) study the level of educational quality

in schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, and 3) study the relationship between creative leadership and educational quality in schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 during the 2024 academic year. The sample size was 306 people. The research instrument used was a questionnaire, administered using simple random sampling with a non-replacement lottery method. The reliability coefficient for creative leadership (r) was .975, and the reliability coefficient for educational quality (r) was .954. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research results found that 1) the creative leadership of schools under the Office of the Primary Education Area 2, Songkhla, had a high level of leadership overall. 2) The quality of education of schools under the Office of the Primary Education Area 2, Songkhla, was at a high level overall. 3) The relationship between creative leadership and the quality of education of schools under the Office of the Primary Education Area 2, Songkhla, was positively and highly significant at the 0.01 level, with a correlation coefficient (r) of 0.768.

Keywords: Relationships, Creative Leadership, Quality of Education

บทนำ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะในการบริหารงานวิชาการที่ประสบปัญหาค้างค้ำกัน คือ ปัญหาด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจากการศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาของ ส.พ.ป. ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปี 2567 พบว่าสภาพแวดล้อมด้านการศึกษามีจุดอ่อนด้านคุณภาพของผู้เรียนโดยรวมยังต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งคะแนน เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (Nation test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.26 ระดับสังกัด ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 48.81 และระดับประเทศได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.12 และเมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (Nation test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยร้อยละระดับชาติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ต่ำกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศ

จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบ ทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน Ordinary National Education Test (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเฉพาะกลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษพบว่าคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2565 พบว่า ผลการทดสอบ (O - NET) ของ

นักเรียนในสังกัด ส.พ.ป. สงขลา เขต 2 โดยในปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 44.46 ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.62 และในปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.62 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน Ordinary National Education Test (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ใน 4 กลุ่มสาระวิชา มีผลการประเมินค่าเฉลี่ยร้อยละที่ลดลงทุกปี

นอกจากนี้ยังมีผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน Ordinary National Education Test (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบจุดอ่อนด้านคุณภาพของผู้เรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ว่ามีคะแนนกลุ่มสาระ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 34.66 ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.20 และปีการศึกษา 2565 ค่าเฉลี่ย 4 กลุ่มสาระหลัก ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 33.75

จากผลการดำเนินงานคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการทดสอบระดับชาติระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O -NET) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 กลุ่มสาระหลัก พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมลดลงจากในปีการศึกษา 2563 – 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เขต 2. 2567)

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการวัดประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัด ส.พ.ป. สงขลา เขต 2 ซึ่งผลการประเมินพบว่า โรงเรียนในสังกัดมีผลการจัดคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบทั้งนี้จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โรงเรียน ส.พ.ป. สงขลา เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 1,410 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางเปรียบเทียบหาขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) อ้างใน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน โดย
ใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลาก (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.
สงขลา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำถาม จำนวน 37 ข้อ จำแนกเป็น
รายด้าน 6 ด้าน ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การทำงานเป็นทีม การมีจินตนาการ การ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในการจัดการของ
สถานศึกษาตามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สงขลา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐานมีคำถาม จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นราย
ด้าน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้
1. ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับคุณภาพการศึกษา 2. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับคุณภาพการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมา
กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ 3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และดำเนินการแก้ไขตามแนวทางที่ถูกต้อง 4. ศึกษา
ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร และนิยามศัพท์ 5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและ
ปรับปรุงแล้ว ส่งต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีแบบสอบถาม 2 ชุด โดยตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้สอดคล้องให้ตรงตามวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence:
IOC) ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและนำเสนอ
ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในการ (Try Out)
กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สงขลา เขต 2 พร้อมนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ความเชื่อมั่น

โดยพิจารณาใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ .975 แบบสอบถามตอนที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพการศึกษาเท่ากับ .954 7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์และตรวจสอบความเชื่อมั่นเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกเฉพาะวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษาสูงสุด 4. ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2) สถิติที่ใช้ทดสอบพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

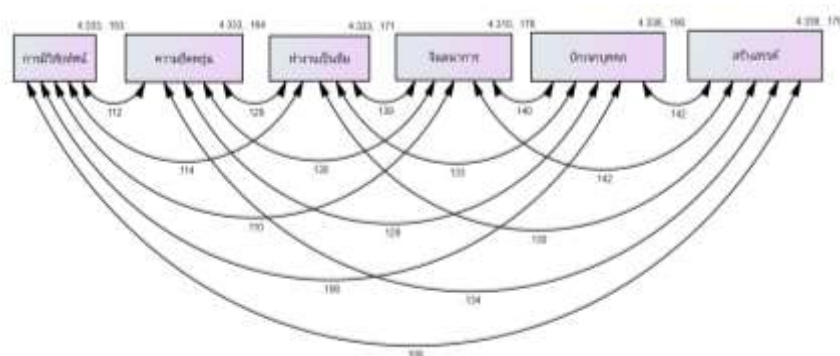
3) สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

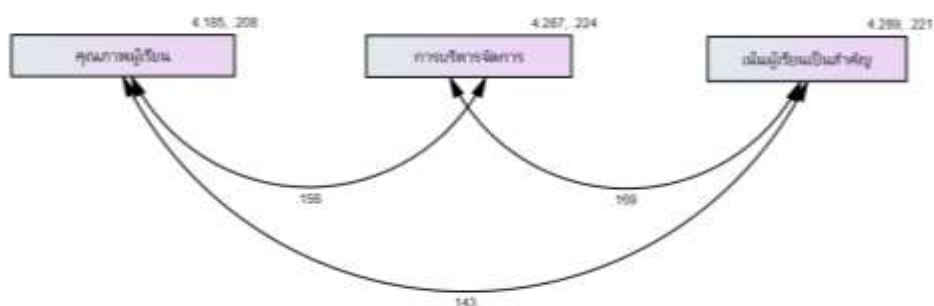
1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.33$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.34$, $SD = 0.42$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.33$, $SD = 0.36$) ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{x}=4.33$, $SD = 0.40$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.33$, $SD = 0.41$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}=4.33$, $SD = 0.43$) เท่ากัน และด้านการมีจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.31$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

1482 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าแปรปรวนระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โรงเรียนสังกัด ส.พ.ป. สงขลา เขต 2

2) ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายด้าน กระบวนการบริหารและจัดการ และ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ

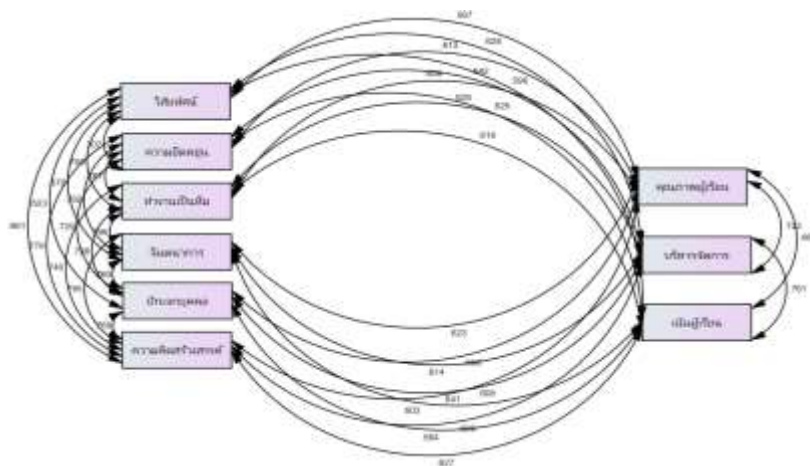


ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าแปรปรวนระดับของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับ คุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ จึงอธิบายได้ว่าเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .768^{**}$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ ทางบวก ในระดับสูง กับคุณภาพการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .713 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง กับ คุณภาพการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .691 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง กับคุณภาพการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัด ส.พ.ป. สงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .677

และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x2y2}=.642^{**}$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x5y2}=.641^{**}$) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x6y2}=.629^{**}$) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการการมีวิสัยทัศน์ กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x1y2}=.628^{**}$) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x3y2}=.628^{**}$) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ กับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x4y2}=.614^{**}$) ตามลำดับ



ภาพที่ 3 แสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูงนั้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในที่สุด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความท้าทายต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน และอนาคตได้ รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีจินตนาการ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการพัฒนาการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยง การมีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรศักดิ์ ปักกระโท, 2560) เรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฑาทิพย์ ทัทไทย, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลราชธานี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลราชธานี) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562) เรื่องการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (บุศรา ปุณธิบูรณ์, 2563) เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2) ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ด้านกระบวนการการบริหารและจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาของผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ คุณภาพการศึกษาคือการวัดผลและพัฒนาทักษะความรู้ และคุณสมบัติที่ดีให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการสอนที่มีคุณภาพจากครู สิ่งแวดล้อม

การเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สะท้อนความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้และใช้ชีวิตในอนาคตอย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กันตพัฒน์ มณฑา, 2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมา คือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากทั้งสองด้าน นอกจากนี้ (กมลนัธ นะราวงศ์, 2560) เรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านโรงเรียนปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านนักเรียน ตามลำดับ ปัจจัย 2 ด้าน จาก 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านครูผู้สอนและ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านครูผู้สอน ประกอบด้วยสาระการพัฒนา จุดประสงค์ แนวทางการพัฒนา และวิธีการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง จึงอธิบายได้ว่าเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นัยนัปร แก้วจิราสิน, 2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .719 และมีลักษณะคล้ายคลึงตามกัน (ศิขริน เทพบุรี และคณะ, 2566) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .779 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังต่อไปนี้

- 1) มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน
- 3) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 4) มีการวัดผลและพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติที่ดีให้กับผู้เรียน
- 5) มีการสอนที่มีคุณภาพจากครู สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี
- 6) มีการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมพัฒนาด้านการมีจินตนาการ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สู่การคาดการณ์และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายตมสถานศึกษา กำหนด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาโดยมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมเน้นทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกมิติในการบริหารคุณภาพการศึกษาในทิศทางที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กมลนัธ นะรางวัล. (2560). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารชุมชนวิจัย. 11(3), 40-52.

- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยสยาม.
- จุฑาทิพย์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน
(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยน์พร แก้วจิราสิน. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยาย โอ ก า ส
ทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. สุวีริยาสาส์น. กรุงเทพมหานคร.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิขริน เทพบุรี และคณะ. (2566). ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา
มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- สุรศักดิ์ ปักการะโอ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สั ง กั ด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research
activities.Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุง
สามัคคี ตำบลโคกกุ้ง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

Factors Affecting the Participation of Network Partners in Caring for
the Elderly in Ban Krung Samakkhi Community, Tambon Ban Kok
Kung, Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province

หยาดพิรุณ ดวงเนตร

Yardpiroon Duangnate

ณัฐดนัย แก้วโพนงาม

Nutdanai Kaewphonngam

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Chaiyaphum Rajabhat University

Email: d.yardpiroon@mail.com



Received: 27 March 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วม ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี และ 3) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกกุ้ง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประชากรได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขของค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุ้ง เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกกุ้ง จำนวน 159 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการพรรณนา

ผลวิจัยพบว่า: 1) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกกุ้ง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเกิดขึ้นจากหลายรูปแบบ เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การประชุมกลุ่ม และการออกไปให้คำแนะนำด้านสุขภาพ อุปสรรคสำคัญในการมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกกุ้ง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว เกิดจากความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของครอบครัว ปัจจัยด้านชุมชน เกิดจากความสามัคคีและสนับสนุนของชุมชน ปัจจัยด้านเครือข่ายในชุมชน เกิดจากการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ปัจจัยด้านนโยบายของภาครัฐ เกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ ปัจจัยด้านงบประมาณ เกิดจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และ 3) แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกกุ้ง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมของภาคีเครือข่ายผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย

1490 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายในชุมชน

คำสำคัญ : การดูแลผู้สูงอายุ, การมีส่วนร่วม, ภาคีเครือข่าย

Abstract

This research aimed to 1) study the participation, problems and obstacles in the operation of the network partners in caring for the elderly in Ban Krung Samakkhi community, 2) study the factors affecting the participation in caring for the elderly in Ban Krung Samakkhi community, and 3) study the appropriate approach for caring for the elderly in Ban Krung Samakkhi community, Kok Kung sub-district, Kaeng Khro district, Chaiyaphum province by using mixed research methods, consisting of quantitative research through questionnaires and qualitative research through interviews. The sample population consisted of the elderly, caregivers, community leaders, public health officers of Kok Kung sub-district administrative organization, and officers of Kok Kung sub - district health promotion hospital, totaling 159 people. Data were collected using questionnaires and interviews. Data analysis was performed using statistics, frequency, percentage, and descriptive analysis.

The research results found that: 1) The participation of network partners in caring for the elderly in the Ban Krung Samakkhi community, Kok Kung sub-district, Kaeng Khro district, Chaiyaphum province, found that factors affecting the participation of network partners occurred in many forms, such as organizing various activities, group meetings, and going out to provide health advice. The main obstacles to participation 2) Factors affecting the participation in caring for the elderly in the Ban Krung Samakkhi community, Kok Kung sub-district, Kaeng Khro district, Chaiyaphum province were as follows: Family factors resulting from family relationships and responsibilities; Community factors resulting from community unity and support; Network factors in the community resulting from cooperation between various agencies in the community; Government policy factors resulting from support from various government agencies; Budget factors resulting from adequate budget allocation; and 3) Appropriate approaches to caring for the elderly in the Ban Krung Samakkhi community, Kok Kung sub-district, Kaeng Khro district, Chaiyaphum province, including promoting public relations for network partners' activities through easily accessible channels; supporting additional budgets to make operations more efficient; and developing knowledge for elderly caregivers and networks in the community.

Keywords: Elderly care, Community, Network partners

1491 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ และในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุมากถึงร้อยละ 20 กลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (Complete aged society) เมื่อมีอายุมากขึ้น การทำงานในระบบต่าง ๆ เกิดความเสื่อมถอยทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น ความจำเสื่อม ภาวะซึมเศร้า ส่งผลทำให้มีระดับการช่วยเหลือตนเองลดลง และจากการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ การพยาบาลและการสาธารณสุข ทำให้อัตราการตายด้วยโรคติดเชื้อเกือบหมดไป มีอัตราการรอดชีวิตเพิ่มขึ้นและมีอายุยืนยาวขึ้น กลับพบว่า ผู้รอดชีวิตเหล่านั้นมักมีความพิการหลงเหลือ แม้ว่าการชราภาพเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

แต่ว่าการเจ็บป่วยด้วยเรื้อรังที่ก่อให้เกิดภาวะทุพพลภาพนั้น สามารถป้องกันหรือชะลอให้เกิดขึ้นช้าลงได้ด้วยทั้งมาตรการด้านการแพทย์ และสาธารณสุข ตลอดจนมาตรการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แม้ว่าภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งชุมชนให้บริการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในครอบครัวและชุมชน เช่น มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ มีเพื่อนในชมรมผู้สูงอายุไปเยี่ยมเยียนช่วยเหลือ มีพยาบาลจากหน่วยบริการปฐมภูมิเข้าไปดูแลผู้สูงอายุ แต่ยังมีปัญหาในการดำเนินงาน ขาดการบูรณาการการดูแลร่วมกันในภาคีเครือข่าย บางครั้งผู้ดูแลขาดความรู้ในการดูแลและขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยเฉพาะปัญหาการขาดผู้ดูแล อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว เศรษฐกิจด้วยรายได้ที่ลดลงหรือไม่มีรายได้ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่สูง การเข้าถึงบริการทางการเงินที่จำกัด การย้ายถิ่นฐานไปทำงานที่อื่นของสมาชิกวัยแรงงาน ทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและขาดผู้ดูแล (ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์, 2547)

จากการศึกษาจำนวนประชากรสูงอายุในเขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ปี 2566 พบว่า จำนวนประชากรสูงอายุมีจำนวนทั้งสิ้น 191,833 คน เป็นเพศชาย 84,701 คน คิดเป็นร้อยละ 44.15 เพศหญิง 107,132 คน คิดเป็นร้อยละ 55.85 อำเภอที่มีประชากรสูงอายุมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองชัยภูมิ มีประชากรสูงอายุทั้งสิ้น 33,401 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 เพศชาย 14,381 คน คิดเป็นร้อยละ 7.49 เพศหญิง 19,020 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92 อำเภอแก้งคร้อ เป็นอำเภอหนึ่งในที่อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 62,353 คน มีจำนวนประชากรสูงอายุจำนวน 14,367 คน คิดเป็นร้อยละ 23.04 เพศชาย 6,552 คน คิดเป็นร้อยละ 10.51 เพศหญิง 7,815 คน คิดเป็นร้อยละ 12.53 ในสังคมปัจจุบันปัญหาผู้สูงอายุกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เนื่องจากประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่ผู้สูงอายุเผชิญมีหลากหลายมิติ ทั้งทางด้านสุขภาพ การเงินและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ รวมถึงครอบครัวและสังคมโดยรวม (บังอร ธรรมศิริ, 2549)

จากการสำรวจตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,590 คน เป็นประชากรสูงอายุจำนวน 1,687 คน คิดเป็นร้อยละ 22.27 เพศชาย 805 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 เพศหญิง 882 คน คิดเป็นร้อยละ 11.62 พบปัญหาด้านสุขภาพด้านโรคเรื้อรัง พบความเสื่อมถอยทางร่างกายและจิตใจ การเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำกัด ด้านสังคม พบว่ามีการถูกทอดทิ้งและอยู่อย่างโดดเดี่ยว การขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้านเศรษฐกิจพบว่าผู้สูงอายุมีรายได้ที่ลดลงหรือไม่มีรายได้เลย และมีค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่สูง ด้านสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น การเดินทางขนส่งสาธารณะที่ไม่

1492 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

สะดวก ทำให้การเข้าถึงบริการต่าง ๆ เป็นไปอย่างจำกัด ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดระบบการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เกิดความซ้ำซ้อนของการบริการและขาดการแบ่งงานที่ชัดเจน รวมถึงงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สำหรับการดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุ การขาดการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของครอบครัวในการดูแล การขาดการให้ความรู้และการเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว (จุไรรัตน์ ทองบุญชู และอดิสรร์ สำเภา, 2563)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุ จึงทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุโดยภาคีเครือข่าย โดยเลือกกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน และนำผลจากการศึกษามาวិเคราะห์ พัฒนาศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุในมีคุณภาพที่ดีต่อชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป วิธีการอ่านตารางผู้วิจัยต้องทราบขนาดของประชากร จากประชากรของผู้วิจัยจำนวน 261 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 159 คน โดยสุ่มเลือกจาก

กลุ่มผู้ดูแลผู้สูงอายุ

- 1) ผู้ให้การดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว
- 2) มีความหลากหลายด้านลักษณะประชากรของผู้ดูแล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน

- 1) กลุ่มผู้นำชุมชน เช่น กำนัน สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการชุมชน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

1493 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

2) กลุ่มอาสาสมัครในชุมชน ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสร้างเสริมและดูแลผู้สูงอายุในชุมชน (Care Giver) และอาสาสมัครอื่น ๆ

3) กลุ่มองค์กรและสถาบันในชุมชน ได้แก่ กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ กลุ่มผู้สูงอายุ เจ้าอาวาสและพระสงฆ์ในวัด ผู้อำนวยการและครูในโรงเรียน และองค์กร สถาบันอื่น ๆ ในชุมชน

กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับภายนอกชุมชน

1) กลุ่มเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบล กลุ่ม อสม. กลุ่มอาสาสมัครสร้างเสริมและดูแลผู้สูงอายุในชุมชน (Care Giver) เป็นต้น

2) กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

3) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ (สสอ.)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงจากแบบสอบถามซึ่งมีผู้สร้างมาแล้วเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ข้อความครอบคลุม วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ รายได้ อาชีพ เป็นต้น ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ส่วนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็น

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาเรื่องปัจจัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1) ผู้ศึกษานำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ศึกษา

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อลงความเห็น

3) นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการ โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งถูกสุ่มเลือกเป็นตัวอย่าง ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการประมวลผลข้อมูล และสรุปผลการประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่สุ่มเลือก จะใช้วิธีการ 2 อย่าง ขึ้นอยู่กับกรณีที่เกิดขึ้น ดังนี้ 1) ในกรณีที่ประชาชนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถทำความเข้าใจ และตอบแบบสอบถามเองได้ ก็จะทำให้ผู้นั้นดำเนินการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้เก็บข้อมูลจะเป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้คืนว่าข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วนผู้เก็บข้อมูลจะซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ 2) ในกรณีที่ประชาชนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวก หรือไม่สามรถกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้เก็บ

1494 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

รวบรวมข้อมูลจะอ่านคำถามทุกข้อทุกตอนให้ผู้ตอบได้ฟัง และบันทึกคำตอบลงในแบบสอบถามอย่างครบถ้วน และถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการตอบแบบสอบถาม การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม การศึกษาเอกสาร การถ่ายภาพ กรบันทึกเสียง โดยใช้ข้อมูลจากทุกแหล่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม การใช้กรณีศึกษาที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ผ่านการเรียบเรียง จัดหมวดหมู่และการสังเคราะห์ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาเชื่อมโยงสู่กรอบแนวคิด ทฤษฎีหลักการทางวิชาการ และข้อมูลที่ได้เพื่อนำเสนอสู่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ตามรายละเอียดของข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้จัดเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบลงรายละเอียดต่าง ๆ จนมีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนร้อยละ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อบ่งชี้และยืนยันผลการประเมินให้เที่ยงตรงโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การแจกแจงความถี่ และการหาร้อยละ 2) การหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นแต่ละข้อ โดยการหาค่ากลาง 3) หาค่าเฉลี่ยการกระจายน้ำหนักคำตอบ จากการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) หาค่าสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

อภิปรายผล

การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ และเครือข่ายบุคลากรในการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 159 คน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเกิดขึ้นจากหลายรูปแบบ เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การประชุมกลุ่ม และการออกไปให้คำแนะนำด้านสุขภาพ อุปสรรคสำคัญในการมีส่วนร่วม ได้แก่ การขาดเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม การเดินทางไม่สะดวก ขาดจำกัดด้านงบประมาณ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง และการขาดความร่วมมือจากบางส่วนของชุมชน แนวทางในการแก้ไข ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกัน คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์มากขึ้น และให้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในชุมชน ผลการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ (อาคม โพธิ์สุวรรณ, สุภาภรณ์ และคณะ, 2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในภาคีเครือข่ายการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยด้าน 1. การดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ 2. การสนับสนุนของครอบครัว 3. การสนับสนุนของชุมชนและองค์กรสุขภาพ และ 4. การสนับสนุนด้านนโยบายและปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ ต่อการมีส่วนร่วมในภาคีเครือข่ายการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของชุมชนและองค์กรสุขภาพ และปัจจัยการสนับสนุนด้านนโยบายและปัจจัยแวดล้อมเอื้อต่อการดูแลสุขภาพ สามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วม

1495 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ร่วมในภาคีเครือข่ายการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความแปรปรวนร่วมทำนายได้ที่ร้อยละ 22.10 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว เกิดจากความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของครอบครัว ปัจจัยด้านชุมชน เกิดจากความสามัคคีและสนับสนุนของชุมชน ปัจจัยด้านเครือข่ายในชุมชน เกิดจากการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ปัจจัยด้านนโยบายของภาครัฐ เกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ ปัจจัยด้านงบประมาณ เกิดจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และสอดคล้องกับ (วรรณษา วงษ์แสง, 2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชนเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.ข้อมูลทั่วไปของเขตบางแค มีข้อมูลด้านโครงสร้างประชากร ด้านการประกอบอาชีพ ด้านเศรษฐกิจชุมชน ด้านสาธารณสุขชุมชน ทั้งนี้โครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขภาค ด้านศาสนาและวัฒนธรรม 2.ข้อมูลของผู้สูงอายุกับการเข้าร่วมดำเนินงานพัฒนาชุมชน จะเห็นได้ว่ามีข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป ด้านสุขภาพ จิตใจ การศึกษา การประกอบอาชีพ อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุกับลักษณะการจัดตั้งชุมชน เป้าหมายและปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมพัฒนาชุมชน 3.การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคม ส่งผลให้เกิดบทบาทและการมีส่วนร่วม ในเรื่องหลักและวิธีการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เทคนิคและวิธีการสร้างการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ยังพบปัญหาและอุปสรรค รวมถึงประโยชน์จากการมีส่วนร่วม 4.การสนับสนุนและเครือข่ายด้านประชาสังคม อันประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชนและองค์กรอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมของภาคีเครือข่ายผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายในชุมชน ผลการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ (ขวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยครอบครัว 2. เพื่อศึกษาการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยชุมชนท้องถิ่น 3.เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมต่อการดูแลผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลปี พ.ศ. 2559 เก็บรวบรวมโดยสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์การสำรวจรายครัวเรือน สันทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และประชุมเชิงปฏิบัติการพื้นที่ศึกษา 8 ตำบลในอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษพบว่า การดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยมีครอบครัวเป็นผู้ดูแลหลัก โดยส่วนมากผู้ดูแลหลัก คือ ลูกสาว โดยภาระของผู้ดูแลหลักมีปัญหาและได้รับผลกระทบจากการเป็นผู้ดูแลหลักที่หลากหลาย คือ ไม่มีประสบการณ์และความรู้ในการดูแล มีปัญหาด้านสุขภาพและการเจ็บป่วยร่วม สมรรถนะทางร่างกายลดลง มีปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม ขึ้นอยู่กับระดับการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ บทบาทและภาระกาจัดบริการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมที่มีความสำคัญ คือ การเยี่ยมบ้านและการดูแลสุขภาพที่บ้าน โดยกลุ่มเครือญาติ กลุ่มเพื่อนบ้านครัวเรือนแบบชิด กลุ่มผู้นำ กลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มองค์กรและสถาบันในชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐที่เกิดจากการผสมผสานการนำทุนทางสังคมของชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลายและระบบสวัสดิการของรัฐมาใช้ ทำให้เกิดความสมานฉันท์ เชื่อมโยง และช่วยเหลือกัน

1496 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

แต่บทบาทและภาระการจัดบริการโดยชุมชนท้องถิ่นยังสามารถกระทำได้ในวงแคบ ๆ ไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุม ไม่ต่อเนื่อง และเข้าไม่ถึงผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิง แนวทางในการดูแล คือ การเพิ่มศักยภาพด้านการดูแล การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ดูแล เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกัน และพัฒนากลไกในรูปแบบคณะกรรมการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภาคที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) การดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุที่เหมาะสม
- 2) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมของ
- 3) ภาคีเครือข่ายเข้าถึงช่องทางที่ง่าย
- 4) สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม
- 5) ดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 6) พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายในชุมชน

สรุป

การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ และเครือข่ายบุคลากรในการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 159 คน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเกิดขึ้นจากหลายรูปแบบ เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การประชุมกลุ่ม และการออกไปให้คำแนะนำด้านสุขภาพ อุปสรรคสำคัญในการมีส่วนร่วม ได้แก่ การขาดเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม การเดินทางไม่สะดวก ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง และการขาดความร่วมมือจากบางส่วนของชุมชน แนวทางในการแก้ไข ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกัน คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่มากขึ้น และให้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในชุมชน

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว เกิดจากความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของครอบครัว ปัจจัยด้านชุมชน เกิดจากความสามัคคีและสนับสนุนของชุมชน ปัจจัยด้านเครือข่ายในชุมชน เกิดจากการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ปัจจัยด้านนโยบายของภาครัฐ เกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ ปัจจัยด้านงบประมาณ เกิดจากการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ

แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลโคกสูง อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมของภาคีเครือข่ายผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายในชุมชน

1497 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรงสามัคคี ตำบลบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรงสามัคคี ตำบลบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ภาครัฐควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุ
- 1.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น หอกระจายข่าว
- 1.3 ควรมีการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครในชุมชนเพื่อช่วยเหลือในการดูแลผู้สูงอายุให้ชุมชนมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์
- 1.4 จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัวเพื่อเพิ่มทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ควรมีนโยบายสนับสนุนการจัดหาพาหนะรับส่งผู้สูงอายุเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง
- 1.6 มีศูนย์ประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุมีความเป็นระบบมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุ เช่น ผลกระทบทางจิตใจของผู้ดูแล
- 2.2 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่มีระบบดูแลระบบผู้สูงอายุที่เข้มแข็งและชุมชนที่ยังไม่มีการพัฒนา
- 2.3 ควรศึกษาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อวัยสูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- จุไรรัตน์ ทองบุญชู และอดิสรร์ สำเภา. (2563). ความพึงพอใจของงานให้บริการศูนย์บริบาลผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน จังหวัด สงขลา. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <http://www2.huso.tsu.ac.th/ncom/husoicon2021/fullPDF/202115252028-489.pdf>.
- ชลิต สวัสดิ์ผล และคณะ. (2559). การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์. (2547). การดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บังอร ธรรมศิริ. (2549). “ครอบครัวกับการดูแลผู้สูงอายุ.” วารสารการเวก. ฉบับนิทรรศการวันเจ้าฟ้าวิชาการ. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วรรณษา วงษ์เส็ง. (2558). บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาชุมชนเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

1498 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกรุงสามัคคี ตำบลบลโคกสูง อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

อาคม โพธิ์สุวรรณ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในภาคีเครือข่ายการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/phn/article/view/250136/170255>.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

The Relationship Between Transformational Leadership and
Academic Administration of Administrators Under the Office of
Phatthalung Education Service Area 2

ภัทรารุณ เหล็บหลี

Pattrawut Leblee

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwitayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Pattrawut.leb005@hu.ac.th



Received: 2 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2568 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานจัดการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวัดผลและประเมินผล งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to study the relationship between transformational leadership and academic administration among school administrators in the Phatthalung Educational Service Area Office 2 during the 2025 academic year. This was a quantitative research study. The sample consisted of 274 school administrators from schools under the Phatthalung Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research found: 1. The school administrators under the supervision of Phatthalung primary educational service area office 2 had transformational leadership in overall picture at a high level. When considering each aspect, it was found that ideological influence was highest, consideration of individuality, inspirational aspect, and cognitive stimulation were high. 2. The school administrators under the supervision of Phatthalung primary educational service area office 2 had academic administration in overall picture at a high level. When considering each aspect, it was found that educational supervision was highest, instructional management, educational quality assurance, measurement and evaluation, classroom research, education innovation and technology development, and curriculum and curriculum management, were high level. And 3. Transformational leadership and academic administration of school administrators under the supervision of Phatthalung primary educational service area office 2, in overall picture there was a positive relationship relatively high statistically significant at .01 level, a correlation coefficient (r) was 0.633.

Keywords : The relationship Between Leadership, Change, Academic Administration

บทนำ

ปัจจุบันคือยุคของการเปลี่ยนผ่านที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ภายนอกเพื่อความอยู่รอดและสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร องค์กรจะไม่สามารถดำเนินก้าวหน้าไปได้ หากขาดบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นตัวหลักในการนำพาองค์กรเรียกว่า ผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (วรวิทย์ แสงน้อยอ่อน, 2553) ที่กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เอาชนะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้นั้น ต้องอาศัยความทุ่มเท และมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายและการช่วยผู้คนให้ก้าวไปสู่จุดสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ส่วนใหญ่จะพบว่าองค์การหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพลูกน้องได้อย่างเต็มที่

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยเรียนรู้ร่วมกันความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทยช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสม กับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกัน มากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพลชักนำให้ผู้อื่นเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต้องวิเคราะห์ใน 3 มิติ คือ มิติผู้นำ มิติผู้ตาม และมิติสถานการณ์ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อคลี่คลายให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในองค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation): ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในบุคลากรผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย การกระตุ้นให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและองค์กร 2) การกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ (Intellectual Stimulation): ผู้นำส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการท้าทายวิธีการทำงานเดิม กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา 3) การพิจารณาเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration): ผู้นำให้ความสำคัญและดูแลบุคลากรในองค์กรเป็นรายบุคคล โดยให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละคน 4) การมีวิสัยทัศน์ (Idealized Influence): ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติตน เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้บุคลากรในองค์กรเชื่อมั่นและเคารพนับถือ ส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ และมีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเข้าถึงบริการการศึกษา และคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจะสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำทางและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทางการศึกษามีผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมได้อย่างมาก (กมล ภูประเสริฐ, 2549)

สถานศึกษา จัดเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญของการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทั้งของภาครัฐหรือเอกชนมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษาซึ่งสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้เรียนล้วนมาจากกระบวนการบริหารงานวิชาการที่ ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาทุกแห่ง และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของนักวิชาการ ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ สูงสุดจากการได้รับการศึกษาอันเป็นเป้าหมายของการศึกษา การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการกิจทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในหรือภายนอกห้องเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สินีนานู จิระพรพาณิชย์, 2562)

โลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง บทบาทของผู้นำมีความสำคัญมากในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมการพัฒนาขององค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องการการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีจริยธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมได้ การประเมินคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน การสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณภาพสูงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรสู่การพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพได้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 121 คน จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 114 แห่ง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนในสังกัดจำนวน 274 คน จาก 970 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการตารางสังเคราะห์ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน 1. การจัดการหลักสูตร 2. งานการจัดการเรียนการสอน 3. งานการวัดผลและประเมินผล 4. งานการนิเทศภายในสถานศึกษา 5. งานการวิจัยในชั้นเรียน 6. งานการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 7. งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำราและแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและครูผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา

แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

5) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2) นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ของสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 กำหนดส่งคืนภายใน 15 วัน

4) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Productmoment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	.50	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	.54	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	.59	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.30	.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41	.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านงานนิเทศการศึกษา	4.50	.50	มาก
ด้านงานจัดการเรียนการสอน	4.47	.42	มาก
ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.44	.49	มาก
ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.41	.46	มาก
ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.38	.49	มาก
ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.25	.55	มาก
ด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร	4.24	.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านงานจัดการเรียนการสอน ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา ด้านงานวัดผลและประเมินผล ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านงานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ (จิรนนท์ เกิดม่วง, 2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้าน การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานจัดการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวัดผลและประเมินผล งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ (วุฒิกัทร มัธยม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดส.พ.ป.กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.กาญจนบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633 สอดคล้องกับการศึกษาของ (รัชนิ บุญกล้า, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อย่างยั่งยืน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

- 1) มีการนิเทศการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2) มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 3) มีการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) มีการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานนิเทศการศึกษา งานจัดการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวัดผลและประเมินผล งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กลยุทธ์ใดในการกระตุ้นทางปัญญาของบุคลากร ศึกษาองค์ประกอบใดของการกระตุ้นทางปัญญาที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานและทำผลงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสนับสนุนบุคลากรให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

1.2 ด้านหลักสูตรและงานบริหารงานหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา รวมไปถึงแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงแสดงให้เห็นว่าเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพของ การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลายสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2549). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ก.พล.ราชบัณฑิตยสถาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- จิรนนท์ เกิดม่วง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. พระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2558). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก [www.gotoknow. Org](http://www.gotoknow.org).
- วุฒิภัทร มัธยม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 8(2), 303 - 316.
- สินีนานู จิระพรพาณิชย์. (2562). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(33), 256-262.

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**
**Creative Leadership of School Administrators under the Chiang Rai Primary
Educational service area office 1**



ประวีณา เปียงแล
Praweena Pianglae
สุนทร คล้ายอ่ำ
Sunthon Khlaium
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: 66205201@up.ac.th

Received: 3 April 2025; Revised: 16 April 2025; Accepted: 17 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่น

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Abstract

This research aimed to: 1) Study the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, and 2) Compare the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, categorized by work experience and school size. The sample group consisted of 302 people, selected using Yamane's formula and stratified random sampling. The analysis of the Item-Objective Congruence (IOC) index ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the full instrument was 0.97. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research findings revealed:

1) The overall creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level. The highest average score was in the aspect of motivation, followed by vision, teamwork, innovation and technology, and imagination, respectively. The lowest average score was in the aspect of flexibility.

2) When comparing the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience, there were significant statistical differences were found in both the overall and individual aspects at the 0.05 level. However, when classified by school size, there were no significant differences were observed in either the overall or individual aspects.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 1

บทนำ

ในยุคที่สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ องค์กรที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากกว่านั้น ซึ่งองค์กรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติ “เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีศักยภาพในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคของโลกที่เปลี่ยนจากยุคอนาล็อก (analogue) เข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital) โดยประเทศไทยเองก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล รัฐบาลจึงได้ประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” บนพื้นฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (พาสนา จุลรัตน์, 2561) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ถือเป็นอีกด้านที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาตามนโยบายนี้ และเนื่องด้วยมนุษย์หรือคนนั้นถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้า แต่การจะพัฒนาคนได้ก็ต้องอาศัยระบบการศึกษาของประเทศที่เป็นรากฐานของการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ยกระดับคุณภาพของมนุษย์ (กาญจนา ศิลา, 2560) ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความต้องการในการพัฒนาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับ

ประเทศอื่น ๆ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีกำลังใจเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและนวัตกรรม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญและนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “สร้างโอกาส และความปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” รวมทั้งมีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาและส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงสนับสนุนและส่งเสริมผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมองอนาคตที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางชัดเจน และสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน (เกศณี กฐินเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์คือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม และสามารถปรับตัวเองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) 3) การมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมีทักษะการคิดเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหากระบวนการใหม่ ๆ ในการหาคำตอบหรือแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560) 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อารมณ จินดาพันธ์, 2557) 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิลันธน์ วีระภัทรกุล, 2560) และ 6) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเปิดใจรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เข้ามายุคใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีจินตนาการความคิดแปลกใหม่ มีแรงจูงใจในการโน้มน้าวผู้อื่นมีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมายใหม่ ๆ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ (วัฒนา ปะกิดา, 2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Imagination) รวมถึงการชี้นำผู้อื่น (Leading People) ผ่านวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions, New Methods) ที่ท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) ที่ส่งเสริมการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญจำเป็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ โดยมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น และมีวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ท้าทาย ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคคลนั้นค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มทำสิ่งใหม่ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดมาศึกษาในครั้งนี้ได้ 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เนื่องจากผู้วิจัยทำงานอยู่ในสถานศึกษาในสังกัดจึงอยากทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปัจจุบัน และเพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษา ซึ่งจะประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จากการสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's) จำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพ การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สถิติที่ใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการมีจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331) $\bar{X}$ (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.50 0.50	มาก	2
2	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.34 0.61	มาก	6
3	ด้านการมีจินตนาการ	4.37 0.58	มาก	5
4	ด้านการมีแรงจูงใจ	4.52 0.56	มากที่สุด	1
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48 0.58	มาก	3
6	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.41 0.62	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.44 0.52	มาก	

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.730	3	2.910	12.834*	.000
	ภายในกลุ่ม	67.569	298	.227		
	รวม	76.299	301			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.701	3	3.567	10.450*	.000
	ภายในกลุ่ม	101.719	298	.341		
	รวม	112.421	301			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.519	3	3.840	12.876*	.000
	ภายในกลุ่ม	88.868	298	.298		
	รวม	100.387	301			
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.498	3	2.499	8.734*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.218	298	.286		
	รวม	92.779	301			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	10.759	3	3.586	11.833*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.319	298	.303		
	รวม	101.179	301			
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	10.053	3	3.351	9.327*	.000
	ภายในกลุ่ม	107.069	298	.359		
	รวม	117.122	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.477	3	3.159	12.960*	.000
	ภายในกลุ่ม	72.642	298	.244		
	รวม	82.119	301			

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านการมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านการมีแรงจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในชุดดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.483	.694
	ภายในกลุ่ม	75.930	298	.255		
	รวม	76.299	301			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.233	.873
	ภายในกลุ่ม	112.158	298	.376		
	รวม	112.421	301			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.891	3	.297	.890	.447

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดีจิตต์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ภายในกลุ่ม	99.496	298	.334		
	รวม	100.387	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	.445	.721
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ภายในกลุ่ม	92.366	298	.310		
	รวม	92.779	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.636	3	.212	.629	.597
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	ภายในกลุ่ม	100.442	298	.337		
	รวม	101.079	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.232	.874
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	116.849	298	.392		
	รวม	117.122	301			
	ระหว่างกลุ่ม	.241	3	.080	.292	.831
	ภายในกลุ่ม	81.878	298	.275		
	รวม	82.119	301			
	ระหว่างกลุ่ม					

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่าง เท่าเทียมกัน มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ คิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพร้อมเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิมพ์ชนพร นันทิวงศ์, 2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ และด้านจินตนาการ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (ดวงแข ข่านอก, 2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เขต 6 ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (Sternberg, 2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ ความกล้าในการตัดสินใจที่เด็ดขาด สร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญคือความสามารถในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน โดยมีการประสานงาน วางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน มีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Mungkasem, 2001 อ้างใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ มีทักษะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (กาญจนา ศิลา, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน จากผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าจะมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พวกเขามีความสามารถในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น รวมทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก มักมีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี การใช้วิธีการหรือแนวทางที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและการเรียนการสอนจึงเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ จึงอาจทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (เกตุณี กฐินเทศ, 2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษามักจะเป็นสิ่งที่สามารถปรับใช้ได้ในทุกขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในการสอนหรือบริหารจัดการการศึกษามีการพัฒนาให้ใช้งานง่ายและสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและครูผู้สอนยังสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีทรัพยากรที่จำกัดในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนอาจพยายามที่จะใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพเท่าที่จะทำได้ จึงทำให้ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลถึงความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (อามาล โต๊ะตาหยง, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุป

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการมีจินตนาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษาทุกขนาดมีการรับรู้ต่อประเด็นสำคัญทั้ง 6 ด้านไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของนโยบายและการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยไม่ขึ้นกับขนาดของสถานศึกษา องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นประสิทธิภาพของการกำกับดูแลและ การสื่อสารนโยบายจากเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่สถานศึกษาทุกขนาด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความเคยชินเดิม ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านการมีจินตนาการ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดหลายแง่มุม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ และรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีมาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ด้านการมีแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

5) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน และนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา โดยการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 2) ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- 3) ควรศึกษาสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เว้งก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. Veridion E-Jurnal Silpokorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2), 2363-2380.
- พิมพ์ธนพร นันทวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภรติพย์ ปันก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อามาล โต๊ะตาหยง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรื่อง วิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ประเภทสามัญศึกษา. บัณฑิตศึกษา. 11(53), 9-13.
- Mugkasem, U. (2011). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. Dissertation Abstracts International.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. Journal of Leadership. 36(2), 22-24.

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)

Characteristics of professional school administrators according to opinion
s of teachers and educational personnel of schools
under local administrative organizations Chiang Rai Province
(Chiang Rai Southern Zone Group)

กัญญภัทร ปิงใจ

Kanyaphat pingchai

สุนทร คล้ายอ่ำ

Sunthon Khlaium

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educational Administration, University of Phayao

E-mail: 662049852@Up.ac.th

โทร 095-4467406



Received: 3 April 2025; Revised: 17 April 2025; Accepted: 17 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำนวน 245 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 152 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.902 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบุคลิกภาพที่ดี รองลงมา คือด้านทักษะการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)
2.1) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหาร, คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

Abstract

This article aimed to study 1) study the characteristics of professional school administrators in schools under local government organizations in Chiang Rai Province (Southern Chiang Rai Zone), and 2) compare the characteristics of professional school administrators according to the opinions of teachers and educational personnel in schools under local government organizations in Chiang Rai Province (Southern Chiang Rai Zone). The sample was 152 teachers and educational personnel from schools under local government organizations in Chiang Rai Province (Southern Chiang Rai Zone). The data collection tool used was an opinion questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a questionnaire analysis result of 0.902. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

1) The characteristics of professional school administrators according to the opinions of teachers and educational personnel in schools under local administrative organizations in Chiang Rai Province (South Chiang Rai Zone) were overall at a high level. When considering each aspect, it is found that it is at a high level in every aspect. The average values from highest to lowest are as follows: good personality, followed by management skills. In terms of leadership of change and ethics, respectively, the lowest average score was in terms of knowledge about performing duties.

2) The comparison of professional school administrators' characteristics according to the opinions of teachers and educational personnel in schools under local administrative organizations in Chiang Rai Province (South Chiang Rai Zone), 2.1) Classified by education level, it was found that knowledge about work performance, ethics, and management skills were significantly different at a statistical level of .05 2.2) Classified by work experience, it was found that there were no differences in any aspect.

Keywords: Managerial Characteristics, Educational Administrator Characteristics
Professional Educational Administrator

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ (2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ได้มอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในท้องถิ่นตามความพร้อม เหมาะสม และตามความต้องการของคนทุกกลุ่มภายในท้องถิ่นนั้นๆ และมีการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาของท้องถิ่น เกิดอำนาจจัดการการศึกษาในเขตพื้นที่ทั้งจัดตั้งขึ้นเองขยายหรือจัดตั้งขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา และมีความพร้อม เหมาะสมพร้อมเกิดตามความต้องการของท้องถิ่น หรือจะเป็นการถ่ายโอนการศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการก็ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาส่วนหนึ่งจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบริหารงานการศึกษาของหน่วยงานในสังกัดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยการพัฒนาทั้งระบบพร้อมการเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายทำให้เกิดการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ทั้งการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพการสร้างความสัมพันธ์การจัดสรรทรัพยากร (ณัฐชา พิภพทอง, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำพาองค์กรพัฒนาตามระยะเวลาที่มีการปรับเปลี่ยนตามบริบทพื้นที่เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นพลวัตร จึงเรียกได้ว่าเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” ได้นำพาองค์กรพัฒนาไปตามกลยุทธ์และเป้าหมาย อีกทั้งได้นำนโยบายมาสร้างแผนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติเกิดความสำเร็จตามมุ่งหมาย และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อีกทั้ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้นำประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541 มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำในระดับผู้บริหารมีอาชีพ ซึ่งสามารถสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการคิด พูด และปฏิบัติการให้รางวัลใจ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสิน ได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพเพื่อความสำเร็จของงานที่กำหนดให้การดำเนินการและบรรลุจุดหมายที่กำหนด โดยการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นมีอาชีพ ในฐานะเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่น ให้ตรงกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล, 2565) ประกอบกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรูปแบบการปรับเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรทุกสี่ปี มักมีการปรับเปลี่ยน นโยบายการพัฒนางานการศึกษา ที่อาจไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาที่ไม่มีความต่อเนื่องและทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาความเป็นมีอาชีพ

จากการปฏิรูปการศึกษาในทุกสังกัดที่ต่างต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยังขาดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับ ประกอบกับมีความฉลาด ทางสติปัญญา และอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยทำให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีจากการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาทุกสังกัดในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารโรงเรียน จำนวนไม่น้อย

ที่ยังขาดลักษณะดังกล่าว รวมถึงสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) อีกทั้งยังมีชาวทางวงการศึกษากับคุณลักษณะและการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ในกลุ่มเชียงรายโซนใต้ (ชาวช่อง 7 HD, 2567) ได้สร้างผลกระทบต่อชื่อเสียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะมีอาชีพที่เหมาะสม สร้างแนวทางการปฏิบัติงาน ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) พร้อมผลิตผู้เรียนที่ดี มีคุณภาพ มาตรฐานทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)
- 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร

ประชากรในงานวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำนวน 10 โรงเรียนที่ ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 (ปากอคำ), โรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านเก่า), โรงเรียนเทศบาลป่าตาล, โรงเรียนเทศบาล 2 (สามัคคีราษฎร์รังสรรค์), โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า, โรงเรียนเทศบาลตำบลเจดีย์หลวง, โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว (ท่าฮ่อ), โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย), โรงเรียนเทศบาล 1 (ป่าแดด) และโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน (ดอนตัน) รวมจำนวนประชากร 245 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำนวน 10 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน อีรวิทย์ เอกะกุล, 2565) เทียบขนาดของประชากร

ประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบหาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวมจำนวน 35 ข้อ คือมีคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ด้านที่ 2 การมีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านที่ 3 ทักษะการบริหาร

ด้านที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 5 บุคลิกภาพที่ดี

ตามวิธีแนวคิดของลิเคอร์ต (Likert, 1967 อ้างใน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัดในแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านที่ 2 การมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านที่ 3 ทักษะการบริหาร ด้านที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านที่ 5 บุคลิกภาพที่ดี

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข เพื่อความถูกต้อง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในพื้นที่เดียวกันกับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2554) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.902

2.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ประชากร จำนวน 152 คน

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแบบสอบถามงานวิจัย เป็น QR Code สำหรับเป็นช่องทางการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยกำหนดการเก็บ รวบรวมข้อมูล ภายในระยะเวลา 30 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามงานวิจัยผ่านระบบ (Google Forms) จำนวน 152 ฉบับ ได้รับกลับคืน มา 152 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความ ถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence)
- 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)
- 2.2 ร้อยละ (Percentage)
- 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย(กลุ่มเชียงรายโซนใต้)	n=152		ระดับคุณลักษณะ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.98	0.39	มาก	5
2 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.44	มาก	4
3 ด้านทักษะการบริหาร	4.05	0.48	มาก	2
4 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.02	0.48	มาก	3
5 ด้านบุคลิกภาพที่ดี	4.12	0.49	มาก	1
รวมทุกด้าน	4.02	0.37	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการบริหาร ($\bar{X} = 4.05$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร มืออาชีพ		ระดับการศึกษา				t	P	95% Confidence Interval	
		ปริญญาตรี		สูงกว่า					
		n=102		ปริญญาตรี					
		n=50		n=50					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1	ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.03	0.41	3.88	0.33	2.393	0.018*	0.026	0.271
2	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.06	0.46	3.86	0.35	2.851	0.005*	0.059	0.327

1530 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)

3	ด้านทักษะการบริหาร	4.10	0.48	3.94	0.39	2.075	0.040*	0.007	0.323
4	ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.06	0.52	3.90	0.39	1.898	0.060	-0.065	0.321
5	ด้านบุคลิกภาพที่ดี	4.12	0.50	4.12	0.46	-0.112	0.911	-0.172	0.153
เฉลี่ยรวม		4.07	0.40	3.94	0.30	2.315	0.037*	0.008	0.260

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) เปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน คือด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้าน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านบุคลิกภาพที่ดีพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะผู้บริหาร มีอาชีพ		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	ด้านความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.066	2	0.033	0.214	0.808
		ภายในกลุ่ม	23.166	149	0.155		
		รวม	23.233	151			
2	ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.405	2	0.203	1.061	0.349
		ภายในกลุ่ม	28.428	149	0.191		
		รวม	28.833	151			
3	ด้านทักษะการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.420	2	0.210	0.934	0.395
		ภายในกลุ่ม	33.500	149	0.225		
		รวม	33.920	151			
4	ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.611	2	0.306	1.306	0.274
		ภายในกลุ่ม	34.887	149	0.234		
		รวม	35.340	151			
5	ด้านบุคลิกภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.433	2	0.216	0.913	0.404
		ภายในกลุ่ม	35.340	149	0.237		
		รวม	35.773	151			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.226	2	0.113	0.807	0.448
		ภายในกลุ่ม	20.823	149	0.140		
		รวม	21.049	151			

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาประเด็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบุคลิกภาพที่ดี รองลงมาคือด้านทักษะการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีทัศนคติที่ดี ทำให้มีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส เข้าใจหน้าที่การบริหารงาน (Good Governance) เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ได้นำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ยอมรับของคณะครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ (รัชฎาพร สีทา และ ชนมณี ศิลานุกิจ, 2566) ได้ศึกษา คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ (กาญจนา ภูวประภาชาติ, 2565) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นผู้วางแผนงานด้านกลยุทธ์ต่างๆอีกทั้งยังมี ความสามารถ มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จ มากกว่านั้นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงาน และการปฏิบัติ ตามนโยบายอย่างชัดเจน ในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาวดี พรหมทะสาร, 2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคามพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้หลักเมตตาธรรมโดยการปกครองและมีการบริหารงานเป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้มีระเบียบวินัยมีมาตรฐานทางด้านคุณธรรม เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร นำมาซึ่งการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเสียสละต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิทธิณี ประภาศร และคณะ, 2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ด้านทักษะการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมรวมของทุกคน รวมถึงมีวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีทักษะทางกลวิธีขับเคลื่อนทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่อีกทั้งผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ รวมถึงการแก้ไขความขัดแย้ง ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ลุล่วงไปด้วยดี อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มทีม ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม บรรลุเป้าหมาย สร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (รัชฎาพร สีทา และชนมณี ศิลาณกิจ, 2566) ได้ศึกษา คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านบริหารจัดการ พบว่าอยู่ในระดับมาก

1.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชัดเจนตรงตามแผนเป้าหมาย สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกัน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ให้คำแนะนำที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจมีความรับผิดชอบ ยอมรับผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติพิชญ์ มั่งสุข, 2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชัชวาล วันเลิศ, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

1.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ด้านบุคลิกภาพที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสง่างาม แต่งกายสะอาดเรียบร้อย สุภาพเหมาะสม มีการวางตัวดี มีพฤติกรรมดีกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ รวมไปถึงมีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีการวางตัวที่ดี มีความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการศึกษา มีความสามารถควบคุมอารมณ์ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นแหม่นใสเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจที่มั่นคง ปฏิบัติตนเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติพิชญ์ มั่งสุข, 2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่าด้านบุคลิกภาพดีอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาประเด็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจมององค์ประกอบในบริหารและมีความละเอียดกว่า โดยมองหลากหลายด้านในการบริการและเทียบกับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชฎาพร สีทา และชนมณี ศิลานุกิจ, 2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2. จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีมุมมองต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี วุฒิภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไม่แตกต่างกัน จากมุมมองความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงมีความเห็นคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (คมสันต์ วงษ์ชาติ, 2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะการบริหารด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านบุคลิกภาพที่ดีไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้พัฒนาการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่อความทันสมัยและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ

1.2 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมาย

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากร มีหลักตันบุคลากรให้มีก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม ต่อนักเรียน ครู และผู้ปกครอง รวมไปถึงด้านวิชาชีพ

3. ด้านทักษะการบริหาร

3.1 ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะในการบริหาร ส่งเสริมการกระจายอำนาจ เพื่อให้สามารถแก้ไขความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็ว

3.2 ผู้บริหารควรวางแผนงานและใช้กลยุทธ์ บริหารพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย

4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทันต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านการจัดการศึกษา

4.2 ผู้บริหารควรมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การศึกษา ในอนาคต

4.3 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสวงหาความรู้ เทคนิคและประสบการณ์ใหม่

5. ด้านบุคลิกภาพที่ดี

5.1 ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์ มีภาวะผู้นำสูง มีอารมณ์มั่นคงและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่สง่างาม แต่งกายให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ มีความสุภาพ สุขุม และให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอาชีพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (กลุ่มเชียงรายโซนใต้)

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ภูวประชาชาติ. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(4), 1392-1405.
- กิตติพิชญ์ มั่งสุข. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง. Panyapiwat Journal. 13(2), 236-248.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ข่าวช่อง 7 HD. (2567). แฉพฤติกรรม ผอ.รร. ใน จ.เชียงราย ช่มเหิงผู้ใต้บังคับบัญชา. เรียกใช้เมื่อ 16 เมษายน 2568 จาก <https://news.ch7.com/detail/711080>
- ชัชวาล วันเลิศ. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐชา พิกุลทอง. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 8(1), 1-14.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2565). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2(2), 84-96.
- รัชฎาพร สีทา และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 5(2), 15-29.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. (2567) ข้อมูลประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สิทธิณี ประภัศรและคณะ. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 . วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(86), 89-104.
- สุภาวดี พรหมทะเล. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Simon, H. A. (2003). Administrative behavior. New York: Free Press.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: The Free Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATION ACCORDING TO
KALYANAMITTA DHUMMA ADMINISTRATIONS WITH SCHOOL
EFFECTIVENESS CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

ไกรระวี จันตะคาด

Krairawee Jantakard

นริศรา เสือคล้าย

Narissara Suaklay

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: namkrairawee@gmail.com

โทร. 0840144113



Received: 4 April 2025; Revised: 17 April 2025; Accepted: 17 April 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 332 คน โดยได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำมีความอดทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการบรรจุเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนา

สถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร 7 ด้าน กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา 4 ด้าน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและ
อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

Abstract

This study aims to 1) examine management level of KALYANAMITTA DHUMMA administrations under Chiang Rai primary educational service area office 3 2) examine school effectiveness under Chiang Rai primary educational service area office 3 3) examine The relationship between administration according to KALYANAMITTA DHUMMA administrations with school effectiveness Chiang Rai primary educational service area office 3 The sample group consisted of 332 Leadership of School Administrators and teachers under Chiang Rai primary educational service area office 3. Instrument of the research is Rating Scale Questionnaire 5 levels. The IOC value was 0.67-1.00 with a discrimination and a confidence value of 0.973. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The findings revealed that KALYANAMITTA DHUMMA administrations of Leadership of School under Chiang Rai primary educational service area office 3, as a whole, the overall level was at a high level. Considering each aspect. There are a high level in every aspect. The highest to lowest average value was the leader is attentive, leaders know how to use words, Leaders use words that are profound, Leaders lead in a good direction, Respectable leadership aspect and leaders are patient, respectively. The aspect with the least mean was the leadership side is admirable. Effectiveness of school under Chiang Rai primary educational service area office 3, as a whole. Considering each aspect. There are a high level in every aspect The highest to lowest average value was In terms of producing students with high academic achievement and the development of students to have positive attitude. The aspect with the least mean was Educational institution development. 3) The relationship between administration according to KALYANAMITTA DHUMMA in 7 aspect and the effectiveness of school in 4 aspect under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 is positively related and at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: management of KALYANAMITTA DHUMMA administrations, examine school effectiveness under Chiang Rai primary educational service area office 3

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญของชาติ เพราะการศึกษาจะส่งผลถึงคุณภาพของประชากร คุณภาพของมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขกับคนในสังคม และสามารถประกอบอาชีพสุจริตตามกำลังความสามารถ ของตนเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นรากฐานของชีวิต เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปพัฒนาหรือบูรณาการ การศึกษาได้อย่างมีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะ กัลยาณมิตรเป็น หลักธรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ คอยช่วยเหลือ แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินก้าวหน้าไปในทางที่ดี ฝึกอบรมอันเป็นคุณลักษณะที่ ผู้นำมีโดยองค์ความประพฤติ 7 ประการที่จัดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของครู คือหลักกัลยาณมิตร ได้แก่ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมาเคารพ ด้านผู้นำมายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้งและด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี เพื่อนำไปพัฒนาความเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ทำให้องค์กรมีขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามไปได้เลย การตัดสินใจของผู้นำมีความสำคัญมากที่นอกจากจะสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากรทางการศึกษาได้อีกด้วย ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำ เช่นไรที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ใน ยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มี ลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคตของความเป็นภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป. อ. ปยุตโต, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง จากสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคมมากขึ้นกล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ เพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปัจจุบันและอนาคต ให้มีความเป็นภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรจึงมีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรที่แข็งแกร่งจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การที่มีการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ โดยการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ (อิษตยา ภิระบัน, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานในสถานศึกษา และนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร

ประกอบด้วย 7 ด้าน

1. ด้านผู้นำเอาใจใส่
2. ด้านผู้นำนำเคารพ
3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด
5. ด้านผู้นำมีความอดทน
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี



ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประกอบ 4 ด้าน

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1) ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน ครู จำนวน 1,791 คน รวมประชากรทั้งหมด 1,933 คน

2.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คนและครู จำนวน 308 คน รวมทั้งสิ้น 332 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.973

การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 31 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา

4.2) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Smart Office ของ สถานศึกษา โดยแนบด้วยลิงค์ และ QR code เพื่อสแกนแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 เดือนและกำหนดวันปิดระบบในการทำแบบสอบถาม

4.3) ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำ บรรยาย เถลงในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย เถลงในการ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson-Coefficient Correlation) โดยกำหนด ค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้น นำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล และจัดลำดับของระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสังกัดเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหาร สถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านผู้นำเอาใจใส่	4.38	0.72	มาก	1
2.	ด้านผู้นำนำเคารพ	4.36	0.76	มาก	6
3.	ด้านผู้นำน่ายกย่อง	4.35	0.73	มาก	7
4.	ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด	4.38	0.73	มาก	2
5.	ด้านผู้นำมีความอดทน	4.37	0.71	มาก	5
6.	ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ สึกซึ้ง	4.38	0.71	มาก	3
7.	ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี	4.38	0.74	มาก	4
ภาพรวม		4.37	0.73	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การ บริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.72$) ด้านผู้นำรู้จักการใช้ คำพูด ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.73$) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.71$) ด้านผู้นำชัก นำไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.74$) ด้านผู้นำมีความอดทน ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.71$) ด้านผู้นำนำ เคารพ ($\bar{X} = 4.36, SD = 0.76$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.73$) มีระดับ การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล และจัดลำดับของระดับ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.39	0.73	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.72	มาก	2
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.37	0.73	มาก	3
สูง				
4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.34	0.72	มาก	4
ภาพรวม	4.37	0.73	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.73$) ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.72$) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.73$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.72$) มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y)	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผู้นำเอาใจใส่ (X_1)	.790**	สูง
2. ด้านผู้นำแนวเคารพ (X_2)	.792**	สูง
3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง (X_3)	.815**	สูงมาก
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด (X_4)	.814**	สูงมาก
5. ด้านผู้นำมีความอดทน (X_5)	.767**	สูง
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง (X_6)	.791**	สูง
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี (X_7)	.836**	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	.907**	สูงมาก

หมายเหตุ: **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .767 - .836 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี รองลงมาด้านผู้นำนายกอง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้งและด้านผู้นำเอาใจใส่ ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านผู้นำมีความ โดยมึระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้นำเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงจิตใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ และสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ (ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี, 2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรสถานศึกษาป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ศิริพร ละหารเพชร, 2562) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกันโดยการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษามากที่สุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากรองลงมาคือ ด้านผู้นำนายกองค์ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้งและด้านผู้นำเอาใจใส่ ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านผู้นำมีความอดทน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และเชื่อมั่นใน การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมบุญ พรธนาภพ, 2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อนำมาทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้และยังสอดคล้องกับ (นริรัตน์ กว้างขวาง, 2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า 1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2) ด้านผู้นำนำเคารพ 3) ด้านผู้นำนายกองค์ 4) ด้านผู้นำรู้จัก การใช้คำพูด 5) ด้านผู้นำมีความอดทน 6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง 7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างต่อข้าราชการครู และฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสามารถ วิชาพิจารณาพิจารณาการบริหารงานและได้ ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้กับการบริหาร สร้างความเข้าใจที่ดีให้กับข้าราชการครูใน สถานศึกษา เช่น รู้จักพูดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเข้าใจใน แนวทางการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ และให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาของตนเองได้จึงมีความสอดคล้องและ ใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตร โดยหลัก กัลยาณมิตรนั้น ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจ ให้กับข้าราชการครูใน สถานศึกษา เป็นแบบอย่างในการบริหาร

องค์ความรู้ใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามซึ่งกันและกัน ถ้าหากผู้บริหารมีหลักกัลยาณมิตร มากหรือน้อยจึงจะ ส่งผลต่อระดับการบริหารงานของสถานศึกษา โดยตัวแปรการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 คือการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ไม่ ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ใช่สวาทเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



ภาพที่ 1 ความสำคัญของการบริหารตามหลักกลายามิตร เพื่อให้ผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ

สรุป

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารตามหลักกลายามิตรของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักกลายามิตรของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำเอาใจใส่ รองลงมาด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด รองลงมาด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ รองลงมาด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี รองลงมาด้านผู้นำมีความอดทน รองลงมาด้านผู้นำนำเคารพและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง มีระดับการบริหารงานตามหลักกลายามิตรผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกลายามิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักกลายามิตรผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาการบริหารตามหลักกลายามิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านผู้นำน่ายกย่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับการบริหารงานตามหลักกลายามิตรผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

เป็นคนสายตายาว มองการณ์ไกล เปิดใจรับความเข้าใจอยู่เสมอไม่ลำหลังใคร เป็นแบบอย่างได้ มีความมั่นใจ และภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นผู้ที่มีเป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง และมีคุณธรรมความดีงาม อย่างแท้จริง น่าเอาอย่าง มีความน่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุง ตนเองเป็นที่เอาอย่างทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอ่ยนามด้วยความภูมิใจ

2) จากผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเรียนให้มี เจคติทางทางบวกมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาที่ร่วมกันเสริมแรงเชิงบวกในห้องเรียนให้ประสบผลสำเร็จเริ่มจากความเข้าใจลักษณะนิสัยและ ข้อมูลสำคัญพื้นฐานของนักเรียนตนเองนำมาสู่การวางแผนการใช้วิธีการเสริมแรงที่เหมาะสม การสื่อสาร ที่ชัดเจน รักษาคำสัญญาที่จะให้รางวัลเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ดีเป็นที่น่าพึงพอใจตามที่ได้ตกลงกันได้ ควบคู่กับการใช้การเสริมแรงหรือการจัดบรรยากาศทางสังคมภายในห้องเรียน เปิดโอกาสให้เพื่อนนักเรียน เสนอชื่อเพื่อนร่วมห้องที่มีพัฒนาการด้านพฤติกรรมที่ดีเด่น

3) จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกลายาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักกลายาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับการพูดให้ได้ผล ผู้บริหารไม่แนะนำไปในทางเสื่อมเสีย ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระ ผู้บริหารที่มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นต้องรู้จักการ “แนะนำ” แก่ผู้อื่นได้ “แนะ” คือ ชี้ทางที่ถูกที่ควรให้ทำ “นำ” คือ ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง อันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ แก่ผู้อื่นและกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงานมีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบการบริหารตามหลักกลายาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กับสำนักงาน เขตอื่นๆ

2) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบอื่น ๆ กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อจะได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาเพิ่ม มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธิษตยา ภิระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
พะเยา.

นาริรัตน์ กว้างขวาง. (2561). การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกลายาณมิตร ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตร
โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). หลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา
เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมบูรณ์ พรธนาภพ. (2550). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน.
- เสรี ภัคดี และคณะ. (2565). ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavior (9th Edition). New Jersey: Prentice

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

Academic Leadership of School Administrators Affecting the Active Learning
of Teacher Under the Office of Chiang Rai Primary Educational
Service Area Office 3 in Mae Fah Luang District

เปนไท เกตุศิริณ

Pentai Kethirun

วัชร จตุพร

Watchara Jatuporn

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

Beat_amber@hotmail.com

085-7249709



Received: 4 April 2025; Revised: 17 April 2025; Accepted: 17 April 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง (2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่เดียวกัน และ (3) ศึกษาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 234 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งตามกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยตุง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาบ และกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลอง จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง มี 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร และการนิเทศการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ครูผู้สอน

Abstract

This study aims to (1) examine the academic leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in Mae Fa Luang District, (2) explore the active learning management of teachers in schools within the same area, and (3) investigate the impact of school administrators' academic leadership on teachers' active learning management. The sample group consisted of 234 teachers, with the sample size determined using Krejcie and Morgan's table. A multi-stage sampling method was employed, categorizing participants based on educational network groups in the area, including the Doi Tung Development Project Educational Network, Thoed Thai Educational Network, Mae Salong Ka Kao Educational Network, and Doi Mae Salong Educational Network. Subsequently, simple random sampling was conducted in proportion to the population size of each school. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was performed using multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall academic leadership of school administrators was at a high level, with the highest mean score in the aspect of teacher and personnel quality development. The aspect with the least mean was setting a clear vision, mission, and goals 2) the active learning of teacher was at a high level, with the highest mean score in the aspect of hands-on learning activities. The aspect with the least mean was self-learning management 3) academic leadership of school administrators affecting the active learning of teacher under the office of Chiang Rai primary educational service area office 3 in Mae Fah Luang District in 3 aspect, there are setting a clear vision, mission, and goals, teacher and personnel quality development and educational supervision.

Keywords: Academic leadership, School administrators, Active learning, Teachers

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต และการทำงานที่ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การยกระดับสมรรถนะของตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของเทคโนโลยี และทักษะที่สำคัญที่สุดของคนในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) และประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีนโยบายเร่งด่วน (Quick win) ปี พ.ศ. 2567 คือ ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ" มีเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

พร้อมทั้งสามารถเลือกพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพและความสนใจที่หลากหลาย โดยขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทพื้นที่เป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ตระหนักถึง ความสำคัญของ การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning ว่ามีความสำคัญต่อครู ในทุกระดับ เนื่องด้วยความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามากมายในปัจจุบัน ส่งผลทำให้รูปแบบการ ดำเนินชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้อง มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาที่สามารถสนองตอบต่อความ ต้องการอันแท้จริงของผู้เรียน และเป็นระบบที่ช่วยสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งสังคมไทยและสังคมโลกสู่ ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้ ทักษะที่สำคัญของครูในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ศตวรรษที่ 21 คือ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพเป็นผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถในการ จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่หลากหลายได้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนอันจะนำไปสู่ห้องเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

สภาพการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ในปัจจุบัน มีโรงเรียนทั้งหมด 31 แห่ง ซึ่งมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ O-NET แต่พบสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า มีผลคะแนนลดจากปีการศึกษา 2565 ในทุกวิชา และพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนต่ำกว่า ระดับประเทศ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.17 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 23.83 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 26.81 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 28.43 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สิ่งสำคัญที่สุด ที่จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ คือ ตัว ผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง ความเป็นผู้นำ ต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการ ใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงาน วิชาการให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และ ผู้สอนซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งการเรียนรู้ ใช้การจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning เป็นต้น (ครูเชียงรายดอทเน็ต, 2567)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน วางแผน ปรับปรุง ในการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
- 2) เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง
- 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน จากแนวคิดของนักวิชาการ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร
5. ด้านการนิเทศการศึกษา



ตัวแปรเกณฑ์

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ด้านการมีทักษะการคิดแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้
4. ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 อำเภอแม่ฟ้าหลวง จำนวนทั้งสิ้น 592 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2567)

2.2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 อำเภอแม่ฟ้าหลวง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จากนั้น

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 หาค่าความความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ที่ได้ จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไป ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ปรากฏว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1) ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 234 ชุด

5.2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 234 ชุด ให้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง ซึ่งส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Smart Office ของสถานศึกษา โดยแนบด้วยลิงค์และ QR code เพื่อสแกนแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 เดือนและกำหนดวันปิดระบบในการทำแบบสอบถาม

5.3) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 234 ชุด ได้รับกลับคืนมา 234 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางการวิจัยสังคมศาสตร์มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) และนำผลการวิเคราะห์เสนอใน รูปตารางประกอบคำบรรยายได้ตาราง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	49.5
หญิง	97	41.5
ไม่ระบุ	21	9.0
รวม	234	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	50	21.4
26-35 ปี	60	25.6
36-45 ปี	65	27.8
46 ขึ้นไป	59	25.2
รวม	234	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	72	30.8
6-10 ปี	42	17.9
11 ปีขึ้นไป	120	51.3
รวม	234	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาได้แก่ เพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และไม่ระบุ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี จำนวน 72 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 และ 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 234			
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	4.00	0.37	มาก	4
2.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.04	0.37	มาก	2
3.	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.03	0.38	มาก	3
4.	ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร	4.06	0.37	มาก	1
5.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.00	0.38	มาก	5

รวม	4.06	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.37$) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.38$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.37$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน โดยภาพรวม

ลำดับ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.01	0.37	มาก	4
2.	ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.02	0.33	มาก	3
3.	ด้านการมีทักษะการคิด แก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้	4.05	0.39	มาก	2
4.	ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ	4.06	0.45	มาก	1
รวม		4.03	0.23	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือ การมีทักษะการคิด แก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.39$) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.33$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานโมเดลรวมโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.563	0.218		11.764	0.000*
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (X_1)	0.114	0.039	0.183	2.933	0.004*
การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (X_4)	0.119	0.040	0.189	2.962	0.003*
การนิเทศการศึกษา (X_5)	0.132	0.039	0.214	3.376	0.001*

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.563	0.218		11.764	0.000*
R = 0.408	R ² = 0.167		Adj. R = 0.156		Std. Error = 0.21392

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนาย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (Beta = 0.183) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (Beta = 0.189) และการนิเทศการศึกษา (Beta = 0.214) โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 15.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.21392

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาต้องมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การได้รับการปรึกษาชี้แนะ การนำความรู้ไปใช้ การถอดบทเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฏฐริยา ภาธรธณฤต, 2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกช่วยพัฒนาทักษะของผู้เรียน ส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ และทำให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และงานวิจัยของ (McKeachie et al., 2008) เปรียบเทียบการสอนแบบบรรยายกับ Active Learning และพบว่าการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การทำงานกลุ่ม และการนำเสนอได้ดีกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนัญญา คุณสุข, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3) จากการศึกษภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน มี 3 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารวิชาการมีความสำคัญ และเป็นหัวใจของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องสนใจและ เข้าใจเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญของวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ โดยการจัดการเรียนการสอนลักษณะนี้จะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญ

นอกจากผู้เรียนแล้ว คือ ครูผู้สอน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนการประเมินผล และมีทักษะการสอนแบบ Active Learning ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันชัย น้อยจันทร์, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

องค์ความรู้ใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร และการนิเทศการศึกษามีผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง เพื่อการบริหารวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องให้เกิดความสัมพันธ์กันทุกด้าน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

สรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และด้านการนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ รองลงมา คือ การมีทักษะการคิดแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) เนื่องจากการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีโครงการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2) เนื่องจากการวิจัย พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปรับปรุงในการเพิ่มบทบาทของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และติดตามผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อให้แน่ใจว่าครูสามารถประยุกต์ใช้แนวทางนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) เนื่องจากการวิจัย พบว่า ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนั้นจะต้องสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนที่เน้น Active Learning เช่น การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้แบบโครงงาน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4) เนื่องจากการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเนื่องจากเป็นรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนได้ตามความต้องการความสนใจ ความสามารถ โดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับความรู้ของแต่ละคน ซึ่งจะจ้องปรับปรุงในการเรียนลักษณะนี้

1.5) ผู้บริหารสนับสนุนงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจาก สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก โดยจัดหาสื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.2) ควรศึกษาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ข้าวทิพย์ พิสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ครูเชียงรายดอทเน็ต. (2567). ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. เรียกใช้เมื่อ 8 มิถุนายน 2567 จาก <https://sites.google.com/chaiphaphum1.go.th/active-learning>

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฏฐริยา ภาธรธนฤต. (2566). การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2562). หลักการจัดการเรียนรู้ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันชัย น้อยจันทร์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 4(1), 144-155.
- สาวิตรี มาตรขาว. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). นโยบายเร่งด่วน (Quick win) เรียกใช้เมื่อ 8 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.obec.go.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). เรียกใช้เมื่อ 8 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.cr3.go.th>
- หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement.
- McKinney, Kathleen. (2010). Active learning. Lilinois State University. Center for Teaching.

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
The school administrators' conflict management that affected the teachers
at Nakhon Si Thammarat primary educational
service area office 2 teamworking

วีรชัย ปานการ

Weerachai Pankan

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitattanavalee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkarat Campus

Email : Weerachai.pan@student.mbu.ac.th



Received: 5 April 2025; Revised: 19 April 2025; Accepted: 19 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครู 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การหลีกเลี่ยง, การร่วมมือ, และการประนีประนอม ตามลำดับ ส่วนการยอมให้และการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2) การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน, การสื่อสาร, การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนการร่วมมือและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

3) ความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ตัวแปรการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านการยอมให้, ด้านการเอาชนะ, ด้านการหลีกเลี่ยง, และด้านการประนีประนอม ซึ่งสามารถทำนายการ

ทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1) + .010(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1) + .012(X_3)$$

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the school administrators' conflict management level from the teachers 2) to study the teachers at Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 teamworking, 3) to study the relationship between the school administrators' conflict management and teachers' teamworking, and 4) to forecast the school administrators' conflict management that affected the teachers at Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 teamworking. The samples were 327 person. A questionnaire is used to investigate the data. Frequency, percentile, mean, standard deviation, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis were used to analyzed the data.

The results of research were found that

1) The school administrators's conflict management were in a good level, at the same average, followed by avoiding conflict, cooperation, conflict compromission, losing and overcoming conflict.

2) The teachers teamworking were in a good level, at the same average, followed by teacher's trust, communication, sharing goals, interpersonal relationship, cooperation, and participation.

3) The relationship between the school administrators' conflict management and teachers' teamworking was high-positive, significantly at .001 level.

4) The variables of losing conflict, overcoming conflict, avoiding conflict, and conflict compromission forecasted teachers teamworking for 80.70 percent. This forecasting equation could be described as:

A. Unstandardized score

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1) + .010(X_3)$$

B. Standardized score

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1) + .012(X_3)$$

Keywords: Conflict Management, The School Administrators, Teamworking

บทนำ

ในสังคมศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นยุคแห่งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคที่คนในสังคมนั้นมีความหลากหลายในทุกมิติ อีกทั้งมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านประสบการณ์ ภูมิหลัง ทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการ ความหลากหลายดังกล่าวหล่อหลอมรวมให้บุคคลมีกระบวนการคิด การกระทำและพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในสังคม (เศรษฐพล บัวงาม, 2563) จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเน้นถึงความหลากหลายของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านช่วงวัย วุฒิ การศึกษา บุคลิกภาพ ค่านิยม และความสามารถ ครูในยุคนี้ต้องรับผิดชอบหน้าที่ที่หลากหลาย ทั้งการจัดการเรียนการสอนและสนองนโยบายที่เกี่ยวข้อง

หากครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้ความถนัดและความสามารถที่แตกต่างกันมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน ก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ได้งานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดความสามัคคีกันภายในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้ง ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้นอาจเกิดมาจากการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติงานที่มีความเห็นไม่ตรงกัน ปัญหาส่วนตัว ผลประโยชน์ ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ความแตกต่างระหว่างบุคคล การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน การใส่ร้ายป้ายสี ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ และยังก่อให้เกิดความยุ่งยากมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษา เกิดการแก่งแย่งแข่งขันกัน ในเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ จึงควรรู้จักหาสาเหตุของความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้ง เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้คลี่คลายไปในทางที่ดีเหมาะสม (กฤษกรณ์ กำเนิดมณี, 2564)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาและมีความเป็นผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มีการวางแผน มีกระบวนการในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีในปัจจุบันนั้นมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ คือ จัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งของการบริหารที่เป็นเงื่อนไขนำไปสู่ความเข้มแข็งของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น (น้ำเพชร ชัยชมภู, 2565) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความขัดแย้งถือว่าเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ควรละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ซึ่งในปัจจุบันไม่อาจกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ประชากรในวัยเรียนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 188 โรงเรียน และมีครูจำนวน 2,099 คน และตรวจสอบการปฏิบัติ
หน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง
ข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อสนองนโยบายทางการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566) จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
ทำงานสนองนโยบายดังกล่าว ทำให้ต้องมีการกระจายงานไปสู่ข้าราชการครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่ง
ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นต่างก็มีการะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว ซึ่ง
ส่งผลทำให้ครูมีการะงานเพิ่มมากขึ้นและต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกัน และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้
งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเสร็จทันเวลาเมื่อครูมีการะงานเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ความคิดเห็นในการทำงานไม่ตรงกัน ทักษะที่แตกต่างกันในการทำงาน จึงเป็นเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งใน
การทำงานในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปเป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนและส่งเสริม
สนับสนุนการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 4) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ
(Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,099 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการศึกษานี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบต่องานเป็นทีมของครูแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ 5) ด้านการเอาชนะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการร่วมมือ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 3 ท่าน เพื่อประเมินความสมบูรณ์และความถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมถึงการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2.3) แบบสอบถามได้ถูกนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ก่อนนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha, 1990) ซึ่งให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .974 โดยด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .951 และด้านการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าความเชื่อมั่น .982

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1) ผู้วิจัยยื่นขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษา

3.2) แบบสอบถามถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ amss โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ซึ่งถูกส่งไปยังโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.3) หลังจากได้รับข้อมูลกลับมา ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปผลตามระเบียบวิธีการวิจัยที่วางไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากที่ได้จัดเตรียมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
- 3.2) การศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.3) การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.5) การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่สะท้อนระดับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การหลีกเลี่ยง	4.38	0.61	มาก
2	การยอมให้	4.33	0.67	มาก
3	การประนีประนอม	4.36	0.56	มาก
4	การร่วมมือ	4.37	0.58	มาก
5	การเอาชนะ	4.33	0.59	มาก
ภาพรวม		4.36	0.52	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$) = 4.36, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การหลีกเลี่ยง (X_1) ($\bar{X}$) = 4.38, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การร่วมมือ (X_4) ($\bar{X}$) = 4.37, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การยอมให้ (X_2) ($\bar{X}$) = 4.33, S.D. = 0.67) และ การเอาชนะ (X_5) ($\bar{X}$) = 4.33, S.D. = 0.59)

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การติดต่อสื่อสาร	4.41	0.61	มาก
2	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.35	0.61	มาก
3	การมีส่วนร่วม	4.32	0.58	มาก
4	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.33	0.63	มาก
5	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.43	0.46	มาก
6	การร่วมมือ	4.33	0.61	มาก
ภาพรวม		4.36	0.49	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตารางที่ 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_5) ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (Y_1) ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วม (Y_3) ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.58)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) รายละเอียด แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู (Y)						ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	.607***	.598***	.663***	.663***	.454***	.729***	.745***
X_2	.722***	.745***	.689***	.803***	.502***	.725***	.841***
X_3	.437***	.695***	.601***	.584***	.424***	.614***	.672***
X_4	.540***	.617***	.562***	.685***	.435***	.600***	.690***
X_5	.671***	.664***	.713***	.785***	.425***	.835***	.826***
ผลรวม $X_{รวม}$	.692***	.767***	.746***	.816***	.518***	.810***	.873***

จากผลการวิเคราะห์ใน ตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แสดงให้เห็นว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .873 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ถูก นำมาใช้เพื่อคัดเลือกตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมที่สุดใน

การสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อระบุปัจจัยด้านการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.022	.101		10.104	.000
การหลีกเลี่ยง (X_1)	.102	.033	.127	3.082	.002
การยอมให้ (X_2)	.325	.031	.442	10.568	.000
การเอาชนะ (X_5)	.333	.033	.403	10.181	.000

$R = .898$, $R^2 = .807$, $\text{Adjusted } R^2 = .804$, $S.E._{\text{EST}} = .216$, $F = 336.149$, $\text{Sig.} = .000$

จาก ตารางที่ 4 พบว่า มีตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ที่เป็น ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การหลีกเลี่ยง (X_1), การยอมให้ (X_2), และ การเอาชนะ (X_5) ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 80.70 ($R^2 = .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อนำตัวแปรเหล่านี้ไปสร้าง สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปแบบ คะแนนดิบ และ คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ:

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน:

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$$

อภิปรายผล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ แนวทางการบริหารความขัดแย้งใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การยอมให้ 3) การประนีประนอม 4) การร่วมมือ และ 5) การเอาชนะ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ ต้นเหตุของปัญหา การเลือกแนวทางที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการประสานความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งแนวทาง ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins, 1996) ที่ระบุว่า ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดย ธรรมชาติและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ความขัดแย้งเป็นแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ แม้ว่า ความ ขัดแย้งอาจเป็นอุปสรรคในบางกรณี แต่ก็สามารถกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และช่วยพัฒนากลยุทธ์การ

บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (น้ำเพชร ชัยชมภู, 2565) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างคู่ขัดแย้ง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และพยายามหาทางออกที่เป็นกลางเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งทิพา บุราณศรี, 2565) ซึ่งศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ เป็นแนวทางที่ช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร

2) การทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสาร (2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (3) การมีส่วนร่วม (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (5) การสร้างความไว้วางใจ และ (6) ความร่วมมือในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน ก่อนเริ่มงาน และภายหลังเสร็จสิ้นงาน ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด คอยช่วยเหลือกัน และใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีความร่วมมือที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gary Yukl, 2013) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การประสานงาน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ขจรศักดิ์ จันทรสว่าง, 2566) ซึ่งศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูร่วมกันวางแผนงาน มีเป้าหมายร่วมกัน และพร้อมทั้งรับบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม ครูให้ความร่วมมือในการเผชิญกับปัญหา และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กาญจนาวดี ไชยสงค์, 2567) ซึ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญคือ การบูรณาการงานผ่านการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การพัฒนางานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับ การทำงานเป็นทีมของครูด้านความร่วมมือ อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .001 รองลงมา การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับ การทำงานเป็นทีมของครูด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ขณะที่ การบริหารความขัดแย้งแบบ ประนีประนอม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ การทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า แนวทางการ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู โดยเมื่อความ ขัดแย้งได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถร่วมมือกันทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ณัชรีย์ คำไพ, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ทั้งสอง ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .797$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (สุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยวิธีที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้ง แบบยอมให้และประนีประนอม ขณะที่ การบริหารแบบเอาชนะมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (Bahadir Gulbahar, et al., 2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมของครู ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการจัดการความหลากหลายภายในห้องเรียน พบว่า การมี ส่วนร่วมของครูส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ผ่านกลไกของการบริหารจัดการห้องเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการยืนยันโดย การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

4) ตัวแปรพยากรณ์ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ การประนีประนอม การร่วมมือ และการเอาชนะ สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการ วิเคราะห์ระบุว่า 3 ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลสูงสุด ต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ตัวแปรที่ดีที่สุดคือ ด้าน การยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง โดย ตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 สามารถนำเสนอเป็นสมการพยากรณ์ใน รูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้: $\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$ และ สมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน: $\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$ ทั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า การบริหารความขัดแย้งที่ มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย โดยเฉพาะ การยอมให้ และ การประนีประนอม ซึ่งมี บทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กาญจนาวดี ไชยสงค์, 2567) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ ความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ ร้อยละ 61.60 และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ (ณัชรีย์ คำไพ, 2564) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การ ประนีประนอม และการใช้วิธีบังคับ ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ ร้อยละ 64.70 และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ (ธนพงษ์ จอมพระ, 2565) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในปราจีนบุรี เขต 1 มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายผลได้ถึง ร้อยละ 80.30 สรุปการบริหารความขัดแย้งที่ดีของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงต่อ ความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของครู การนำแนวทางที่เหมาะสม เช่น การยอมให้ ประนีประนอม และเอาชนะเมื่อจำเป็น สามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สรุป

- 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การหลีกเลี่ยง, การร่วมมือ, และการประนีประนอม ตามลำดับ ส่วนการยอมให้และการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
- 2) การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การไว้วางใจกันและกัน, การสื่อสาร, การมีเป้าหมายเดียวกัน สำหรับการมีมนุษยสัมพันธ์และการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการมีส่วนร่วมอยู่ในลำดับถัดมา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
- 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดมี 3 ด้าน ได้แก่ การยอมให้ การเอาชนะ และการหลีกเลี่ยง ซึ่งสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 โดยสมการพยากรณ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรได้รับการอบรมและพัฒนาในด้านการบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการพัฒนาการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและตรงตามบริบทของสถานศึกษา

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้มีการติดต่อสื่อสารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และดึงศักยภาพของครูเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรมีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ เพื่อเป็นแนวความรู้ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหากเกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งโดยใช้หลักธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.2) ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.3) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาวดี ไชยสงค์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- กฤษกรณ์ กำเนิดมณี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. วารสารนาควิเคราะห์. 13(2), 149-159.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2556). การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ณัชชรี คำไพ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(85), 110-118.
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งทิพา บุราณศรี. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 9(3), 391.

- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทาทิพย์ ทิพย์ไสตร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2. (2566). ข้อมูลสภาพทั่วไป. เรียกใช้เมื่อ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567, จาก <http://nst2.obec.go.th>
- Bahadir Gulbahar, et al. (2022). Examining the Relationships Among Teachers' Work Engagement, Teamwork Attitudes, and Efficacy for Classroom Diversity [Abstract]. *Insan & toplum the journal of humanity and society Abstracts*. 12, 155.
- Best, John W. (1986). *Research in Education*. 5thed. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Gary Yukl. (2013). *Leadership in Organization* Essex : Pearson Education Limited, 2013.
- Krejcie, K.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(2), 607-610.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior : Concepts, controversies, applications*. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-hall.

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

Participatory internal supervision of schools under The office
of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3

ภัทรภร จินสิทธิ

Pattaraphon Jinasit

กษิณณ มีพรหม

Kasidit Meprom

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: Patta.noinaa@gmail.com

E-mail: Krueins@gmail.com

โทร. 0961538392



Received: 6 April 2025; Revised: 19 April 2025; Accepted: 23 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครู จำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้น 338 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แบบสอบถาม สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่าระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนการผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the level of participatory internal supervision in educational institutions under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, and 2) compare participatory internal supervision in these educational institutions classified by school size. The sample consisted of 27 school administrators and 311 teachers, totaling 338 participants, selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffe'. The research findings revealed that the overall level of participatory internal supervision in educational institutions was high. When considering individual aspects, the highest mean score was found in the evaluation and reflection of supervision results, followed by the implementation of supervision. The aspect with the lowest mean score was supervision planning. The comparison of participatory internal supervision in educational institutions under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by school size, showed overall statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: internal supervision, Participatory internal supervision, Primary Education

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมประสิทธิภาพของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยกระบวนการนิเทศการศึกษาถือเป็นหนึ่งในสามกระบวนการหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ร่วมกับกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน การนิเทศแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผ่านการช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ประสานความร่วมมือ และติดตามดูแลการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการที่มีฐานสำคัญจากความร่วมมือและยึดหลักความเสมอภาคและประชาธิปไตยของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญเนื่องจากช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการนิเทศ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (วรลักษณ์ อาจวิชัย, 2565) อย่างไรก็ตามการนิเทศภายในสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการนิเทศแบบบนลงล่าง ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ทำให้การนิเทศไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูและนักเรียน นอกจากนี้ การนิเทศภายในมักเป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ครบตาม

ขั้นตอนที่กำหนด ขาดการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ไม่มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 153 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่อำเภอฝาง แม่สาย ไชยปราการ เชียงดาวและเวียงแหง มีความหลากหลายทั้งในด้านบริบทพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูง และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ ทำให้เกิดความท้าทายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในหลายโรงเรียนยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล นักเรียนยังขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็น เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในด้านผู้เรียน พบว่ามีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องพื้นฐานครอบครัว ภาษา และวัฒนธรรม โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีอุปสรรคในการสื่อสารและการเรียนรู้ มีปัญหาการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ส่งผลให้ไม่สามารถเรียนรู้ในกลุ่มสาระอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นักเรียนยังมีปัญหาด้านพฤติกรรม การปรับตัวเข้ากับสังคม และมีอัตราการออกกลางคันสูง โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานมาก ทั้งงานด้านวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ และงานบุคคล ทำให้ไม่มีเวลาในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ที่มีความท้าทายและหลากหลายเช่นนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยผลการศึกษารังนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนทางในการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ ก้าวทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน และครูจำนวน 2,456 คน รวม 2,661 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครู จำนวน 311 คน รวม 338 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales)

- 1) การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้
- 2) ศึกษากรอบแนวคิดจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดกรอบแนวคิดและประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัยให้มีความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน
- 4) ออกแบบข้อคำถามตามกรอบแนวคิดการศึกษานิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดให้แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 5) วิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา Item-Objective Congruence (IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินเครื่องมือ ผลการตรวจสอบข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป
- 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 จึงดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ HREC-UP-HSS 2.2/038/68

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ทางช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา ด้วย QR code Google form ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษา ตามช่วงเวลาที่กำหนด ภายใน 30 วัน วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบโดยการกำหนด ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา	n = 338		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.96	0.61	มาก	4
2. ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ	4.03	0.70	มาก	3
3. ด้านการดำเนินการนิเทศ	4.28	0.46	มาก	2
4. ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ	4.41	0.26	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.17	0.35	มาก	

1. ระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$ S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.41$ S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการนิเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.28$ S.D. = 0.46) ถัดมา คือ ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.03$ S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.96$ S.D. = 0.61)

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนการ นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	29.161	3	9.720	29.874*	0.000
	ภายในกลุ่ม	108.677	334	0.325		
	รวม	137.838	337			
ด้านการจัดทำเครื่องมือ การนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	34.148	3	11.383	26.635*	0.000
	ภายในกลุ่ม	142.738	334	0.427		
	รวม	176.886	337			
ด้านการดำเนินการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	8.888	3	2.953	13.039*	0.001
	ภายในกลุ่ม	75.889	334	0.227		
	รวม	74.777	337			
ด้านการประเมินและ สะท้อนผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.584	3	0.528	6.293*	0.000
	ภายในกลุ่ม	33.310	334	0.100		
	รวม	34.893	337			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.867	3	4.956	42.383*	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.054	334	0.117		
	รวม	53.921	337			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยวิธี Scheffe' (n=338)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 25)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 230)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่ (n = 69)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	4.24	-	.001*	-	-
ขนาดกลาง	3.77	.001*	-	.000*	.000*

ขนาดใหญ่	4.42	-	.000*	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.46	-	.000*	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ถัดมาสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ โดยวิธี Scheffe' (n=338)

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 25)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 230)	สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 69)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	4.44	-	.000*	-	-
ขนาดกลาง	3.80	.000*	-	.000*	.001*
ขนาดใหญ่	4.49	-	.000*	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.53	-	.001*	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ถัดมาสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการนิเทศ โดยวิธี Scheffe' (n=338)

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 25)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 230)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่ (n = 69)	สถานศึกษาขนาดใหญ พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	4.48	-	.021*	-	-
ขนาดกลาง	4.16	.021*	-	.000*	.023*
ขนาดใหญ่	4.50	-	.000*	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.57	-	.023*	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ถัดมาสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ โดยวิธี Scheffe' (n=338)

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 25)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 230)	สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 69)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	4.44	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.36	-	-	014*	-
ขนาดใหญ่	4.50	-	.014*	-	-
ขนาดใหญ่ พิเศษ	4.58	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

อภิปรายผล

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศ พิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินและการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การที่ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอาจเนื่องมาจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเล็งเห็นความสำคัญของการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการองค์กร กระบวนการนี้ไม่เพียงเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การสะท้อนผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงประเด็น และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ จะทำให้เกิดความเข้าใจในระดับปัญหาและแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ อาจวิชัย (2565) ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2565) สรรเพชญ์ ศิริเกตุ (2563) ที่พบว่าการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะในด้านการประเมินและสะท้อนผลมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประเมินและสะท้อนผลปรับปรุงการนิเทศ วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ ณะสีลังกูร (2565) ที่พบว่าการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ครูและผู้บริหารให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยเฉพาะการสะท้อนคิดหลังการสังเกตการสอนที่ช่วยพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้านการดำเนินการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้

ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติการนิเทศที่เป็นรูปธรรม มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้จะอยู่ในระดับมากแต่ก็สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรก่อนดำเนินการนิเทศภายใน และขาดการกำหนดโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน รวมถึงการขาดการวิเคราะห์ความต้องการแบบองค์รวมและการไม่บูรณาการแผนนิเทศกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ผลจากการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน อาจเนื่องจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวนมาก ทำให้การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมีความเป็นระบบมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่มาจากตัวแทนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีลักษณะการนิเทศภายในคล้ายคลึงกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แต่มีขนาดโครงสร้างที่เล็กกว่า ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศมากขึ้น สถานศึกษาขนาดกลาง มีจุดเด่นในด้านความใกล้ชิดระหว่างบุคลากร ทำให้การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในเป็นไปอย่างทั่วถึง ครูทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการนิเทศ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการมากขึ้น แต่อาจมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้บางครั้งการนิเทศอาจไม่ครอบคลุมในบางประเด็นที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ แต่มีข้อดีคือสามารถติดตามผลการนิเทศได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเป็นกันเองสูง บุคลากรมีความใกล้ชิดกันมาก ทำให้การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างไม่มีเป็นทางการ มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสม ครูทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการนิเทศ แต่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ รวมถึงบุคลากรที่มีจำนวนน้อย ทำให้บางครั้งครูมีภาระงานมากจนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ นอกจากนี้ ด้วยจำนวนบุคลากรที่น้อยทำให้ขาดความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน จันทนะ (2566) ที่พบข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยครูต้องใช้เวลาเฉลี่ย 35% ของชั่วโมงทำงานในการเข้าร่วมกิจกรรมนิเทศภายใน เทียบกับโรงเรียนขนาดเล็กที่ใช้เพียง 18% อย่างไรก็ตามโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความได้เปรียบด้านความหลากหลายของบุคลากรที่สามารถจัดตั้งทีมนิเทศเฉพาะทางได้

องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมต้องออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทและขนาดของสถานศึกษา โดยมีหลักการสำคัญคือการสร้างสมดุลระหว่างความเป็นทางการของระบบกับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคลากร สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและกระจายความรับผิดชอบให้ทั่วถึง ในขณะกันควรใช้ความเป็นกันเองและความใกล้ชิดเป็นจุดแข็งในการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากร การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมจุดแข็งคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการนิเทศ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนกระบวนการนิเทศและการติดตามประเมินผลแบบเรียลไทม์ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษายุค 4.0 การบูรณาการแผนการนิเทศเข้ากับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยต้องมีการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากการศึกษาระดับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการจัดทำเครื่องมือการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ด้านการประเมินและสะท้อนผลการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ขณะที่การวางแผนการนิเทศยังมีข้อจำกัดในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการ

นิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวนมาก ทำให้การนิเทศภายในเป็นระบบมากกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีลักษณะการนิเทศภายในคล้ายคลึงกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แต่มีการสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สถานศึกษาขนาดกลางมีจุดเด่นในด้านความใกล้ชิดระหว่างบุคลากรแต่มีข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กมีความยืดหยุ่นสูงแต่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งพบว่าขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดกระบวนการนิเทศภายในและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่คำนึงถึงขนาดของสถานศึกษา โดยพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการนิเทศระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมกับรูปแบบการนิเทศแบบอื่นๆ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2565) รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์. 20(2), 69-84.
- ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(3): 463-476.
- น้ำฝน จันทนะ (2566). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารนิติรัฐ. 13-24.
- วรลักษณ์ อาจิวิชัย. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมจรพุทธปัญญาปริทรรศน์. 8(4), 93-107.

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570. เรียกใช้เมื่อ 30 เมษายน 2567 จาก <https://www.cmarea3.go.th/2567>

สรรเพชญ ศิริเกตุ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
The Relationship Between Digital Leadership and the Academic
Administration of School Administrators under Songkhla Primary
Educational Service Area Office 3

ปรเมศวร์ ธนุสร

Poramet Thanuson

วัน เดชพิชัย

Wan Dechpichai

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: poramet.tha008@hu.ac.th



Received: 6 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficients)

ผลวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .50$) 2. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .46$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .712

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Abstract

This research aimed to 1) study the level of digital leadership among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, 2) study the level of academic administration among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, and 3) study the relationship between digital leadership and academic administration among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 127 school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 during the 2024 academic year. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using Pearson's Product Moment Coefficients (Parson's alpha correlation coefficient).

The research findings revealed that: 1. The overall level of digital leadership among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was high ($\bar{x} = 4.31$, $SD = .50$). 2. The overall level of academic management among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was also high ($\bar{x} = 4.42$, $SD = .46$). 3. The overall relationship between digital leadership and academic management among school administrators in the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 showed a high positive correlation, with a correlation coefficient of .712.

Keywords : Digital leadership, academic administration, Songkhla Primary Educational Service Area Office 3.

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพในทุกด้าน ทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดการศึกษาในประเทศไทยถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐต้องจัดให้ครอบคลุมทุกช่วงวัยเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และนำไปสู่ความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศในระยะยาว ภายใต้บริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี การศึกษาไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว (กฤตเมธ บุญนุ่น, 2561)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการภาคการศึกษาถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบดิจิทัลไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไร้ข้อจำกัด แต่ยังส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษายังต้องอาศัยการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาครู และการสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับโลกดิจิทัล (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2560)

ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา "ภาวะผู้นำดิจิทัล" ได้กลายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่าง

ยิ่ง ผู้นำที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนาแผนการดำเนินงาน และนำบุคลากรไปสู่การปรับใช้เทคโนโลยีในทุกมิติของการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การออกแบบหลักสูตร การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และการประเมินผล ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 193 โรงเรียน ซึ่งในจำนวนนี้ 158 โรงเรียนอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากข้อมูลสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้น ป.1, ป.3, ป.6 และ ม.3 อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งระดับประเทศและสพฐ. สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเปราะบางทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น (ภูเบศร์ บาลชน, 2563)

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการจึงเป็นแนวทางที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวได้ โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวางแผน จัดการข้อมูล การสื่อสาร การติดตาม และการประเมินผลได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนในยุคดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างยั่งยืน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
- 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 193 คน

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 127 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan และทำการสุ่มอย่างมีระบบ โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่มได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา อำเภอสบไถ่ และอำเภอสะเตา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ คือ ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 5 ด้าน จำแนกเป็นดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 5) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 7 ด้าน จำแนกเป็นดังนี้ 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้ 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 5) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล และการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม 5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณสมบัติเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Consequence: IOC) 6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน นำผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำดิจิทัล เท่ากับ

.957 และด้านการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .971 7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรอง และแนะนำตัวจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อแนะนำตัวเอง และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากการส่งแบบสอบถามแล้วไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	4.35	.50	มาก
การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.32	.54	มาก
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล	4.32	.59	มาก
การสื่อสารดิจิทัล	4.30	.55	มาก
การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล	4.25	.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .50 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$) = 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .47 รองลงมา การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) =

.54 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .59 การสื่อสารดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .55 การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .55

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.51	.50	มาก
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.46	.42	มาก
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.45	.49	มาก
ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.42	.46	มาก
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.39	.49	มาก
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.26	.55	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.21	.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$) = 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .50 รองลงมา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .49 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .46 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .49 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .55 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = .54

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับ .712

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และการเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้

เทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับตัว และพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานและสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านดิจิทัล และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกมลวานิช (2563) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทรณดา เผือกผ่อง (2565) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัญฐิตา สงค์แก้ว (2565) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารวิชาการ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรในการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกาพ (2564) พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564) พบว่าการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมารา จินตามณี (2566) พบว่าการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารงาน

วิชาการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ การที่ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยืนยันว่าความสัมพันธ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดยตรง ดังนั้น การพัฒนาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลในหมู่ผู้บริหารจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่นี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนดา เพือก่อง (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย เนียมเทศ, ภัทราภรณ์ บุญชู (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในช่วงภาวะวิกฤติ COVID-19 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรisha คำหนัก (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยความรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานของ จตุพร ทองจิตร, พระครูวินัยธร วุฒิชัย ขยวทโธ และ สุภัทรา ภูษิตรัตน์วาลี (2567) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านกับการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง เช่นกัน

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ตามลำดับ

ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับ .712

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

- 1) มีการนิเทศการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2) มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

- 3) มีการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) มีการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะและความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำดิจิทัล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา (SIS) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงการศึกษา (Education Analytics) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารงาน นอกจากนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา รวมถึงกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.2) จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังขาดความตระหนักและทักษะในการส่งเสริมการวิจัยภายในโรงเรียน ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารและครู เพื่อให้เข้าใจหลักการและกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้จริง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้โรงเรียนจัดตั้ง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายและงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยในโรงเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้คำปรึกษาและพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นระบบ

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการเป็นผู้นำดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กฤตเมธ บุญนุ่น. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human resource development. เชียงราย: สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2560). ความรู้และทักษะการสื่อสารชุมชน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรมวิชาการ.

- จตุพร ทองจิตร. พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑฒ. และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. 6(3), 268-269.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐिता สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(2), 1738-1754.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้ และภาวะผู้นำแบบร่วมมือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรธาดา เผือกผ่อง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วุฒิชัย เนียมเทศ และภัทราพรรณ บุญชู. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในช่วงภาวะวิกฤติ COVID-19. 9(9), 258-259.
- สรพรเพชญ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรีชา คำหนัก. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัสมารา จินตามณี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
The Relationship Between Transformational Leadership and Academic
Administration of School Administrators Under the Phuket Primary
Educational Service Area Office.

ริดวาน สะอิ

Ridduwan said

อริสรา บุญรัตน์

Arisra Boonrat

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: ridduwan.sae029@hu.ac.th



Received: 6 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 19 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.90 และด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับ ค่อน ข้าง สูง อย่าง มี นัย สำ คัญ ทาง สถิติ ที่ ระดับ .01 ($r = .679$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) Transformational leadership of school administrators, 2) Academic administration in schools and 3) The relationship between transformational leadership and school administrators' academic administration in schools under the Phuket Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 275 schoolteachers under the Phuket Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a 5 rating scale questionnaire with validity ranging from 0.67 to 1.00 and reliability of administrators' transformational leadership was 0.90 and administrators' academic administration was 0.92 Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows: 1) School administrators' transformational leadership was overall rated at high level in orderly by highest to lowest mean were , from highest mean to lowest mean were individualized consideration, intellectual stimulation, idealized influence and inspiration motivation. 2) School administrators' academic administration was rated in each aspect and overall at a high level. In orderly, from highest to lowest mean, were educational media learning, learning outcome assessment, curriculum development, educational supervision, and learning process development. 3) The relationship between strategic leadership and school administrators' academic administration in schools under the Phuket Primary Educational Service Area Office was overall positively correlated at fairly high level, statistically significant at the .01 level ($r = .679$).

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, Academic Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งปลูกฝังคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการเรียนการสอนต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง รู้จักการรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการประกอบอาชีพ การพึ่งตนเอง กล้าได้กล้าเสีย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการจัดการศึกษา การพัฒนานิย

และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจของสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาร่วมกับหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นและมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการปรับปรุง วิชาชีพครู บุคลากร และนักการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการศึกษาของครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน ท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา ธุรกิจ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผลก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารเพื่อกำหนดและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ผู้นำนั้นคือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จะจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม (Bass and Avolio, 1994)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาแต่ละแห่งงานวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร และการบริหารงานวิชาการยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ งานวิชาการนั้นเน้นการทำงานเป็นทีม ในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานสำเร็จและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน งานวิชาการให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งผู้บริหารต้องทุ่มเทให้กับการบริหารให้มาก ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553) ผู้บริหารและคณะครูต้องมีความพร้อมต่อการเรียนการสอน และพัฒนาเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะ การอบรมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติงาน จำนวน 6 หลักสูตร และมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการออกแบบแนวทางการวัดผลเก็บคะแนนระหว่างเรียนและการทดสอบ

ปลายปี (ปริยาพร วงศ์บุตรโรจน์, 2546)

การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 12 ด้าน โดยจากการวิเคราะห์การบริหารวิชาการที่ได้จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่า การบริหารวิชาการที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่ที่สำคัญประกอบด้วย 5 ด้าน: ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตนั้น พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีผลคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง เป็นตัวชี้วัดให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการทดสอบค่อนข้างต่ำ และควรปรับปรุง ซึ่งภาระงานการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน เป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงสถานศึกษา ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารวิชาการ เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุด ในโรงเรียนที่บุคลากรทุกคน ที่มีส่วนร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือมีคุณภาพที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้ปกครองและชุมชนโดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทาง วิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด จะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีทุกฝ่าย ต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริม ปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งยังเป็นแนวทางของผู้บริหารในการจัดการศึกษาเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 883 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 275 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, น.45-46) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา เป็นครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 121 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 141 คน และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 13 คน รวม 275 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ใน 4 ด้าน และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 4 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2) นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และดำเนินการแก้ไขตามแนวทางที่ถูกต้อง

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) สำหรับแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.90 และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.92

6) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

7) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และแบบออนไลน์โดยใช้ Google form

4) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอน ของการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.55	0.35	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.47	0.26	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.67	0.23	มากที่สุด
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.63	0.31	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .679$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา คุณพล และธารินทร์ รสานนท์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเบญจศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และเทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินการด้านกระบวนการเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับหลักสูตร โดยการส่งเสริมสนับสนุนงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน ปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้

- 1) มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกและการกระตุ้นทางปัญญา

- 2) มีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4) มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 5) มีการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1) จากการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเกิดความรักใคร่ สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่งผลให้ บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวและเป็นกัลยาณมิตร มีการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและใช้ทักษะ และความสามารถในงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพ ของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2) จากการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมี

ส่วนร่วมของผู้เรียน และด้านบริบท สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และชุมชน รวมถึงการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านกับการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง แสดงให้เห็นว่าเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลายสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา ด้านการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา) หรือพื้นที่ที่มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร และสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษา หรือเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาหรือสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. (2566). ข้อมูลนักเรียน สพป. ภูเก็ต ปีการศึกษา 2566.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ฐาปนันท์ กันยาและพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). “การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3”. วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(2), 101-110.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์ แอนด์ดี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนิดา คุณพล และ ธารินทร์ รसानนท์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอน ในสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุทธาทิพย์ หาญเมือง. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990) Developing Trans-formational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training. 14(5), 21-27.

ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
The Needs for Innovation Organization of Educational Opportunity Expansion
Schools in Mae Ai District under the Office of Chiang Mai Primary Educational
Service Area 3

ชลธิชา ไจอารี

Chonthicha Jaiaree

กษิณัญญ์ มีพรหม

Kasidit Meprom

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: chonthicha55121408@gmail.com

E-mail: Krueins@gmail.com

โทร. 0643487654



Received: 8 April 2025; Revised: 20 April 2025; Accepted: 23 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 178 คน รวม 191 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัด แบบประเมินค่า 5 ระดับ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่า ความเชื่อมั่นที่ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, องค์กรนวัตกรรม, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to study the needs assessment for innovation organizations in educational opportunity expansion schools in Mae Ai District under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 191 participants, including 13 school administrators and 178 teachers under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, selected through stratified random sampling. This quantitative research employed a questionnaire with a 5-level rating scale as the research instrument. The questionnaire items had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 with a reliability coefficient of 0.968. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNImodified). The findings revealed that the overall needs for innovation organizations in educational opportunity expansion schools in Mae Ai District under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. When considering individual aspects, the highest mean score was organizational culture and atmosphere, followed by organizational structure, innovative leadership, teamwork, human resource management, strategic management, and knowledge management, respectively. The aspect with the lowest mean score was information and communication technology utilization.

Keywords: Needs Assessment, Innovative Organization, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการเปลี่ยนบริบทในโลก โดยถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีสังคม วัฒนธรรม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (มรกต จันทรกระพ้อ, 2562) ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การเติบโต และการสร้างสมรรถนะที่อย่างยั่งยืน โดยปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศในระยะยาว และนำประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมีพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เป็นกลไกในการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ การวิจัยและนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ในส่วนของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา64 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีการผลิตบุคลากร และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพัฒนา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และ

ประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จึงจำเป็นที่สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรม พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญของ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมให้มีความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างแท้จริง จึงให้มีการ กำหนดพื้นที่นวัตกรรมซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม การศึกษา มาตราที่ 3 ให้ความหมาย “นวัตกรรมการศึกษา” เป็นแนวคิด หรือการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริมผู้เรียนและการจัดการศึกษา ให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนกำหนดแนวทางพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษา และพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่ง กันและกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแนบแน่น การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริม สร้างความรู้ใหม่และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ต้อง ดำเนินการตาม นโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในปีการศึกษา 2564 พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรมยังคงเผชิญ กับความท้าทายหลายประการ อาทิ 1) การขาดเครื่องมือในการประเมินความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มี ประสิทธิภาพ 2) การขาดทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ยัง ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) บุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นต่อการพัฒนานวัตกรรม และยังมีปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ที่ยังคงมีปัญหาด้านสมรรถนะทางการเรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการ บริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core Values) ภายใต้นโยบาย "We're SMART" ซึ่งประกอบด้วย Strategy (มีกลยุทธ์), Modern (มีความทันสมัย), Achievement (การมุ่งผลสัมฤทธิ์), Research & Development (การวิจัยและพัฒนา) และ Team work (การทำงานเป็นทีม) ที่เป็นค่านิยมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กร นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ จากวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่มุ่ง "สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี" และพันธกิจข้อที่ 6 ที่มุ่ง "พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่องค์กร ที่มีคุณภาพ" สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2566)

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม จะได้นำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในการวางแผน ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

วิธีดำเนินการ

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25คน และครูจำนวน 351 คน รวม 376 คน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน รวม 191 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 2ตอน ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ องค์กรนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาสในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales)

- 1) การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้
- 2) ศึกษากรอบแนวคิดจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดกรอบแนวคิดและประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัยให้มีความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน
- 4) ออกแบบข้อคำถามตามกรอบแนวคิดความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 5) วิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา Item-Objective Congruence (IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประเมินเครื่องมือ ผลการตรวจสอบข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00
- 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 จึงดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ HREC-UP-HSS 2.2/053/68

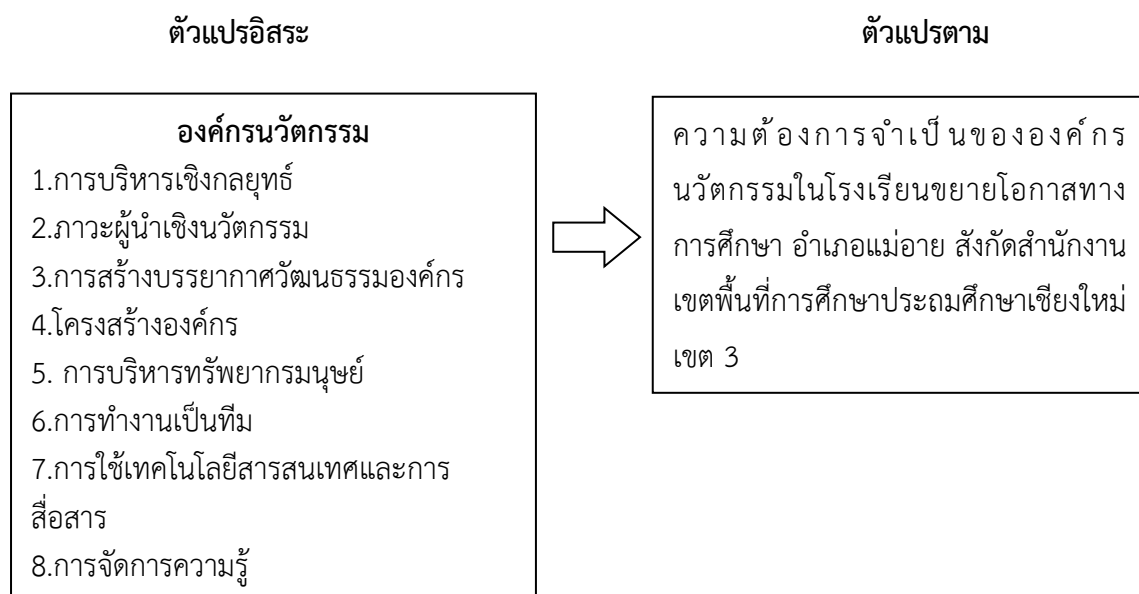
การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ทางช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา ด้วย QR code Google form ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษา ตามเวลาที่กำหนด ภายใน 30 วัน วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้ 1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. จัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพ



ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

องค์กรนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ		
1.ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.904	0.448	มาก	4.794	0.366	มากที่สุด	0.228	6

องค์กรนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI modified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ		
2. ด้านภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	3.795	0.519	มาก	4.711	0.478	มากที่สุด	0.242	3
3. ด้านการสร้าง บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร	3.806	0.478	มาก	4.756	0.405	มากที่สุด	0.250	1
4. ด้านโครงสร้าง องค์กร	3.797	0.479	มาก	4.734	0.441	มากที่สุด	0.247	2
5. ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	3.811	0.448	มาก	4.729	0.429	มากที่สุด	0.240	5
6. ด้านการทำงาน เป็นทีม	3.809	0.427	มาก	4.728	0.428	มากที่สุด	0.241	4
7. ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	3.878	0.425	มาก	4.747	0.445	มากที่สุด	0.224	8
8. ด้านการจัดการ ความรู้	3.903	0.434	มาก	4.782	0.419	มากที่สุด	0.225	7
รวมเฉลี่ย	3.838	0.457	มาก	4.748	0.426	มากที่สุด	0.237	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.237$) โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 7) ด้านการจัดการความรู้ 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ

1) ด้านการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.250$)

2) ด้านโครงสร้างองค์กร สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.247$)

- 3) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.242$)
- 4) ด้านการทำงานเป็นทีม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.241$)
- 5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.240$)
- 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.228$)
- 7) ด้านการจัดการความรู้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.225$)
- 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.224$)

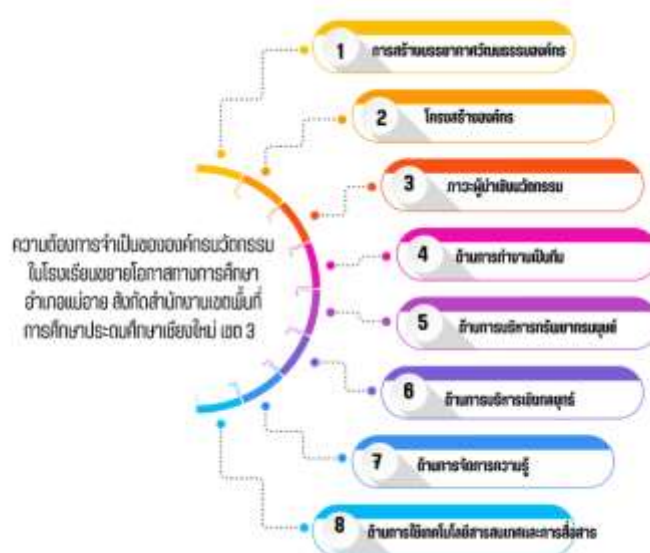
อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะ $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.237 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ ขององค์กรในรูปแบบอิสระทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เป็นแบบการบังคับบัญชา ส่งเสริมแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) กล่าวถึง ผู้บริหารองค์กรควรใช้หลักในการกระจายอำนาจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ทำให้ประสานงานได้อย่างรวดเร็วและคล่องแคล่ว ส่วนในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวี (2564) กล่าวถึง ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมบริหารจัดการใหม่ ส่วนในด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) กล่าวถึง ในองค์กรมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือตั้งใจทำงาน มีวินัย มีแรงจูงใจในตนเอง ส่วนในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) กล่าวถึง ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกทักษะด้าน นวัตกรรม และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ส่วนในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาศิรา ราชเวียง (2564) กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้อย่างเหมาะสม และการนำกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับดิจิทัลมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรต้องสามารถจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมที่คิดค้นได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการ จัดการ การเรียนรู้ ทำให้ผู้ทำงานด้านนี้มีความสุข สนุกกับงาน มีมาตรฐานสูงตามที่องค์กรต้องการ และได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องครบถ้วนทุกด้าน เป็นองค์กรที่สามารถจัดการงานวิจัยได้สอดคล้องกับความต้องการ ของ

นักนวัตกรรม ส่วนในด้านการจัดการความรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2564) กล่าวถึง องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนยุคใหม่โดยมีการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทั้งทางด้านกระบวนการทาง ความคิดสร้างสรรค์การหาวิธีการใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการแบบใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สูงกว่าเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ ส่วนในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐปภัสร สุกุลพัฒนรัตน์ (2564) ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย และสถานศึกษามุ่งเน้นการ สื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 8 ลำดับความต้องการจำเป็น สูงที่สุดในการพัฒนา คือ 1) การสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 7) ด้านการจัดการความรู้ 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งการนำลำดับความต้องการ จำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมไปใช้ ต้องดำเนินการภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานต้นสังกัดที่ เป็นหน่วยงานในการกำหนดการพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้สถานศึกษา ครู นักเรียน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิด ความมั่นใจในการบริหารงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว



สรุป

ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่เมาะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ ระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสภาพที่พึงประสงค์ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 7) ด้านการจัดการความรู้ 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

2) โรงเรียนควรกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการประเมินผลและยึดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

3) โรงเรียนควรขับเคลื่อนผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ ทิศทางในการพัฒนาองค์กร ให้การสนับสนุนในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่สู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมในโรงเรียน
- 2) ควรศึกษาการพัฒนาการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการบริหารองค์กรนวัตกรรมในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐปภัสร สกกุลพัฒนธาดา. (2565). การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 16(1), 1-15.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2563). เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2568 จาก <https://www.bic.moe.go.th/images/stories/ Porrbor2542.pdf>
- ภาณี อนันต์นารี. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ. วารสารวิชาการ. 10(2), 1-12.

- รัตนา แสงบัวเผื่อน. (2561). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 102.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. อักษราพิพัฒน์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570. เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2568 จาก <https://www.cmarea3.go.th/2567>
- อาศิรา ราชเวียง. (2560). อนาคตผู้ประกอบการในยุค 4.0. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(2), 79-88.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบล
แก่งคร้อ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
Factors Affecting the Management of Local Administrative Organizations
of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, Kaeng Khro District,
Chaiyaphum Province



ภควดี คำเรืองศรี
Phakawadee Kumruangsri
ณัฐดนัย แก้วโพนงาม
Nutdanai Kaewphonngam
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: phakawadee.kum@gmail.com

Received: 18 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก่งคร้อ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการการบริหารงานของเทศบาลตำบลแก่งคร้อ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลแก่งคร้อ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ได้มาโดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นแต่ละข้อ โดยการหาค่ากลาง หาค่าเฉลี่ย การกระจายน้ำหนักคำตอบ จากการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ผลการวิจัยพบว่า : 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลแก่งคร้อ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งด้านบุคลากรและทางด้านการสนับสนุนโครงสร้างและการแก้ไขปัญหาตามที่ประชาชนร้องขอ 2) ปัญหาอุปสรรคในการการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก่งคร้อ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ และหาแนวทางแก้ไข และพบว่าส่วนที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณคนและงานไม่สัมพันธ์กัน งานเยอะคนน้อย งบประมาณไม่เพียงพอ และแนวทางแก้ไขคือการเพิ่มบุคลากร หรือลดงานที่ไม่จำเป็น รวมไปถึงการของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อนำมาพัฒนาและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง และ 3) แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสม สรุปได้ดังนี้คือลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่รับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตน นอกจากนี้การนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมา

ใช้เป็นแนวทางบริหารให้มากขึ้นยังเป็นอีก 1 แนวทางแก้ไขปัญหาก็ดีสำหรับ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เทศบาลตำบล

Abstract

This research aimed to 1) study the factors affecting the administration of local administrative organizations of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, 2) study the problems and obstacles in the administration of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, and 3) study the appropriate administration guidelines of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, Kaeng Khro District, and Chaiyaphum Province. The sample group consisted of 103 person. The target group was selected from the ready-made table of Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan). The research instruments were questionnaires. The statistics used in the research were frequency distribution and percentage, average weight of opinions for each item by finding the median, average weight distribution of answers by finding the standard deviation, and statistical values to test the relationship between the variables.

The research results found that: 1) the most important factor affecting the administration of local administrative organizations of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province is the budget, as it is an important part in driving the work in terms of personnel and supporting projects and solving problems as requested by the people, 2) Problems and obstacles in the administration of Kaeng Khro Subdistrict Municipality, Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province, and finding solutions, and finding that the most important part is insufficient budget, including insufficient personnel, the number of people and work are not related, too much work, too few people, insufficient budget, and the solution is to increase personnel or reduce unnecessary work, including requesting a budget from the central government to develop and respond to the needs of the people in a timely manner, 3) The appropriate administration guidelines can be summarized as follows: reduce the amount of unnecessary work to be balanced with the number of officials, including officials being aware of their roles, responsibilities and intentionally working according to their authority. In addition, using the principles of good governance as a guideline for administration is another good solution for Kaeng Khro Subdistrict Municipality. Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province

Keywords: Factors Affecting Administration, Local Government Organizations, Sub-district Municipalities

บทนำ

ประเทศไทยมีการบริหารราชการแผ่นดินโดยใช้หลักการรวมอำนาจ และกระจายอำนาจ การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปกครองที่รัฐบาลได้มอบอำนาจหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อผลประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่นเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นการปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองแบบการกระจายอำนาจ โดยรัฐจัดให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นการให้โอกาสและส่งเสริมความสามารถของประชาชนและชุมชน ท้องถิ่นในการปกครองตนเอง อันเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งยังเป็นการมอบความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่น ตามวิธีการและรูปแบบ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติเพื่อลดความล่าช้าในการดำเนินงาน และการดูแลอย่างทั่วถึงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การกระจายอำนาจนั้นนอกเหนือจากการลดภาระหน้าที่ของรัฐบาลแล้วยังเป็นการแก้ปัญหาอย่างตรงจุดจากประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ อีกด้วย การจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นปัจจุบัน มีรูปแบบ ดังนี้ ท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) เทศบาล (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล) และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (สมศักดิ์ เจริญยิ่ง, 2560)

การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและเป้าหมายของการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างดีและมีคุณภาพ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น การจัดการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนเพื่อร่นระยะเวลาการทำงาน รวมไปถึงการติดตามและประเมินผลการทำงาน ลำดับสุดท้ายคือการรายงานผลเพื่อแสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เข้ารับบริการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานและการดำเนินการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที และมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานของภาครัฐอีกด้วย (กิตติระวี เลขาภูล, 2561)

ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมที่กำลังเติบโตไม่หยุดยั้งในทุกพื้นที่ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ เป็นอีกหนึ่ง้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในด้านต่างๆ ที่ประชาชนต้องการ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ในพื้นที่เทศบาลตำบลแก้งคร้อ ที่นับว่าเป็นเมืองที่กำลังเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และยังมีหลากหลายทางทางการเมือง เทศบาลตำบลแก้งคร้อ ในส่วนของการปกครองและการบริหารงาน กล่าวได้ว่า การบริหารงานยังอยู่ภายใต้ทรัพยากรอันที่อยู่อย่างจำกัดเช่นเดียวกับองค์การปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ อีกหลายที่ที่ประสบปัญหาเดียวกัน เพื่อให้้องค์การปกครองท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ สามารถทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุนา ยิ้มซ้อย, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่นับได้ว่าเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด นับได้ว่าเป็นพื้นฐานการพัฒนาอันดับต้น ๆ เป็นรากฐานของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเติบโตของประเทศและเศรษฐกิจ จึงมีความสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรค และหาแนวทางการบริหารงานที่

เหมาะสมกับพื้นที่ในการวิจัยคือ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะส่งผลให้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานจึงสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน และให้ข้อเสนอเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มที่เหมาะสมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ และหาแนวทางแก้ไข
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ที่สังกัดเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 103 คน ซึ่งมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ที่สังกัดเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิจำนวน 132 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน โดยวิธีสุ่มเลือก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงจากแบบสอบถามซึ่งมีผู้สร้างมาแล้วเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ข้อความครอบคลุม วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ และอายุการทำงาน เป็นต้น ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ

1) ผู้ศึกษานำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ศึกษา

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อลงความเห็น ตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.6 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

3) นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการ โดยวิธีแจกแบบสัมภาษณ์ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการประมวลผลข้อมูล และสรุปผลการประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดย

1) ในกรณีที่ผู้ที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถทำความเข้าใจ และตอบแบบสอบถามเองได้ ก็จะทำให้ผู้นั้นดำเนินการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้เก็บข้อมูลจะเป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้คืนว่าข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วนผู้เก็บข้อมูลจะซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้

2) ในกรณีที่ประชาชนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวก หรือไม่สามารถตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจะอ่านคำถามทุกข้อทุกตอนให้ผู้ตอบได้ฟัง และบันทึกคำตอบลงในแบบสอบถามอย่างครบถ้วนและถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม การศึกษาเอกสาร การถ่ายภาพ การบันทึกเสียง โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม การใช้กรณีศึกษาที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ผ่านการเรียบเรียง จัดหมวดหมู่และการสังเคราะห์ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาเชื่อมโยงกรอบแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลภาคสนาม วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ตามรายละเอียดของข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้จัดเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบลงรายละเอียดต่าง ๆ จนมีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนร้อยละ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อบ่งชี้และยืนยันผลการประเมินให้เที่ยงตรงโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1. การแจกแจงความถี่ และการหาร้อยละ

2) การหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นแต่ละข้อ โดยการหาค่ากลาง

3) หาค่าเฉลี่ยการกระจายน้ำหนักคำตอบ จากการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. หาค่าสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ผลการวิจัย

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งด้านบุคลากรและทางด้านการสนับสนุนโครงสร้างและการแก้ไขปัญหาตามที่ประชาชนร้องขอ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่หากขาดไป หรือไม่เพียงพอ การทำงานก็ไม่สามารถดำเนินการต่อ หรือชะงัก

2) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ และหาแนวทางแก้ไข และพบว่าส่วนที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณคนและงานไม่สัมพันธ์กัน งานเยอะคนน้อย งบประมาณไม่เพียงพอ และแนวทางแก้ไขคือการเพิ่มบุคลากร หรือลดงานที่ไม่จำเป็น รวมไปถึงการของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อนำมาพัฒนาและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

3) แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นให้สมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่รับอุปถัมภ์หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตน นอกจากนี้การนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางบริหารให้มากขึ้นยังเป็นอีก 1 แนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีสำหรับ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ

อภิปรายผล

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งด้านบุคลากรและทางด้านการสนับสนุนโครงสร้างและการแก้ไขปัญหาตามที่ประชาชนร้องขอ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่หากขาดไป หรือไม่เพียงพอ การทำงานก็ไม่สามารถดำเนินการต่อ หรือชะงัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ศิริ ถือาสนา (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

2) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ และหาแนวทางแก้ไข และพบว่าส่วนที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณคนและงานไม่สัมพันธ์กัน งานเยอะคนน้อย งบประมาณไม่เพียงพอ และแนวทางแก้ไขคือการเพิ่มบุคลากร หรือลดงานที่ไม่จำเป็น รวมไปถึงการของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อนำมาพัฒนาและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย นาถ์พลอย (2563) ได้กล่าวจากมุมมองขององค์กรและระบบการบริหารแบบดั้งเดิม การจัดระบบราชการให้มีพลวัตรและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอาจไม่เพียงพออีกต่อไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหาร ราชการในการให้บริการสาธารณะประโยชน์ การปรับเปลี่ยนการบริหารราชการ

โดยใช้หลักการ เช่น การบริหาร แบบมุ่งผลการปฏิบัติงาน การบริหารแบบมืออาชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและ แสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคำนึงถึงคุณค่าโดยเน้น จรรยาบรรณวิชาชีพและมุ่งให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพเป็นสำคัญสูงสุด

3) แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่รับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตน นอกจากนี้การนำหลักบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางการบริหารให้มากขึ้นยังเป็นอีก 1 แนวทางแก้ไขปัญหาก็ดีสำหรับ เทศบาล ตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ สอดคล้องกับ กนก เฟ่งจินดา (2560) ได้มีบทความทางวิชาการ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัด ทรราช การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดทรราช 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดทรราช และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่

จากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ผู้ศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
- 2) สรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ
- 3) สร้างปริมาณคนและงานให้สัมพันธ์กัน
- 4) ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่
- 5) เจ้าหน้าที่ที่รับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- 6) ตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตน
- 7) นำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางการบริหารให้มากขึ้น

สรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งด้าน บุคลากรและทางด้านการสนับสนุนโครงและการแก้ไขปัญหาตามที่ประชาชนร้องขอ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่หาก ขาดไป หรือไม่เพียงพอ การทำงานก็ไม่สามารถดำเนินการต่อ หรือชะงัก

ปัญหาอุปสรรคในการการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ และ หาแนวทางแก้ไข และพบว่าส่วนที่สำคัญที่สุดคืองบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณ คนและงานไม่สัมพันธ์กัน งานเยอะคนน้อย งบประมาณไม่เพียงพอ และแนวทางแก้ไขคือการเพิ่มบุคลากร หรือลดงานที่ไม่จำเป็น รวมไปถึงการของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อนำมาพัฒนาและตอบโจทยความ ต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ สามารถ สรุปได้ดังนี้คือ ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่รับรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตน นอกจากนี้การนำหลักบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางบริหารให้มากขึ้นยังเป็นอีก 1 แนวทางแก้ไขปัญหาคือที่สำคัญสำหรับ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการบริหารปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติต้องมีจิตสำนึก เสียสละ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่
- 1.2) จัดอบรมให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 1.3) ควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับภาระงานของแต่ละส่วนให้เหมาะสม ทั้งบุคลากร เครื่องมือ เครื่องมือ ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน
- 1.4) เน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของตนเอง เป็นต้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น จำนวนงานไม่สัมพันธ์กับจำนวนพนักงาน
- 2.2) ควรศึกษาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ว่าเหตุใดจึงมีพนักงานที่เชี่ยวชาญไม่เพียงพอ
- 2.3) ควรศึกษาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ทันสมัย และสภาพเศรษฐกิจโลก

เอกสารอ้างอิง

- กนก เพ็งจินดา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอมือง จังหวัดตราด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. 12(2), 51-61.
- กิตติ์วี เลขะกุล. (2561). ธรรมนูญการปกครองท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปกครองของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ. 2(2), 461-470.
- พิรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 5(1), 109-121.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2558). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทย. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2567 จาก <http://www.trf.or.th>.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมศักดิ์ เจริญยิ่ง. (2560). การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น: ความท้าทายและโอกาส. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนนา ยิ้มช้อย. (2560). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแคม อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ตามการรับรู้ของประชาชน. นครสวรรค์: การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา

The Relationship between Transformational Leadership and Teachers' Work
Motivation at the Child Development Center under the Local Administrative
Organization in Mueang District, Songkhla Province

ศิริภัสสร จินตนา

Siraphatsorn Chintana

นิรันดร์ จุลทรัพย์

Nirun Junsap

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา

Teacher, Khao Rup Chang Municipality

E-mail: sirapassorn.chi085@hu.ac.th



Received: 18 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 73 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4.แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้าง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู
ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

This research aimed to study (1) transformational leadership of school administrators, (2) teachers' motivation, (3) the relationship between transformational leadership and teachers' motivation, and (4) guidelines for developing transformational leadership and motivation of teachers in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province. The sample consisted of 73 teachers at the early childhood development center. Key informants included 6 school administrators with experience in school administration. The research instruments were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and content analysis. The research results were summarized as follows:

1) The overall transformational leadership of school administrators in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, was at a high level ($\bar{x}=4.10$). 2. The overall motivation of teachers in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, was at a high level ($\bar{x}=4.00$). 3. The overall relationship between transformational leadership and teacher motivation in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, showed a moderate positive correlation with a correlation coefficient (r) of 0.667, statistically significant at the .01 level. 4. Guidelines for improving the relationship between transformational leadership and teacher motivation in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, indicated that good administrators demonstrate sincerity and commitment, build charisma and pride in shared achievements, have a clear vision, are responsible and compassionate towards teachers, promote trust and teacher participation in decision-making, create achievement motivation and inspiration for teachers, and promote skill development and opportunities for teacher growth. Accept and support diversity, create a safe work environment, and listen to teachers' opinions.

Keywords: Transformational leadership, Teachers' work motivation, Child Development Center

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เท่าเทียมกับอริยะประเทศ ซึ่งการที่จะพัฒนาการศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างถ่องแท้ จึงจะกำหนดทิศทางพัฒนา ได้ตรงเป้าหมาย และบรรลุ ผลสำเร็จได้ในเวลาไม่นานและบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันหากไม่เข้าใจเป้าหมาย อย่างลึกซึ้งและไม่มีทิศทาง การพัฒนาที่ชัดเจนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในเวลาที่กำหนด (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2561) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน เป็นการดำเนินชีวิตในโลก อีกทั้งความก้าวหน้าในสังคม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาให้เท่าทันในยุคศตวรรษที่ 21 จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ทำให้ ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร ให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีกลยุทธ์ในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าทันสมัยและเป็นที่ยอมรับในสังคมยุคศตวรรษ 21 โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นและคอยส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กร ในทุกระดับสามารถนำมาตรฐานการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่ดี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม เลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้เห็นกระบวนการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ซึ่ง วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อก่อเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนา 4 ศักยภาพ ขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ในตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่ามีความเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี มีความภาคภูมิใจในองค์กร และอาชีพที่ทำอยู่สิ่งจูงใจนั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ใส่ใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้นำที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร

ได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory, 1959 อ้างถึงใน รุ่งนภา บังคลัน, 2559 น. 22-26) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าผู้บริหารตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแล้วจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ หากหน่วยงานใด ขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและทำงานไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และการนำไปประกอบการบริหารเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนเพื่อให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ประชากร คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 90 คน จาก 14 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเทศบาลนครสงขลา, สำนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง, สำนักงานเทศบาลตำบลพะวง, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน จาก 14 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3) ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน รวม 6 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคน จะต้องมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Hussey,J and Hussey,R.,1997) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Hussey,J and Hussey,R.,1997) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อความเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 25 ข้อและตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งหมด 25 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผ่านความเห็นชอบของกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำไปทดลองสัมภาษณ์ภาคสนามเพื่อปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารการสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลขอรับแบบสอบถามจากทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 73 ฉบับ4) เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 3 คน และรักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้นัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์ และได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการสร้างบารมี	4.25	.45	มากที่สุด	1
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	.51	มาก	2
3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.96	.56	มาก	4
4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	.58	มาก	3
รวม	4.10	.44	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.15$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.21	.39	มากที่สุด	2
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.56	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.52	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	.38	มากที่สุด	1
5	ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.61	.54	มาก	5
	รวม	4.00	.35	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.21$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.95$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{XY}=0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					รวม
	ด้านความสำราญ	ด้านการยอมรับ	ด้านลักษณะงาน	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความก้าวหน้า	
	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y)
ด้านการสร้างบารมี (X1)	.441**	.361**	.347**	.105	.436**	.479**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	.309**	.403**	.456**	.075	.585**	.536**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.394**	.440**	.460**	.129	.589**	.581**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.542**	.450**	.537**	.049	.612**	.631**
ภาพรวม (X)	.503**	.494**	.541**	.105	.666**	.667**

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในระดับปานกลาง ($r = .667$)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่างๆและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา อนึ่ง ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู การสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและมีบุคลากรจำนวนน้อยซึ่งภาระหน้าที่เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษา ของ อภินันท์ โกช่วย (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .667$) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้า (Y_5) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_4y_5} = .612$) รองลงมาลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้า (Y_5) โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_3y_5} = .589$) รองลงมาลำดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้า (Y_5) โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_2y_5} = .585$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสำเร็จ (Y_1) น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_4y_1} = .542$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.386

4) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มอบหมายงานและตั้งโจทย์ให้ครูแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีครูจำนวนน้อยด้วยภาระหน้าที่งานมีมาก ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบ ใช้คนให้ถูกกับงาน มอบหมายภาระหน้าที่งานตามความสามารถ และความถนัดของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผนในการทำงานชัดเจน มีการติดตามงานด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพเพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่อง ชมเชย มีรางวัลเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุป

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มอบหมายงานและตั้งโจทย์ให้ครูแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและแก้ไข เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และผู้บริหารสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า ครูผู้สอนควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและยุติธรรม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน สถานศึกษาควรมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสนับสนุนครูผู้สอนให้

ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เมื่อครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งจนเป็นที่ประจักษ์ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

1.3) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู และเมื่อครูมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ครูมีศักยภาพ ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพต่อไป

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา แม่บ้าน ภารโรง เป็นต้น จะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์ และการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้นในระยะยาว

2.2) ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพเทียบเท่าโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ยะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิรักษ์ โกชวย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอม
บึง.

อรสา เพชรน้อย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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

Bass, B., Waldman, D., Avolio, B., and Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and The
Falling Dominoes Effect. Group and Organization Studies. 12(1), 73-87.

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการภาครัฐ ในประเทศไทย
A Structural Equation Model Affecting the Job Performance
of Government Officials in Thailand

ณัฐจินต์ เสี่ยงโชคอยู่

Nathajin Seichokyu

สุภากรณ์ ศิวศิริตนะ

Supaponn Sivageeratthana

ศราวุฒิ สารูประคัลภ์

Sarawut Sathuprakal

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Rattana Bundit University

E-mail: nathajins@gmail.com



Received: 19 April 2025; Revised: 8 July 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย และ (2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ภายในประเทศไทย จำนวน 500 คน ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม ADANCO2.7

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกโดยตรงและโดยอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta=0.862$, $p\leq.01$) ความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.804$, $p\leq.01$) นวัตกรรมการปฏิบัติงาน ($\beta=0.400$, $p\leq.05$) และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($\beta=0.505$, $p\leq.05$) รวมทั้งยังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลางไปยังสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($\beta=0.278$, $p\leq.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าความแปรปรวนของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($R^2=0.890$) นวัตกรรมการปฏิบัติงาน ($R^2=0.890$) ความผูกพันต่อองค์กร ($R^2=0.647$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($R^2=0.743$) อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการส่งเสริมสมรรถนะและนวัตกรรมภายในภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, นวัตกรรมการปฏิบัติงาน, สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the structural equation model affecting the job performance of government personnel in Thailand, and (2) to examine the consistency of the structural equation model affecting job performance of government personnel in Thailand with empirical data. This is a quantitative research study. The research instrument used was a questionnaire, which was administered to a sample group consisting of 500 government officials working in public sector organizations in Thailand. Structural equation modeling was conducted using the ADANCO 2.7 software.

The research findings revealed that: (1) leadership of supervisors, work motivation, organizational commitment, and operational innovation had both direct and indirect positive effects on job performance. In particular, leadership of superiors had a direct effect on work motivation ($\beta=0.862$, $p\leq.01$), organizational commitment ($\beta=0.804$, $p\leq.01$), operational innovation ($\beta=0.400$, $p\leq.05$), and job performance ($\beta=0.505$, $p\leq.05$). Additionally, leadership of superiors had an indirect effect on job performance through mediating variables ($\beta=0.278$, $p\leq.01$), all of which were statistically significant. (2) The developed model was consistent with the empirical data, with the coefficient of determination for job performance ($R^2=0.890$), operational innovation ($R^2=0.890$), organizational commitment ($R^2=0.647$), and work motivation ($R^2=0.743$) all at a good level. These results highlight the crucial role of leadership in effectively enhancing performance and innovation within the public sector.

Keywords: Leadership of Superiors, Work Motivation, Organizational Commitment, Operational Innovation, Performance Competency of Public Sector Officials

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาด้านการบริหารภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในแง่ของสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะ รวมถึงความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐ การยกระดับประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐจึงกลายเป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของนโยบายการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อน การพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐจึงต้องครอบคลุมมากกว่าแค่การฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง แต่ต้องรวมถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พระมหากันดินันท์ กนต์สีโล (เฮงสกุล), 2567) การกระตุ้นแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับคุณค่า การสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร และการปลูกฝังวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ในหน่วยงานให้เกิดความยั่งยืน แม้ว่ารัฐบาลจะได้ริเริ่มนโยบายปฏิรูประบบราชการเข้าสู่ยุค 4.0 โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวคิดนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) แต่ยังคงพบข้อจำกัดในด้านประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้น และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในหลายหน่วยงานภาครัฐ

จากการสำรวจปัญหาด้านสมรรถนะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในหลายหน่วยงาน พบว่า หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในที่ทำงาน ทิศทางของการตัดสินใจในระดับนโยบาย และการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ผู้นำที่มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มักช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจในการทำงานและสามารถคิดแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิผลในการทำงาน (วิศิษฐ์ แต่ไพบุลย์ และสุรวิศุนาลัย, 2567) ตรงกันข้าม ผู้นำที่เน้นการควบคุมแบบเข้มงวดและมีแนวโน้มอนุรักษ์นิยม มักส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์ และลดระดับความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากรกับองค์กร จากการพิจารณาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในระดับประเทศ รายงานของสำนักงาน ก.พ.ร. (2566) ระบุว่า ในปี 2565 รัฐบาลไทยได้ริเริ่มยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินระยะ 5 ปี (2566–2570) โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถของภาครัฐในการให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อประชาชนผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับระดับสมรรถนะของบุคลากร โดยผลการศึกษาทั้งในและต่างประเทศสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจจากภายใน เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าในงาน หรือการมองว่างานที่ทำมีความหมาย มักส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทและมีแนวโน้มพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ศิริพร โรจนโกศล, 2565) ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชา หรือการมุ่งหวังผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว มักไม่ก่อให้เกิดผลในระยะยาว ในทำนองเดียวกัน วิลลาสินี ตันติเวชกุล และคณะ (2564) พบว่า ความสามารถขององค์กรในการออกแบบระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ประกอบกับระดับความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีความท้าทายสูง อาทิ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการตอบสนองที่รวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีได้จำกัดอยู่เฉพาะในบริบทของการทำงานตามปกติเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทอย่างสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานในภาวะวิกฤตด้วยเช่นกัน รวมไปถึงงานวิจัยของสมชัย เจริญวรเกียรติ (2563) ยังสนับสนุนประเด็นนี้โดยระบุว่า ผู้บริหารที่แสดงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และมีแนวโน้มส่งเสริมการริเริ่มของทีมงานอย่างเปิดกว้าง สามารถเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการนำแนวคิดนวัตกรรมมาปรับใช้ในบริบทการทำงาน ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีส่วนสนับสนุนการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญในเชิงประสิทธิผลและความยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ความพยายามในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ยังส่งผลในทางบวกต่อระดับความผูกพันที่เจ้าหน้าที่มีต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของระบบราชการที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้น การส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง มีความสำคัญต่อการกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทที่สำคัญและได้รับการยอมรับ ก็จะมีแนวโน้มแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน และยกระดับสมรรถนะของตนได้มากขึ้น (ณัฐพล น้อยมลิวิน, 2566)

อีกหนึ่งประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในช่วงหลังคือ “นวัตกรรมในการทำงาน” ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวและคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รัฐบาลไทยได้ส่งเสริมแนวคิด “ราชการแนวใหม่” เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานรัฐขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (พระมหากันดินันท์ กนต์สีโล (เฮงสกุล),

2567) อย่างไรก็ตาม การนำนวัตกรรมมาใช้จริงในหน่วยงานภาครัฐยังประสบกับอุปสรรคหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดของโครงสร้างระบบราชการที่ล้าสมัย วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ไปจนถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่ยังไม่เอื้อต่อการสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

จากประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรภาครัฐให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการผสมผสานของหลายองค์ประกอบ ทั้งด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการส่งเสริมวัฒนธรรม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาครัฐซึ่งเป็นระบบขนาดใหญ่ของประเทศ จำเป็นต้องมีทั้งการส่งเสริมเชิงนโยบายและการแก้ปัญหาในระดับหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จากความสำคัญนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาประเด็นด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ และได้จัดทำงานวิจัยในหัวข้อ “โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐในประเทศไทย” โดยมีมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในประเทศไทย
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร นวัตกรรมการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 1,756,259 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่เสนอโดย Comrey และ Lee (1992) ซึ่งแนะนำว่าขนาดตัวอย่างที่ ดี (Good) ควรอยู่ที่ 300 ตัวอย่าง ดีมาก (Very good) ที่ 500 ตัวอย่าง และยอดเยี่ยม (Excellent) ที่ 1,000 ตัวอย่าง โดยเฉพาะในกรณีที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ขนาดตัวอย่างระดับ 500 คนจึงถือว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมและส่งผลดีต่อความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย (Comrey & Lee, 1992) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น และสามารถรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในระดับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเที่ยงด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ที่แนะนำเกณฑ์ว่าค่าความในแบบสอบถามควรมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.7 ขึ้นไป ถือว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดยอมรับได้ (Davis, 1996) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อความคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2-6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร นวัตกรรม การปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .910, .895, .907, .921, .898 และ .911 ตามลำดับ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ด้วยวิธีการแบบปฐมนุญมิ ได้อัตราตอบกลับมาอยู่ที่ร้อยละ 100

2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลกรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) การวิเคราะห์การสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทางหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของแบบจำลองเพื่อทดสอบว่าอิทธิพลของตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตรงตามทฤษฎีที่กล่าวไว้

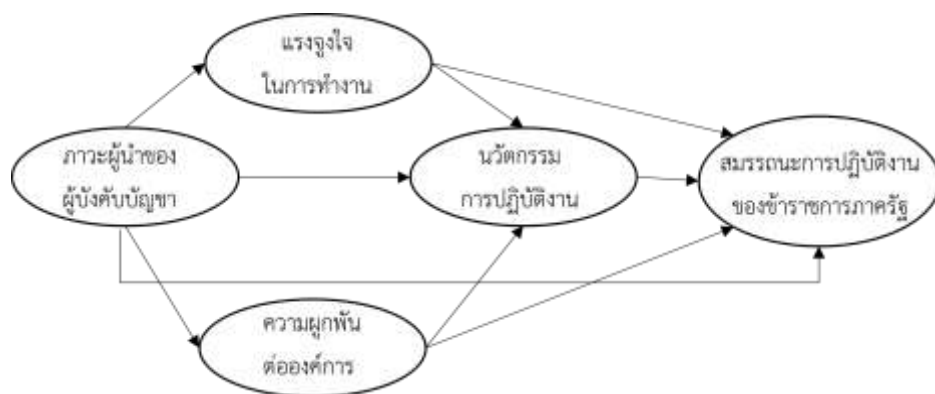
5) กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐในประเทศไทย” ดำเนินการภายใต้แนวคิดและสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้พิจารณาอย่างเป็นระบบถึงปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงว่ามีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรม การปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการยกระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ในภาครัฐ

กระบวนการพัฒนากรอบแนวคิดเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแต่ละตัวแปร เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959), แนวคิดภาวะผู้นำของ Bass & Avolio (1994), ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1997) และแนวคิดนวัตกรรมในภาครัฐของ Damanpour & Schneider (2006) จากนั้นได้เชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้กับผลการวิจัยที่มีอยู่ เช่น งานของ สมชัย เจริญวรเกียรติ (2563), วิลาสินี

ตันติเวชกุล และคณะ (2564), และ Ahmed et al. (2024) ซึ่งยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับผลลัพธ์ด้านสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามหลักการของโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านตัวแปรกลาง ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในฐานะตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นนี้จึงเป็นผลจากการบูรณาการระหว่างกรอบทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์ที่สามารถสะท้อนกลไกเชิงสาเหตุที่แท้จริงในบริบทของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 297 คน (ร้อยละ 59.4) อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 142 คน (ร้อยละ 47.7) รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 189 คน (ร้อยละ 61.3) สถานะสมรส จำนวน 194 คน (ร้อยละ 38.8) และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-8 ปี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 36.7)

การตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในการทำการศึกษ

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์ PLS-SEM คือ ทดสอบแบบจำลองการวัดว่ามีความเชื่อถือได้และมี ความตรงเชิงจำ แนกหรือไม่วัดโดยค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวต้องมีค่ามากกว่า 0.7 รวมถึงค่า สถิติ AVE, Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A), Jöreskog's rho (ρ_c) และ Cronbach Alpha ซึ่ง AVE ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair, et al., 2012) ซึ่งพบว่า ค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.880-0.937 ค่าสถิติ Jöreskog's rho (ρ_c) มีค่าตั้งแต่ 0.865-0.935 และ Cronbach Alpha มีค่า 0.861-0.935 ซึ่งค่าที่เหมาะสมนั้นควรมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่ง Hair et al., (2010) เสนอว่าการพิจารณาค่า R^2 ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับอ่อน (Weak) 0.25 ระดับกลาง (Moderate) 0.50 ระดับพอเพียง (Substantial) 0.75

การวัดค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของแต่ละโครงสร้าง (ตัวแปรแฝง) ตามตารางที่ 2 แสดงเมทริกซ์ค่า AVE ตามเส้นทแยงมุมและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง ซึ่ง Fornell & Larcker (1981) เสนอให้พิจารณา $(AVE)^2$ ของแต่ละตัวแปรแฝงควรมากกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จากตารางมีค่าระหว่าง 0.642-0.864 มีค่ามากกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง นอกจากนี้ Henseler et al., (2015) เสนอใช้ Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) วัดความตรงเชิงจำแนกโดยตรง มีค่าน้อยกว่า 1 สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติของแบบจำลองการวัด

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Loading	AVE	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha(α)
LOS		0.670	0.908	0.895	0.892
LOS1	0.780				
LOS2	0.710				
LOS3	0.731				
LOS4	0.759				
LOS5	0.797				
LOS6	0.721				
LOS7	0.815				
LOS8	0.739				
LOS9	0.844				
LOS10	0.750				
WMN		0.673	0.907	0.897	0.899
WMN1	0.744				
WMN2	0.752				
WMN3	0.749				
WMN4	0.842				
WMN5	0.770				
WMN6	0.865				
WMN7	0.829				
WMN8	0.858				
WMN9	0.805				
WMN10	0.788				
CET		0.864	0.884	0.872	0.870
CET1	0.738				
CET2	0.769				
CET3	0.715				
CET4	0.770				

CET5	0.763				
CET6	0.781				
CET7	0.797				
CET8	0.773				
OIN		0.642	0.880	0.865	0.861
OIN1	0.809				
OIN2	0.866				
OIN3	0.871				
OIN4	0.853				
OIN5	0.773				
OIN6	0.757				
OIN7	0.793				
OIN8	0.743				
OIN9	0.801				
JPE		0.751	0.937	0.935	0.935
JPE1	0.856				
JPE2	0.737				
JPE3	0.827				
JPE4	0.714				
JPE5	0.773				
JPE6	0.756				
JPE7	0.788				
JPE8	0.731				
JPE9	0.789				
JPE10	0.756				
JPE11	0.766				

ตารางที่ 2 Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion

Construct	LOS	WMN	CET	OIN	JPE
LOS	0.670				
WMN	0.543	0.673			
CET	0.547	0.432	0.864		
OIN	0.468	0.520	0.686	0.642	
JPE	0.597	0.576	0.673	0.548	0.751

ตารางที่ 3 Discriminant Validity: Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Construct	LOS	WMN	CET	OIN	JPE
LOS					
WMN	0.862				
CET	0.807	0.929			
OIN	0.831	0.903	0.933		
JPE	0.767	0.867	0.842	0.910	

หมายเหตุ: LOS คือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Leadership of superiors)

WMN คือ แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation)

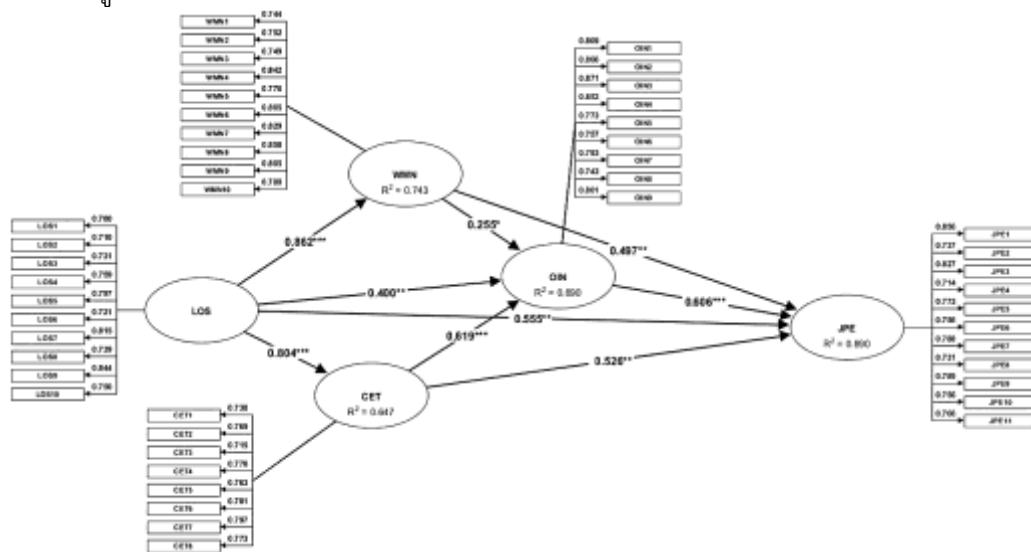
CET คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Corporate Engagement)

OIN คือ นวัตกรรมการปฏิบัติงาน (Operational Innovation)

JPE คือ สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร

ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ ในประเทศไทย

ตัวแปร LV	ค่าความผันแปร	อิทธิพล (EFFECT)	LOS	WMN	CET	OIN
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (JPE)	0.890	DE	0.555**	0.497**	0.526**	0.606***
		IE	0.278***	0.256**	0.422***	0.000
		TE	0.833***	0.753**	.948***	0.606***
	0.890	DE	0.400**	0.255*	0.619***	0.000

นวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN)		IE	0.518***	0.000	0.000	0.000
		TE	0.918***	0.255*	0.619***	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร (CET)	0.647	DE	0.804***	N/A	0.000	N/A
		IE	0.000	N/A	0.000	N/A
		TE	0.804***	N/A	0.000	N/A
แรงจูงใจในการทำงาน (WMN)	0.743	DE	0.862***	0.000	N/A	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A	N/A
		TE	0.862***	0.000	N/A	N/A

หมายเหตุ: DE; Direct Effect, IE; Indirect Effect, TE; Total Effect, N/A; Not Applicable

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65 , ** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96 , *** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (JPE) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) แรงจูงใจในการทำงาน (WMN) ความผูกพันต่อองค์กร (CET) และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (JPE) มีค่าเท่ากับ 0.555**, 0.497**, 0.526** และ 0.606*** ตามลำดับ และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) แรงจูงใจในการทำงาน (WMN) และความผูกพันต่อองค์กร (CET) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (JPE) มีค่าเท่ากับ 0.278***, 0.256** และ 0.422*** ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) แรงจูงใจในการทำงาน (WMN) และความผูกพันต่อองค์กร (CET) มีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN) มีค่าเท่ากับ 0.400**, 0.255* และ 0.619*** ตามลำดับ และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN) มีค่าเท่ากับ 0.518***

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (CET) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (CET) มีค่าเท่ากับ 0.804***

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (WMN) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LOS) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน (WMN) มีค่าเท่ากับ 0.862***

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน	0.862***	15.141	สนับสนุน
H2 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.804***	14.603	สนับสนุน
H3 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมการปฏิบัติงาน	0.400**	1.985	สนับสนุน
H4 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ	0.505**	1.962	สนับสนุน

H5	แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ นวัตกรรมการปฏิบัติงาน	0.255*	1.689	สนับสนุน
H6	แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ	0.497**	2.289	สนับสนุน
H7	ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ นวัตกรรมการปฏิบัติงาน	0.619***	7.214	สนับสนุน
H8	ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ	0.526**	2.640	สนับสนุน
H9	นวัตกรรมการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ	0.606***	4.752	สนับสนุน
H10	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐ โดยมี ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	0.278***	3.595	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$, ** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$, *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบโดยตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($\beta=0.505$, $p \leq 0.05$) และยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรกลางอีกด้วย ($\beta=0.278$, $p \leq 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้การสนับสนุน และสร้างความไว้วางใจ เป็นพื้นฐานสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ยังชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน (WMN) และความผูกพันต่อองค์กร (CET) ไม่เพียงแต่มีผลต่อสมรรถนะการทำงานโดยตรง แต่ยังมีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่ช่วยถ่ายทอดผลจากภาวะผู้นำไปยังสมรรถนะโดยรวมของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาสินี ตันติเวชกุล และคณะ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในองค์กร และผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต เช่น ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 นอกจากนี้ สมชัย เจริญวรเกียรติ (2563) ยังชี้ว่า ผู้นำที่มีทักษะการบริหารแบบสร้างสรรค์สามารถเสริมสร้างความคิดริเริ่มและนวัตกรรมซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะของการทำงาน ผลวิจัยในครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมการปฏิบัติงาน (OIN) เป็นปัจจัยปลายทางที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรอย่างเด่นชัด ($\beta=0.606$, $p \leq 0.01$) การมีแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล ย่อมช่วยให้ภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สอดคล้องกับ Leelang and Kerdprathum (2024) กล่าวว่า ความไว้วางใจ การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และคุณภาพของบริการอิเล็กทรอนิกส์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในการบริการอิเล็กทรอนิกส์ทางไกลในประเทศไทย ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ต่อสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐได้ รวมไปถึงการศึกษาของ Srimai et al., (2024) ที่กล่าวว่า การใช้วัฒนธรรมการปฏิบัติงานเข้ามาใช้ในกระบวนการวัดผลการเรียนรู้ขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการจัดแนวกลยุทธ์ในภาครัฐของไทย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวัดผลและการเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์โมเดล SEM พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน โดยมีค่า R^2 ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน (JPE) เท่ากับ 0.890 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานได้ถึง 89% ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่สูงและมีความน่าเชื่อถือในเชิงสถิติ ค่า R^2 ที่สูงนี้บ่งชี้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรม ล้วนมีบทบาทที่สำคัญและเป็นตัวทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ดี โดยเฉพาะการวิเคราะห์ค่าทางสถิติอื่น ๆ เช่น Loading, AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR) ล้วนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก (สูงกว่า 0.70) ยืนยันความเหมาะสมของโมเดล ผลการตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ด้วยเกณฑ์ของ Fornell & Larcker (1981) และ HTMT Ratio ของ Henseler et al. (2015) พบว่าค่าทุกค่าต่ำกว่า 1 และค่า AVE² มีค่าสูงกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ซึ่งยืนยันว่าตัวแปรในโมเดลมีความแตกต่างและแยกจากกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งยังรองรับความถูกต้องของแบบจำลองการวัดที่ใช้ในการวิเคราะห์

อีกทั้งยังพบว่า โมเดลนี้สามารถอธิบายตัวแปร นวัตกรรมการปฏิบัติงาน ($R^2=0.890$) ความผูกพันต่อองค์กร ($R^2=0.647$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($R^2=0.743$) ได้ดีเช่นกัน ซึ่งสะท้อนถึงความสมเหตุสมผลของโครงสร้างและทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังโมเดลนี้ จากหลักฐานทางสถิติทั้งหมดข้างต้น จึงสามารถยืนยันได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแน่นหนา ทั้งในด้านความเที่ยง ความตรงและความสามารถในการพยากรณ์ จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประเมิน หรือนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmed Quadri et al., (2024) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานภาครัฐ สอดคล้องกับโมเดลที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darmawan et al., (2024) ได้พัฒนาโมเดล SEM เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ด้านนวัตกรรมการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาครัฐ โดยผลการวิจัยพบว่าการจัดการความรู้มีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลที่แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และยังสอดคล้องกับ Lu and Chen (2022) กล่าวว่า แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ มีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทเป็นตัวแปรกลางที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐในประเทศไทย" ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าเชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ในระดับนโยบาย โดยเฉพาะในประเด็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ คือ การระบุมุมมองเชิงสาเหตุระหว่าง 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่ไม่ใช่เพียงส่งผลโดยตรง แต่ยังมีผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ในแง่เชิงทฤษฎี งานวิจัยนี้นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน โดยมีค่า R^2 ของสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงถึง 0.890 ซึ่งหมายความว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ถึง 89% ถือว่าเป็นโมเดลที่มีความแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือในการใช้งานในระดับนโยบาย การจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ อีกหนึ่งองค์ความรู้ที่โดดเด่นคือ การชี้ให้เห็นบทบาทของ "นวัตกรรมการปฏิบัติงาน" ในฐานะตัวแปรปลายทางที่ได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แนวคิดนี้สะท้อนว่า นวัตกรรมไม่ควรถูกมองเป็นภารกิจเฉพาะของฝ่ายวิจัยหรือเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ควรฝังอยู่ในวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ

อย่างไรก็ตาม สำหรับปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ ที่บ่งชี้ให้เห็นว่า การจะเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรไม่สามารถทำได้โดยตรงผ่านการสั่งการ แต่อาศัยการสร้างแรงบันดาลใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และความภาคภูมิใจในงาน ซึ่งนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงานและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

สุดท้าย งานวิจัยนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า ภาครัฐในยุคใหม่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยแนวทางแบบองค์รวม (Holistic Approach) โดยผู้นำควรมีบทบาทในการส่งเสริมแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และปลูกฝังแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อันจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการภาครัฐในประเทศไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Structural Equation Modeling ผ่านโปรแกรม ADANCO 2.7 ผลการศึกษาชี้ว่า ปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของข้าราชการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่ส่งผลในหลากหลายมิติ ทั้งเพิ่มแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งล้วนส่งผลต่อสมรรถนะโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์เส้นทางยังแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางสำคัญ ที่ช่วยถ่ายทอดอิทธิพลของภาวะผู้นำไปสู่สมรรถนะการทำงาน ขณะที่นวัตกรรมการปฏิบัติงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปลายทางที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร โดยโมเดลนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานได้ถึง 89% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาให้เน้นบทบาทการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้โค้ชชิ่งในองค์กร และการประเมินผู้บังคับตามผลลัพธ์ที่มีต่อแรงจูงใจและนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมีบทบาทเป็นผู้จุดประกายและหล่อหลอมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสมรรถนะสูงสุด

2. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจภายใน มากกว่าการใช้แรงจูงใจจากภายนอกเพียงอย่างเดียว เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นทั้งปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญต่อสมรรถนะ ดังนั้นการพัฒนาแรงจูงใจเชิงคุณค่า เช่น การยอมรับในผลงาน ความรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญ และความหมายของงานที่ทำ จะส่งผลต่อความทุ่มเทของบุคลากรในระยะยาวมากกว่าการพึ่งพาค่าตอบแทนหรือแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

3. ควรสร้างระบบสนับสนุนและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมไปใช้จริงในงานประจำ แม้วัฒนธรรมการปฏิบัติงานจะมีผลต่อสมรรถนะโดยตรง แต่การนำมาใช้จริงยังเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างระบบราชการและวัฒนธรรมองค์กร งานวิจัยนี้จึงแนะนำให้ภาครัฐออกแบบระบบสนับสนุน เช่น พื้นที่ทดลองงาน (Sandbox) หรือระบบแรงจูงใจสำหรับความคิดใหม่ และส่งเสริมให้มีผู้บริหารที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้วัฒนธรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กรและความไว้วางใจในผู้นำ ซึ่งอาจมีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกซ้อนหรือเสริมให้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากขึ้นต่อแรงจูงใจและการสร้างนวัตกรรม

2. การวิจัยในอนาคตควรศึกษาว่าโครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้นมีผลกระทบเชิงลบหรือบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเริ่มนวัตกรรมของบุคลากรในระดับปฏิบัติการอย่างไร

3. งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากข้าราชการทั่วประเทศโดยรวม แต่ในอนาคตควรเปรียบเทียบโมเดลในกลุ่มข้าราชการระดับต้น กลาง และสูง หรือระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล น้อยมลวิวัน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงแรงงาน. *Procedia of Multidisciplinary Research*. 1(7), 58-58.
- พระมหากันดินันท์ กนต์สีโล (เฮงสกุล). (2567). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการสู่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*. 2(2), 1-16.
- วิลาสินี ตันติเวชกุล. ปรัชญา ศรีสวัสดิ์ และสุรียพร จันทรพิทย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรภาครัฐในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการบริหารและพัฒนา*. 10(2), 45-60.
- วิศิษฐ์ แต่ไพบูลย์ และสุรวี ศุนาลัย. (2567). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคปกติถัดไปที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 38(3), 153-169.
- ศิริพร โรจนโกศล. (2565). การวัดการใช้งานได้ของระบบสมรรถนะการปฏิบัติงาน. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 8(1), 20-32.

- สมชัย เจริญวรเกียรติ. (2563). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 18(1), 12–29.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). กำลังคนภาครัฐ 2566. เรียกใช้เมื่อ 17 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/08/thai-gov-manpower-2566-r1.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). รายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570). เรียกใช้เมื่อ 19 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.opdc.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). รายงานผลการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Ahmed, Q., Ali, T. T., & Iqbal, M. (2024). The impact of transformational and transactional leadership styles on employee performance and engagement in public organizations. *Journal of Development and Social Sciences*. 5(1), 145–160.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *Interpretation and Application of Factor Analytic Results*. (Eds.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Darmawan, M., Pramudito, A., & Lestari, D. (2024). Knowledge management in the public sector: A model with structural equations. *Journal of Public Administration Research*. 14(2), 93–112.
- Davis, M. H. (1996). *Empathy: A social psychological approach*. Westview Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1), 39–50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial least squares: The better approach to structural equation modeling? *Long Range Planning*. 45(5–6), 312–319.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 43(1), 115–135.
- Leelang, S., & Kerdprathum, P. (2024). Structural equation model of information technology acceptance, e-service quality, and trust affecting consumer's decision to use telepharmacy in the health region 12, Thailand. *African Educational Research Journal*. 12(1), 1–10.
- Lu, J., & Chen, D. (2022). The impact of public service motivation on job satisfaction in public sector employees: The mediating roles of work engagement and organizational commitment. *Public Organization Review*. 22(4), 745–765.
- Srimai, S., Damsaman, N., & Jernsittiparsert, K. (2024). Performance measurement, organizational learning and strategic alignment: An exploratory study in Thai public sector. *International Journal of Public Sector Management*. 37(2), 123–139.

ความต้องการจำเป็นของจรรยาวัฏตามความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
Essential Needs of Soft Skills as Perceived by Teachers Toward School
Administrators under the Phichit Primary Educational Service Area Office 2

ภัทรภรณ์ หอมจันทร์

Pattaraporn Homjun

น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์

Namthip Ongardwanich

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Graduate School Naresuan University

E-mail: Pattarapornh66@nu.ac.th

โทร. 093-1456599



Received: 20 April 2025; Revised: 4 June 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอทั้งหมด 6 อำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตอบสนองรายการ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 45 ข้อ มีค่าความตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิธี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม มีดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.24 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการส่งเสริม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.24$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.13$) ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ($PNI_{modified} = 0.20$) ด้านภาวะผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.41$) ด้านการแก้ปัญหา ($PNI_{modified} = 0.32$) ด้านการเป็นมืออาชีพ และจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.32$) ด้านการบริหารเวลา ($PNI_{modified} = 0.47$) และทั้ง 7 ด้านดังกล่าวถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ,จรรยาวัฏ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to study the essential needs regarding core competencies of school administrators under the jurisdiction of the Phichit Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 285 teachers and educational personnel under this office for the academic year 2024. The sample was obtained through stratified random sampling proportional to the number of teachers in each of the six districts. The research instrument used was a paired-response questionnaire comprising 45 items across 7 competency areas. The content validity ranged from 0.67 to 1.0, and the reliability was 0.957. The data were analyzed using basic statistics—mean, standard deviation—and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) to rank the essential needs. The research findings revealed that the overall need for development of core competencies among school administrators showed a $PNI_{modified}$ index of 0.24, indicating an urgent need for improvement. When considering each competency area individually, the priority ranking of needs is as follows Creative Communication ($PNI_{modified} = 0.24$) Teamwork ($PNI_{modified} = 0.13$) Critical Thinking ($PNI_{modified} = 0.20$) Leadership ($PNI_{modified} = 0.41$) Problem Solving ($PNI_{modified} = 0.32$) Professionalism and Ethics ($PNI_{modified} = 0.32$) Time Management ($PNI_{modified} = 0.47$)

Keywords: needs assessment , soft skills , development

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงส่งผลให้ต้องมีการติดต่อสื่อสารและพึ่งพาอาศัยกันมีการร่วมมือกันปฏิบัติงานต่างๆร่วมกัน แก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่พัฒนาหรือสร้างได้ยาก มีบุคลิกภาพแห่งความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารมืออาชีพ ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรได้รับการเลือกสรรด้วยผลงานการบริหารอันเป็นที่ประจักษ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2551) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเองการพัฒนาวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ,2561)

ในยุคของโลกยุคดิจิทัล ทุกอย่างเกิดขึ้นเร็วและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เป็นยุคที่โลกต้องการผู้ที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ มนุษย์ในยุคดิจิทัลนอกจากมีทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะทางด้านอาชีพ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแล้ว การพัฒนาจรรยาบรรณ เป็นอีกหนึ่งทักษะที่จำเป็น (ปริตต์ สายสี,2567)

ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกฝนและศึกษาหาความรู้ในเรื่องของจรรยาบรรณและสมรรถนะทักษะ สร้างเสริมให้เกิดกับตนเองอย่างมีความสมดุล ครบถ้วน ทำให้สังคมโดยรวมจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงานได้ดี และทำงานจนประสบความสำเร็จ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557) จรรยาบรรณ (Soft Skills) จะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้ดีขึ้นเพราะจะมีทักษะด้านความคิด ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการโน้มน้าวใจ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษาใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ Soft Skills ที่ไม่มุ่งเน้นพัฒนาเฉพาะทักษะ Hard Skills จะทำให้สถานศึกษานั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ จากงานวิจัยของ (วาริษา ประเสริฐทรง 2558)

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีทักษะในการบริหารจัดการสถานการณให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และกลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, 2567)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความสนใจ และสามารถพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “ความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2” ผู้วิจัยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 116 แห่ง จำนวน 1,130 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดโดยการเปิดตาราง เครซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง
ออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้น อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้น อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหาร
การศึกษา

2) สังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างแบบสอบถาม

4) ร่างแบบสอบถาม ตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง
แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้มาโดยเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสม
ของภาษา โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและปรับปรุงแก้ไขให้
แบบสอบถามมีคุณภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
จุดประสงค์ในการวัด คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

7) นำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูล (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-
coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

8) นำผลที่ได้จากการทดลองเก็บข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และนำไปเสนอต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์
(Google Forms)

9) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยยื่นเรื่องเสนอเพื่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามถึงผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยจัดส่งด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพอันพึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
1	ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	3.65	0.57	มาก	4.53	0.32	มากที่สุด	0.24	4
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.96	0.66	มาก	4.44	0.37	มาก	0.13	6
3	ด้านการคิดเชิงวิพากษ์	3.77	0.60	มาก	4.45	0.37	มาก	0.20	5
4	ด้านภาวะผู้นำ	3.20	0.57	ปานกลาง	4.52	0.34	มากที่สุด	0.41	2
5	ด้านการแก้ปัญหา	3.42	0.73	ปานกลาง	4.50	0.37	มาก	0.32	3
6	ด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	3.44	0.68	ปานกลาง	4.53	0.38	มากที่สุด	0.32	3
7	ด้านการบริหารเวลา	3.07	0.76	ปานกลาง	4.51	0.40	มากที่สุด	0.47	1

รวม	3.50	0.65	มาก	4.51	0.36	มาก	0.24	-
						ที่สุด		

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินระดับความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารเวลา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.47$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.41$) ด้านการแก้ปัญหา และด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.32$) ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ($PNI_{modified} = 0.20$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.13$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ผลการประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังที่ดีสามารถจับประเด็นที่รับฟังได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค่อยตามและร่วมมือกัน ($PNI_{modified} = 0.41$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้ ข้อมูลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.35$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและครบถ้วน ($PNI_{modified} = 0.29$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้เกิดความเข้าใจกัน ($PNI_{modified} = 0.10$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมเท่ากับ 0.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.17$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและกัน ($PNI_{modified} = 0.14$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันคิด และตัดสินใจในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.13$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.12$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.10$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการคิดเชิงวิพากษ์

ผลประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เหตุผลในการ

ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ($PNI_{modified} = 0.41$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างดี ($PNI_{modified} = 0.29$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นในการทำงานได้ชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.25$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลหรือสถานการณ์อย่างมีเหตุผล ($PNI_{modified} = 0.18$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.08$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ผลประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจได้อย่างกล้าหาญ ($PNI_{modified} = 0.57$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.52$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($PNI_{modified} = 0.41$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.25$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหา

ผลประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหา ในภาพรวมเท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.38$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการแก้ไขด้วยวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ($PNI_{modified} = 0.34$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการแก้ปัญหาและมีการปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น ($PNI_{modified} = 0.25$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

ผลประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ในภาพรวมเท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.35$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในการปฏิบัติหน้าที่ ($PNI_{modified} = 0.33$) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาความเคารพในสิทธิของบุคลากรทางการศึกษาโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($PNI_{modified} = 0.29$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการบริหารเวลา

ผลความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการบริหารเวลา ในภาพรวมเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน
ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้
(PNI_{modified} = 0.59) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการทำงานมีประสิทธิภาพเพื่อให้
บรรลุเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.45) ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามี
การจัดการเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.41)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา
ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่เน้น
ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้อง การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณสูง จะนำพาสถานศึกษา
ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Heckman & Kautz (2012) ได้อธิบายไว้ว่ามี
จรรยาบรรณบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตและการทำงานพอ ๆ กับทักษะทางวิชาการ โดยเฉพาะในด้าน
ความอดทน ความสามารถในการควบคุมตนเอง และแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา งามวัน
(2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณที่มี
ค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิด
วิเคราะห์

2) การประเมินความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านการบริหารเวลา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร
ให้ความสำคัญในการบริหารเวลาเพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบ มีระเบียบ และสามารถจัดลำดับความสำคัญ
ของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lakein (1973) กล่าวว่า การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรู้
ว่าควรทำอะไร เมื่อไร และอย่างไร” ซึ่งสะท้อนถึงการใช้วิจารณ์อย่างมีคุณธรรมในการเลือกจัดลำดับ
ความสำคัญของภารกิจ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย
ประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศ พงศ์พานิช (2563) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเวลาเป็น
ที่สะท้อนถึงการเคารพในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อเวลาของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวินัย
ในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินระดับความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการบริหารเวลา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาด้านภาวะผู้นำ ด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการแก้ปัญหา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

เสนอแนะให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การวิจัย

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการแก้ปัญหา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1) จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารด้านการบริหารเวลา มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นควรจัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรนำผลการวิจัยทั้ง 7 ด้าน ไปเป็นข้อมูลประกอบแนวทางการปฏิบัติ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีจรรยาบรรณทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในด้านจรรยาบรรณทักษะอยู่ในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

- จินดา โพธิ์นอก. (2557). จรรยาบรรณ. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 256. จาก <https://d.dailynews.co.th>
- ชญานิศ พงศ์พานิช. (2563). จรรยาบรรณของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน. วารสารการบริหารและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. 5(2), 112-120.
- ปริตต์ สายสี. (2567). การพัฒนาทักษะ Soft Skill ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ดีเซมเบอร์รี่.
- รุ่งทิพา งามวัน. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 38(2), 88 – 95.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2563 – 2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. Labour Economics. 19(4), 451–464.
- Lakein, A. (1973). How to Get Control of Your Time and Your Life. New York: New American Library.
- Tang K. N. (2012). Paper for Higher Education Institute. Faculty of Education. Kaen University.

แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
A Study of Guidelines for Developing Digital Literacy of Principals
under the Kalasin Primary Educational
Service Area Office 3

ธัญญารัตน์ ถิ่นละออ

Thanyarat Thinlaor

อมร มะลาศรี

Amorn Malasri

คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล

Komsan Khajornpanyapaisan

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University

e-mail: bluebootuckey@gmail.com



Received: 24 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 129 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างใช้แบบแบ่งชั้น โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็กและขนาดกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53 ถึง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล, ด้าน

การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน และด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการ
สาธารณะ 2) ผลของการเปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเข้าถึงและตระหนัก
ดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูง
กว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 3) แนวทางการพัฒนา
ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร มี 3 ด้าน 13 แนวทาง ได้แก่ (1)
ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5 แนวทาง (2) ด้านการใช้ข้อมูลระหว่าง
หน่วยงาน 4 แนวทาง (3) ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงาน
ประจำ 4 แนวทาง

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา, ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้บริหาร
สถานศึกษา

Abstract

The aims of this study were: 1) to assess the level of digital technology understanding among school administrators, 2) to compare digital technology understanding by school size, and 3) to explore development strategies for improving digital technology understanding among school administrators. The sample consisted of 129 school administrators selected through stratified random sampling based on school size (small and medium). The research tools included a questionnaire with validity coefficients ranging from 0.80 to 1.00, discrimination power between 0.53 and 0.98, and reliability of 0.99, as well as interviews. The statistics used were percentages, means, and standard deviations.

The findings were as follows:

1) The overall level of digital literacy competence of school administrators was at a high level, particularly in the areas of digital access and awareness, the use of digital technologies for collaborative work, and the production of data sets for public services.

2) The comparison of digital literacy competence of school administrators classified by school size revealed that digital access and awareness differed significantly at the .05 level. Administrators in medium-

sized schools had a higher mean score than those in small-sized schools, while no significant differences were found in the other aspects.

3) The guidelines for developing digital literacy competence among school administrators consist of three dimensions with thirteen approaches, as follows: (1) the application of digital tools for work-related purposes, comprising five approaches; (2) the use of data across organizations, comprising four approaches; and (3) the use of digital programs for data analysis in routine tasks, comprising four approaches.

Keywords Development guidelines, Digital technology literacy skills, School administrators

บทนำ

ในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)” ได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากกระแสโลกาภิวัตน์ และอิทธิพลของวัฒนธรรมดิจิทัลที่เข้ามาผ่านโลกไซเบอร์ ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต ค่านิยม และพฤติกรรมของคนในสังคมไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้นำไปสู่การปฏิรูปในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถด้านดิจิทัลในการวางแผน บริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อโลกยุคใหม่ (Voogt et al., 2015)

ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Competency) จึงเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน รวมถึงการคิด วิเคราะห์ การสร้าง และประเมินสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายการใช้งาน (Ng, 2012) ทักษะนี้จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานในยุคดิจิทัล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Anderson & Dexter, 2005)

จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ระบุว่า ปัญหาหลักของสถานศึกษาในพื้นที่คือ ผู้บริหารยังขาดความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลยังไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2567) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ สำนักงานเขตฯ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทักษะความสามารถด้านดิจิทัลในทุกสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตลอดจนแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และออกแบบกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงข้อมูล และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ด้านผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1. ผู้บริหารการศึกษา 2 คน 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน 3. นักวิชาการ 1 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2) ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใน 7 ด้านดังนี้ 1.การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2.การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 3.การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4.การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5.การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ 6.การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และ 7. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

3. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแนวความคิดของการวิจัยแบบผสมวิธี มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53 ถึง 0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

4. ด้านการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม 1. ขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้ำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยใช้ Google Forms 3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม Google Forms จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตาม กำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ โดยได้ติดตามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนด 4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 129 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีขั้นตอนดังนี้ 1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขอเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย 2. ผู้วิจัยได้เดินทางไปติดต่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง 3. เมื่อถึงวัน เวลา นัดหมาย ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังสถานที่ที่ได้ทำการนัดหมายกับกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ โดยมีเอกสารประกอบการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์อย่างละ 1 ฉบับให้แก่กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน และผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกข้อมูลในสัมภาษณ์ในขณะนั้น

5. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม 1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความกับเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ 2. นำข้อมูลที่ได้กลับมาอ่านพิจารณาอีกครั้ง

อย่างละเอียด จากนั้นจึงทำการตีความพร้อมกับการดึงข้อความหรือประโยคสำคัญที่เกี่ยวข้องออกมา 3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงมาไว้กลุ่มเดียวกัน เพื่อสร้างหัวข้อสรุป 4. อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดครบถ้วน โดยเขียนให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนกันระหว่างข้อความหรือประโยคของความหมายและหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก 5. ทำการเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มีภานำทฤษฎีไปควบคุมถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น 6. สรุปผลจากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่กำหนด หลังจากนั้นไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ เพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ได้ทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มจากการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและบันทึกภาคสนาม แล้วนำข้อมูลมาศึกษาและอ่านทบทวนหลายครั้งเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมและประเด็นสำคัญ จากนั้นจึงอ่านข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อทำการตีความและคัดเลือกข้อความหรือประโยคที่มีความหมายสำคัญมาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันเพื่อสร้างหัวข้อสรุป ผู้วิจัยได้อธิบายปรากฏการณ์ที่พบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตัดข้อมูลที่ไม่จำเป็นออก และบรรยายผลการวิจัยอย่างชัดเจนโดยไม่ใช้ทฤษฎีเป็นกรอบควบคุม พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบประเด็นสำคัญ สุดท้ายสรุปผลตามหัวข้อที่กำหนด แจกแจงความถี่ และนำเสนอแนวทางการพัฒนา โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องับ ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1) ระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	4.37	0.53	มาก

2.การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ แอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน	3.88	0.70	มาก
3.การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.94	0.79	มาก
4.การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	3.72	0.72	มาก
5.การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	3.93	0.64	มาก
6.การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	3.62	0.63	มาก
7.การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานประจำ	3.68	0.72	มาก
รวม	3.87	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก
ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ($\bar{X} =$
4.37, S.D. = 0.53) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) ด้าน
การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.64) ด้านการใช้งาน
เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.70)
ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.72) ด้านการใช้
โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) และ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.63)
ตามลำดับ

2 ผลของการเปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถด้าน
ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความสามารถด้าน ความเข้าใจ เทคโนโลยีดิจิทัล	โรงเรียนขนาดเล็ก (n=85)			โรงเรียนขนาดกลาง (n=44)			t	P- Value
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1.การเข้าถึงและ	4.28	0.59	มาก	4.54	0.35	มาก	-3.117	.002

ความสามารถด้าน ความเข้าใจ เทคโนโลยีดิจิทัล	โรงเรียนขนาดเล็ก (n=85)			โรงเรียนขนาดกลาง (n=44)			t	P- Value
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ตระหนักดิจิทัล						ที่สุด		
2.การใช้งาน เครื่องมือด้านดิจิทัล								
หรือแอปพลิเคชัน ขั้นต้นสำหรับการ ทำงาน	3.92	0.70	มาก	3.80	0.71	มาก	.937	.351
3.การใช้ดิจิทัลเพื่อ การทำงานร่วมกัน	3.95	0.80	มาก	3.90	0.79	มาก	.320	.750
4.การประยุกต์ใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อ การทำงาน	3.77	0.76	มาก	3.62	0.66	มาก	1.132	.260
5.การผลิตชุดข้อมูล เพื่อการบริการ สาธารณะ	4.00	0.65	มาก	3.80	0.58	มาก	1.762	.081
6.การใช้ข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน	3.67	0.65	มาก	3.53	0.59	มาก	1.276	.205
7.การใช้โปรแกรม ดิจิทัลเพื่อการ วิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานประจำ	3.70	0.73	มาก	3.62	0.69	มาก	.607	.545
โดยรวม	3.90	0.62	ปาน กลาง	3.83	0.52	มาก ที่สุด	.666	.507

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต่างกัน 1
ด้าน คือด้านที่ 1และด้านที่ 2 ถึงด้านที่ 7 ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มี 3 แนวทาง

13 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (5 แนวทาง) (1) ผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและงานวิชาการ (2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง (3) สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (4) ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน และมอบหมายบุคลากรที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม (5) หน่วยงานของรัฐหรือกระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (4 แนวทาง) (1) ผู้บริหารควรศึกษาแนวปฏิบัติและระบบการใช้ข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน (2) หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับเครือข่ายและระดับเขตพื้นที่ (4) สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเรียนรู้และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน 3) ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ (4 แนวทาง) (1) ผู้บริหารควรจัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาให้ชัดเจน และสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน (2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมโปรแกรมดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา (3) ส่งเสริมให้มีการนำเสนอข้อมูลและผลงานทางการบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ชัดเจน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (4) ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ผลการศึกษาระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่อยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสูงคือ ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการ

ทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ตามเป้าประสงค์
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มุ่งให้มีการนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการเข้าถึงบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และยังส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร
จัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2565) อีกทั้งในยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าทาง
เทคโนโลยีทำให้การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในชีวิตประจำวันจากสื่อ
อุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต ทำให้ทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การสืบค้น
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการ
สืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อื่นร่วมกับคอมพิวเตอร์
อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการสื่อสารรับ – ส่งข้อมูลหรือเผยแพร่ข้อมูลใน
สื่อรูปแบบต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ถูกต้องของข้อมูล และนำมาเผยแพร่ มาใช้ใน
การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีทักษะใน
การใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงานโดยใช้โปรแกรมประมวลผล
คำโปรแกรมตารางคำนวณและใช้โปรแกรมนำเสนอในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อ
นำเสนอผลงานของสถานศึกษาหรือเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำเสนอข้อมูลของ
สถานศึกษาสู่สาธารณชนสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้
เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ
การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่า
แท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน
อย่างได้เหมาะสม อีกทั้งในการบริหารและสร้างความเข้าใจตรงกันของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ช่องทางการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการ
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แต่ด้วยเทคโนโลยีที่
พัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดดและหลากหลาย ทำให้การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของ
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาซึ่งในหลายบริบทยัง
ไม่ได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล (2562)
ที่ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา
ของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
สอดคล้องกับความสำเร็จดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการ
ใช้ความรู้ ทักษะสามารถสร้างและเข้าถึงการใช้คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต โปรแกรม และ

สื่อดิจิทัล รวมไปถึงผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงผลกระทบที่เทคโนโลยีมีต่อพฤติกรรมมีผลกระทบ ต่อความเชื่อและความรู้สึก

2) ผลของการเปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ด้านที่ 2 ถึงด้านที่ 7 ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ดิจิทัล และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารมีโอกาสดำเนินงานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอและเกิดความตระหนักถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการบริหารจัดการมากกว่า นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดกลางมักมีภารกิจด้านการบริหารและการรายงานข้อมูลในระบบดิจิทัลที่ซับซ้อนกว่า จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา เป็นเพราะว่าในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้แพร่หลายและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการใช้งานผ่านสมาร์ตโฟน ซึ่งเอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดโรงเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอ่าน การเขียน และการใช้สารสนเทศดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ส่งผลให้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงปฏิบัติ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้ข้อมูลพื้นฐาน มีระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2564) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัลว่า ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้ที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโลกอนาคตได้เร็วเท่าไรย่อมมีความได้เปรียบมากกว่านั้น อีกทั้งสอดคล้องกับภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย พบว่า คนที่อายุไม่เกิน 35 ปี หรือคนที่มียรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,000-29,999 บาท ซึ่ง ส่วนมากเป็นคนวัยทำงาน และเป็นเด็กยุคใหม่จะมีทักษะ Technological Literacy ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการรู้เท่าทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน ความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากคนที่อายุมากกว่าหรือมียาได้มากกว่า อาจเป็นเพราะมีการเติบโตมาพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันและมีโอกาสได้ใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ จึงเกิดความคุ้นเคยและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีมากกว่า

3) แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มี 3 แนวทาง

13 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (5 แนวทาง) (1) ผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและงานวิชาการ (2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง (3) สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (4) ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน และมอบหมายบุคลากรที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม (5) หน่วยงานของรัฐหรือกระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (4 แนวทาง) (1) ผู้บริหารควรศึกษาแนวปฏิบัติและระบบการใช้ข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน (2) หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับเครือข่ายและระดับเขตพื้นที่ (4) สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเรียนรู้และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน 3) ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ (4 แนวทาง) (1) ผู้บริหารควรจัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาให้ชัดเจน และสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน (2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมโปรแกรมดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา (3) ส่งเสริมให้มีการนำเสนอข้อมูลและผลงานทางการบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ชัดเจน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (4) ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ หงษ์ทอง (2564) ที่พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Office of Educational Technology, U.S. Department of Education (2017) ที่ชี้ว่าผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในระดับองค์กร และเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในระดับโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงเชิงบูรณาการของทั้งสามด้านที่ร่วมกันเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สรุป

1) ระดับความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล, ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน และด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ

2) ผลของการเปรียบเทียบความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3) แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร
มี 3 ด้าน 13 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5
แนวทาง (2) ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 4 แนวทาง (3) ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล
เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ 4 แนวทาง

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2564). สารทางวิชาการ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุค
ดิจิทัล . ศูนย์พัฒนาและประยุกต์วิชาการศึกษาศาสตร์ .
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์ปรัชญา
ดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุพงศ์ พรหมมาลี. (2562). การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้
แผนภูมิต้นไม้การจำแนกและการถดถอย กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ
ศาสตร์ทางสุขภาพ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพ หงษ์ทอง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
พ.ศ. 2561-2580.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2567.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in
Digital Era). เรียบเรียงเมื่อ 2 กรกฎาคม 2562, จาก
<http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3>
- Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: An
empirical investigation of prevalence and effect. Educational
Administration Quarterly. 41(1), 49–82.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? Computers &
Education. 59(3), 1065–1078.

Office of Educational Technology. (2017). Reimagining the role of technology in education: 2017 National Education Technology Plan Update. U.S. Department of Education. <https://tech.ed.gov/netp/>

Voogt, J., Erstad, O., Dede, C., & Mishra, P. (2015). Challenges to learning and schooling in the digital networked world. *Journal of Computer Assisted Learning*. 31(5), 403–413.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

A Study of the Relationship Between Innovative Leadership
of School Administrators and its Impact on Academic
Administration Effectiveness in Schools under Kalasin
Primary Educational Service Area office 2

อุชุกร ถิ่นละออ

Uchukorn Thintlaor

อมร มะลาศรี

Amorn Malasri

ศกดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน

Saksit Rittilun

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University

Email: uchukorn.t@gmail.com



Received: 24 April 2025; Revised: 17 December 2025; Accepted: 17 December 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 119 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1. ผู้บริหารการศึกษา 2 คน 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน 3. ผู้แทนครู 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามมีค่า

1679 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

อำนาจจำแนกระหว่าง 0.557 - 0.955 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 และแบบ สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย สูงสุด และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย สูงสุด และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างมี นัยสำคัญ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.5 ($R^2_{adj} = .065$) 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกรอบเดิม ผู้บริหารควรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแสวงหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ, ความสัมพันธ์

Abstract

The aims of this study were: 1) to study the level of innovative leadership of school administrators 2) to study the level of academic administration effectiveness of schools 3) to examine the relationship between innovative leadership of school administrators and the effectiveness of academic administration 4) to identify predictive variables affecting the effectiveness of academic administration in schools 5) to explore guidelines for developing innovative leadership among school administrators. The sample group consisted of 119 school administrators. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and the stratified random sampling method was employed. In addition, there were 5 key informants. The key informants consisted of five participants, including two educational administrators, two school administrators, and one teacher representative, selected through purposive sampling. The research instruments included a questionnaire with discrimination indices ranging from 0.557 to 0.955 and a

reliability coefficient of 0.975, as well as an interview form. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings were as follows:

1) The overall level of innovative leadership among school administrators was high. The highest mean was found in promoting an atmosphere of innovation and technology within the organization, while the lowest mean was in teamwork and participation. 2) The overall effectiveness of academic administration in schools was also high. The highest mean was in curriculum development, and the lowest was in the development of media, innovation, and educational technology. 3) Innovative leadership of school administrators was found to be related to the effectiveness of academic administration, particularly in the area of creativity and innovation. 4) Innovative leadership was significantly correlated with the effectiveness of academic administration in the area of creativity and innovation, and could predict it at 6.5% ($R^2 = .065$). 5) Guidelines for developing innovative leadership include promoting participation, allowing staff to think independently without being bound by traditional frameworks. Administrators should engage in continuous learning and seek new solutions for problem-solving and organizational development.

Keywords Innovative leadership, academic administration effectiveness of schools, relationships

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถนำแนวคิดใหม่ วิธีการทำงานที่แตกต่าง และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มาใช้ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมุ่งสร้างคุณค่าและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในบริบทของ

1681 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

สถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและการจัดการศึกษาในยุคใหม่ (เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557)

สภาพปัจจุบันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีสถานศึกษากระจายอยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอห้วยเม็ก อำเภอท่าคันโท อำเภอหนองกุงศรี อำเภอยางตลาด และอำเภอฆ้องชัย จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่มสาระสำคัญต่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ผลคะแนน O-NET ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาและสภาพการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษายังประสบข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน อันอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และทรัพยากรทางการศึกษา ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2567)

จากสภาพปัญหาและบริบทการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ รวมถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

1682 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ด้านผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1. ผู้บริหารการศึกษา 2 คน 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน 3. ผู้แทนครู 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2) ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3. ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี 5. ด้านการกล้าเสี่ยง และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 8 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การประกันคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 8) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแนวความคิดของการวิจัยแบบผสมวิธี มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 3 ตอน ดังนี้

1683 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2

2.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งกำหนดระดับพฤติกรรมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่แสดงออกโดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

2.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการขอโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งกำหนดระดับพฤติกรรมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่แสดงออกโดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 1. ขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจาก ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยใช้ Google Forms 3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม Google Forms จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตาม กำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ โดยได้ติดตามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนด 4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับและแนวโน้มของตัวแปรตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขณะที่การ

1684 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการถอดความและอ่านข้อมูลจากการสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้ง คัดเลือกและตีความข้อความสำคัญ นำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดกลุ่มประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน สังเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์อย่างเป็นระบบ พร้อมยกตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ประกอบ และสรุปผลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยตรวจสอบความถูกต้องกับอาจารย์ที่ปรึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับ		
	$\bar{X}$	S. D.	แปลความหมาย
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม	4.12	0.50	มาก
2.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.10	0.53	มาก
3.การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.13	0.53	มาก
4.การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.14	0.55	มาก
5.การกล้าเสี่ยง	4.14	0.48	มาก
รวม	4.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี การกล้าเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต

1685 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ในภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S. D.	แปลความหมาย
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.36	0.46	มาก
2.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.02	0.59	มาก
3.ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.30	0.53	มาก
4.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.30	0.52	มาก
5.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.36	0.38	มาก
6.ด้านการนิเทศการศึกษา	4.31	0.48	มาก
7.ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.00	0.60	มาก
8.ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้	4.23	0.60	มาก
รวม	4.24	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตัวแปร	Y_{tot}	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
Y_{tot}	1.000	.247*	.234*	.269*	.247*	.247*

1686 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

X ₁		1.000	.988*	.905*	.912*	.874*
X ₂			1.000	.906*	.926*	.880*
X ₃				1.000	.906*	.919*
X ₄					1.000	.958*
X ₅						1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจำนวนทั้งหมด 15 ค่า ทั้ง 15 ค่า มีค่าความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .234 - .988

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 1 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269

4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	a	b	SEb	β	t	P-Value
ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม(X ₃)	3.275	.237	.078	.269	3.024	.003
R = .269 ^a SEEst = .454 F = 9.142* R ² = .072 R _{adj} ² = .065						

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม(X₃) ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.5 (**R**_{adj}² = .065) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการณในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 3.275 + .237X_3$$

สมการณในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .269X_3$$

1687 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสรุปได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีอิสระด้านความคิดในการทำงานของบุคลากรไม่ยึดติดกับกรอบความคิดแบบเดิม ๆ ส่งเสริม มีการศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาไม่หยุดพัฒนาตนเอง และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน อีกทั้ง ยังเป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน จึงทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ กำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการตามเป้าหมายโดยการวางแผนการทำงานการจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชนโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีนโยบายให้ใช้หรือพัฒนาเทคนิค วิธีการสอนรูปแบบใหม่ มีนโยบายในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1688 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ระยองได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง เปรียบดังหัวใจของงานวิชาการคือหลักสูตรสถานศึกษา โดยจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน เป็นการสร้างเสริมผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งสถานศึกษาได้แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ทำหน้าที่นี้เทศกำกับติดตามและประเมินผลการ ใช้หลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จึงทำให้ ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ แนวคิดของ (Fullan, 2020) ที่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา หลักสูตร การติดตามประเมินผล และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน และการศึกษาของ (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ ในอยู่ระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r = 0.269$) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับที่ สูงขึ้น ก็ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยที่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Burns, 1978) และ (Bass, 1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดใหม่ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริพร ชันติธรรมาภรณ์, 2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนา หลักสูตร (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนา

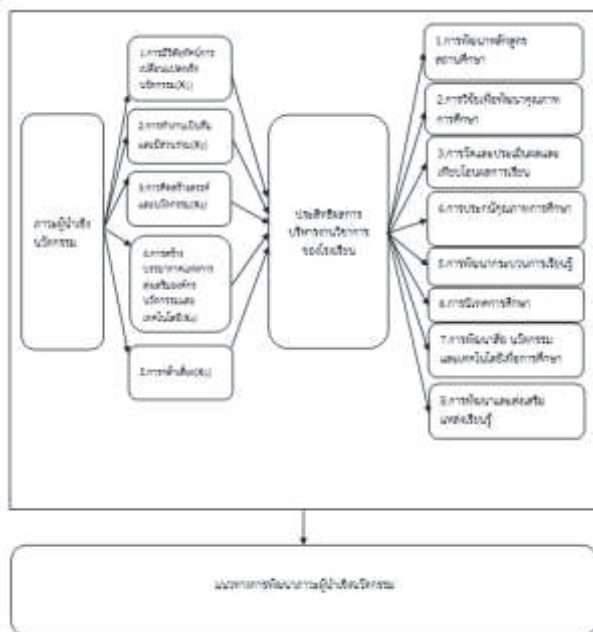
1689 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

องค์การสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งระบุว่า ภาวะผู้นำที่เน้นนวัตกรรมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อ ส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา (ภิญญา สายศิริสุข, 2561) ซึ่งผลการวิจัย ฉบับนี้ยังพบอีกว่า กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำหาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่ง เรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่ง เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ 5 ด้าน ดัง ภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

สรุป

- 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.5 ($R^2_{adj} = .065$)
- 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกรอบเดิมผู้บริหารควรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแสวงหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เช่น มีการประชุมเพื่อตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดการคิดและเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับผู้นำในชุมชนให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
- 3) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในช่องทางที่หลากหลาย และมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา เพราะจะทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1691 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

- 1) ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน จังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ
- 2) ควรวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในจังหวัดหรือ เขตพื้นที่อื่น ๆ
- 3) ควรวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในจังหวัดกาฬสินธุ์

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาองค์กร. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.abcjournal.com>
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นคร. 8(2), 45–57.
- บุญชู สนธศิริ. (2557). ภาวะผู้นำกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูง. วารสารวิชาการการบริหาร การศึกษา. 10(2), 189–195.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคการศึกษา 4.0. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4, 2000–2001.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรขีดสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร ขันติธรรมาภรณ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

1692 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. (2565). ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. กาฬสินธุ์: กลุ่ม นโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยัง คณะกรรมการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. เรื ย ก ใ ช้ เมิ่ อ 2 0 ตุ ล า ค ม 2 5 6 5 จ า ก https://ocsc.chulaonline.net/documentteamleader/Effective_Team_Leader.pdf.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.

Fullan, M. (2020). Leading in a culture of change (2nd ed.). Jossey-Bass.

Horth, D. (2009). Innovative leadership: A guide to transforming organizations. as cited in Wiangwiwat Thamthoon 2014.

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคุณภาพ : กรณีศึกษา
โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

Academic Administration in Quality Schools: A Case Study
of Saeng Badan Ban Bak Witthaya School under the Office
of Kalasin Primary Educational Service Area 3

กิตติพงษ์ นาสมนต์

Kittipong Nasamon

ปาริชา มารี เคน

Parisha Marie Cain

รัชฎาพร งอยภูธร

Ratchadaporn Ngoiputhon

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kalasin University

Email: aunpo12@gmail.com



Received: 25 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อศึกษาความต้องการการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการและศึกษาความต้องการการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยามีจุดแข็งด้านการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน การวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ งบประมาณจำกัด ขาดแคลนครูเฉพาะทาง และภาระงานที่มากเกินไปของครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 2) ความต้องการด้านการบริหารวิชาการโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาหลายมิติ เช่น การอบรมครูให้มีทักษะหลากหลาย การจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารข้อมูลนักเรียน 3) ผลการประเมินและข้อเสนอแนะผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความเหมาะสมสูงสุด เช่น การวัดผล การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.60 ส่วนด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุด เช่น การส่งเสริมชุมชน และการใช้สื่อเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนคุณภาพ, โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา

Abstract

This research aimed to 1) to study the academic administration situation of Saengbadan Banbak Witthaya School, under the Office of the Primary Educational Service Area, Kalasin Area 3, and 2) to study the academic administration needs of Saengbadan Banbak Witthaya School. and 3) to study the academic administration proposals of Saengbadan Banbak Witthaya School. This research was divided into 2 phases: Phase 1 studied the academic administration conditions and studied the academic administration needs of Saengbadan Banbak Witthaya School. Phase 2: Study of academic administration proposals, target group of 12 people. The research instruments consisted of a semi-structured interview and an assessment form on appropriateness and feasibility. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and descriptive analysis.

The results showed that

1) Saeng Badan Ban Bak Witthaya School has strengths in curriculum development that is consistent with the community context, systematic

academic planning, student-centered learning management, and research to develop the quality of education. However, there are still important limitations, including: Limited budget, shortage of specialized teachers and excessive workload of teachers affect the quality of learning management. 2) Academic administration needs: Schools need to develop in many dimensions, such as training teachers to have various skills, providing digital devices to support active learning, and improving the curriculum to be linked to the local area. Establishing a collaborative network with external agencies and using information technology to manage student data. 3) Evaluation results and recommendations the results of the study found that the most appropriate areas, such as measurement, learning resource development, and quality assurance, had an average of 4.60. The most likely aspect, such as community promotion and use of technology media, had an average score of 4.30, which was overall highly appropriate and feasible.

Keywords: Academic Administration, Quality Schools, Saeng Badan Ban Bak Witthaya School

บทนำ

การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อให้คนเป็นปัจจัยในการพัฒนาสังคมต่อไป ดังนั้นการศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทย กำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความสลับซับซ้อนและมี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การศึกษาของไทยถึงเวลาปรับเปลี่ยนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างผลผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ซึ่งถือเป็น ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งใช้เป็นกรอบ สำหรับการสร้างคนไทย 4.0 ตามบริบทของท้องถิ่นและสถานศึกษา โดยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2565 และแผนการ

ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มี จุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่ง ใช้เป็นแนวทาง
สำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (อรทัย รุ่งงวिरา, 2564)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งส่งต่อการ
พัฒนาองค์กร ประเทศ และโลก หากมีการส่งเสริมและวางแผนการศึกษาที่เหมาะสม จะ
ช่วยสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ ขณะเดียวกัน องค์กรก็ควรส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
เพราะการศึกษาไม่มีวันสิ้นสุด และเป็นหนทางในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต
(HREX.asia, 2562) โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนากำลังคนที่มีศักยภาพ
เพื่อแข่งขันในระดับประเทศและนานาชาติ คนไทยคาดหวังให้สถานศึกษาทั่วประเทศมี
คุณภาพ ตอบสนองชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนคุณภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญใน
การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยกระดับมาตรฐานผู้เรียน และพัฒนาอย่างเท่าเทียม
ถือเป็นมิติใหม่ของการศึกษาที่มุ่งสร้างความเสมอภาคตั้งแต่ระดับรากฐาน
(ทิวดี ศรีดำรง, 2557)

แม้บางโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการแข่งขัน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยรวมยังน่ากังวล โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมักประสบปัญหาด้านบุคลากร
งบประมาณ และการเข้าถึงเทคโนโลยี แม้กระทรวงศึกษาธิการจะพยายามแก้ไขด้วยการรวม
โรงเรียน แต่ก็ไม่ใช่ทางออกที่เหมาะสมในทุกกรณี การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญ
ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย และการบริหารที่
สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน (ธัญญารักษ์ สังข์เมือง, 2565) โดยเฉพาะอย่าง
ยิ่ง โรงเรียนแขงบาตาลบ้านบากวิทยาแม้จะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่ผสมผสานความรู้
ท้องถิ่นและส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียนแล้ว แต่ยังประสบข้อจำกัดด้านการสนับสนุนจาก
ภาครัฐและเอกชน ทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย การพัฒนา
ศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเครือข่ายความร่วมมือและระบบสนับสนุนเชิงนโยบายที่
ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่สามารถขยายผลและพัฒนาได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ

ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษา โรงเรียนแขงบาตาลบ้านบากวิทยาเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่
ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งดำเนินการภายใต้แนวคิดโรงเรียน
คุณภาพของชุมชน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษานี้จึงมีความสำคัญ
เนื่องจากจะช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพของ
ชุมชน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายกันในบริบท
ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคุณภาพกรณีศึกษา : โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นการวิจัยคุณภาพโดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการและศึกษาความต้องการการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา ประกอบด้วย

- 1.1 แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี
- 1.2 รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา
- 1.3 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปี 2564 – 2568

2. สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา

3. สรุปผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา

4. การคืนข้อมูลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสอบถามปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา

5. สรุปปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบประเมิน แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อเสนอการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบากวิทยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีขั้นตอนการสร้างและหา
คุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด
หลักการบริหารงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ให้
ครอบคลุมสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดโครงสร้างและสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร
มากำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยจัดทำคำถามให้สอดคล้องกับ
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 17 ด้าน ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาส
ให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและสะท้อนสภาพจริงของการบริหารงานวิชาการได้
อย่างครบถ้วน

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์
เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
ของการวิจัย โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective
Congruence: IOC) และปรับปรุงแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้แบบ
สัมภาษณ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4. ปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ
ความตรงเชิงเนื้อหาแล้วมาปรับปรุงถ้อยคำให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
และง่ายต่อการทำความเข้าใจของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่
ผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อศึกษาสภาพและความ
ต้องการการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบากวิทยาอย่างเป็นระบบ

ระยะที่ 2 จัดทำข้อเสนอการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบาก
วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. จัดทำข้อเสนอการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบากวิทยา
2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อเสนอ การบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบากวิทยา

3. สรุปข้อเสนอการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา

ผลการวิจัย

1) สภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีข้อบ่งชี้ทั้งหมด 17 ด้าน 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานสถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสถานศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ความต้องการการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ต้องการพัฒนางานวิชาการโดยเน้นการอบรมครูให้มีทักษะเชื่อมโยงกับชุมชนและใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับอุปกรณ์ สื่อ และกิจกรรมการเรียนรู้ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน การแนะแนว การประกันคุณภาพภายใน และความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

3) การประเมินข้อเสนอความเหมาะสมและความเป็นไปได้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สรุปผลการวิจัย โรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา มีการบริหารงานวิชาการครอบคลุม 17 ด้าน ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ การแนะแนว การประกันคุณภาพ การวิจัย และการใช้สื่อเทคโนโลยี

ทางการศึกษา ความต้องการด้านการบริหารงานวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้เชื่อมโยง การเรียนรู้กับชุมชน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน และเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ งานวิจัย การประกันคุณภาพ และความรู้ ร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก ผลการประเมินข้อเสนอการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยากรอบคลุมหลาย มิติ โดยมีโครงสร้างการบริหารที่อิงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนมีจุดแข็ง ด้านการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน การวางแผนวิชาการที่เป็นระบบ การใช้ แนวทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนครู เฉพาะทาง และภาระงานที่มากเกินไปของครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาและการดำเนิน กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ ทันสมัย การพัฒนาศักยภาพครู และการจัดการภาระงานของครูให้เหมาะสม จะเป็นปัจจัย สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความไม่สมดุลระหว่าง นโยบายระดับบนกับศักยภาพระดับล่าง ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น จำเป็นต้องอาศัยการ สนับสนุนเชิงระบบ ที่บูรณาการระหว่างรัฐ ชุมชน และ โรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งการพัฒนาศักยภาพครูยังไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะ ด้านของโรงเรียนอย่างแท้จริง เช่น ครูบางคนสอนหลายวิชาโดยไม่มีความเชี่ยวชาญ ส่งผล ต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือแม้แต่จะมีการกระจายอำนาจบางส่วนลงสู่สถานศึกษา แต่โรงเรียนยังต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการที่เน้นระเบียบ ทำให้ขาด ความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด ของ (สุชาติ ภิญโญ, 2560) เสนอว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องพิจารณา บริบทของโรงเรียน ทั้งด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อม และความสามารถของบุคลากร โดย ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุทัย ไทย วรรณ และคณะ, 2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าโรงเรียนขยายโอกาสต้องมีรูปแบบการบริหารงานที่ สามารถปรับใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียน และการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการ พัฒนาโครงสร้างการบริหาร การฝึกอบรมบุคลากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนครอบคลุมการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาครู การบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน

2. ความต้องการการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนแขวงบาดาลบ้านบากวิทยา ในหลายมิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู อบรมครูให้มีทักษะที่หลากหลายและสามารถสอนสาระวิชาที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชน 2) การพัฒนาอุปกรณ์และสื่อการสอนจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น สมาร์ททีวี แท็บเล็ต และสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning 3) การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนและบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงและความเป็นอยู่ของชุมชน 4) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้รับทรัพยากรสนับสนุนเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากภายนอก 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารวิชาการปรับใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลเพื่อสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัด ความเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ความตระหนักในบทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและติดตามผล ความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือจากภายนอก ความต้องการที่หลากหลายเหล่านี้เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงของโรงเรียนต่อบทบาทในการพัฒนาเด็กและชุมชนท่ามกลางข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและบริบททำให้โรงเรียนต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในโลกการศึกษายุคใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Michael Fullan, 2020) ที่เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู การใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย และการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิขญา สังกะคำ, 2564) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ระบุแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและ หน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนเพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง 3) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้ผสมผสานกับความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุลกันและมีการปลูกฝังคุณธรรมค่านิยม ที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม 4) โรงเรียนมีบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) โรงเรียนมีการนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 6)

โรงเรียนมีจุดหมายชัดเจน เชื่อมโยงถึงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การปฏิบัติและการติดตามผล
7) โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน 8) โรงเรียนมีการประสาน
ความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนและองค์กรอื่น 9) โรงเรียนมีการแนะแนว

3. ข้อเสนอการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากอะไร โรงเรียนได้ระบุ
ประเด็นปัญหาและความต้องการด้านวิชาการที่ตรงกับสภาพจริงในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการ
ขาดแคลนบุคลากร เทคโนโลยี และความจำเป็นในการบูรณาการหลักสูตรกับชุมชน ซึ่งทำให้
ข้อเสนอมีความสอดคล้องและตอบโจทย์สถานการณ์อย่างแท้จริงมีความยืดหยุ่นและ
สามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ข้อเสนอไม่ได้เป็นแบบตายตัวแต่มี
ลักษณะ ยืดหยุ่น ปรับได้ และเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมที่นักวิชาการอย่าง (Fullan, M., 2020) สนับสนุนว่าคือหัวใจของการเปลี่ยนแปลง
ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภสิทธิ์ ไกรพินิจ (2561) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ
คุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหนองหัววัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วม
ในการขับเคลื่อนในโครงการและกิจกรรมต่างๆ พร้อมให้การสนับสนุนบุคลากรแก่
โรงเรียนโดยสร้างโอกาสทางการศึกษาผ่านการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแสงบาดาลบ้านบากวิทยา สะท้อนให้เห็นถึง
ความสำคัญของการบริหารที่ยึดโยงกับบริบทชุมชนและความจำเป็นของโรงเรียนในพื้นที่
ชนบท การพัฒนาครูให้มีทักษะหลากหลาย การจัดหาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การบูร
ณาการหลักสูตรกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ล้วนเป็นกลยุทธ์ที่
มีประสิทธิภาพในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงไม่ใช่เพียงการ
จัดการหลักสูตรเท่านั้น แต่รวมถึงการวางแผน การใช้ทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของทุก
ภาคส่วน อีกทั้งยังต่อยอดยับยั้งทบทวนของผู้นำทางการศึกษาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
อย่างยั่งยืน งานศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่าการปรับตัวของโรงเรียนต่อเทคโนโลยีและนโยบาย
ใหม่เป็นสิ่งจำเป็น และหากมีการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากภาครัฐและชุมชน จะช่วยให้
โรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเชิงบาลบ้านบากวิทยา

สรุป

1) โรงเรียนเชิงบาลบ้านบากวิทยามีจุดแข็งด้านการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน การวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ งบประมาณจำกัด ขาดแคลนครูเฉพาะทาง และภาระงานที่มากเกินไปของครู ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2) ความต้องการด้านการบริหารวิชาการโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาหลายมิติ เช่น การอบรมครูให้มีทักษะหลากหลาย การจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning การปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารข้อมูลนักเรียน

3) ผลการประเมินและข้อเสนอแนะผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความเหมาะสมสูงสุด เช่น การวัดผล การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.60 ส่วนด้านที่มีความเป็นไปได้สูงสุด เช่น การส่งเสริมชุมชน และการใช้สื่อเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการบริบทท้องถิ่น ภูมิปัญญาชุมชน และทักษะชีวิตของผู้เรียน ควบคู่กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอนเชิงรุก การผลิตและใช้สื่อดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.3 โรงเรียนควรพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการให้มีความเป็นระบบและยืดหยุ่น พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และแหล่งเรียนรู้ อันจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง วิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพมาปรับใช้ในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบของนโยบายใหม่ต่อคุณภาพการเรียนการสอนในระยะยาว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาศักยภาพของครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน

2.3 ควรศึกษาว่าปัจจัยใดช่วยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนโรงเรียนอย่างยั่งยืน และหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และภาคเอกชน

2.4 ควรศึกษาวิธีการบริหารจัดการของผู้บริหารที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการครู การพัฒนาวิสัยทัศน์ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ทิวัดธ์ ศรีดำรงค์. (2557). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษา
ทฤษฎีฐานราก. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2566 จาก
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/4129>
- ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลกเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุภสิทธิ์ ไกรพิณิจ. (2561). การบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัววัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ ภิญโญ. (2560). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิษฎา สังกะคำ. (2564) แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- อรทัย รุ่งวชิรา, เสวตาภรณ์ตั้งวันเจริญ, กาญจนา เกียรติกันนท. (2564). การจัดการ
เรียนรู้ในโลกยุคใหม่เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนยุคใหม่. วารสารครุทรรศน์.
1(1), 97-106.
- อุทัย ไทกรรณ์, สุขแก้ว คำสอน, และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2562). รูปแบบการ
บริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Fullan, M. (2020). Leading in a culture of change (2nd ed.). Jossey-Bass.
- HREX.asia. (2561). ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร. เรียกใช้เมื่อ
14 กรกฎาคม 2566 จาก [https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-
trainingofhr-181226/](https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-trainingofhr-181226/)

การวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด
ตำบลเกยไชย อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
Analysis of the Life Cycle Cost and Return of Products from Palmyra Palm in
Koei Chai Subdistrict, Chum Saeng District,
Nakhon Sawan Province

ชรัมภ์ เนรยิม

Charum Nenyim

ลักขมิ งามมีศรี

Laksamee Ngammeeesri

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

E-mail: charum_2528@hotmail.com



Received: 27 April 2025; Revised: 31 May 2025; Accepted: 19 July 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด และ (2) เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงินของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ในตำบลเกยไชย อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ตำบลเกยไชย จำนวน 20 สถานประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ต้นทุนวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด โดยผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกใช้ต้นทุนรวมเฉลี่ย 33,440.12 บาทต่อเดือน ส่วนผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีต้นทุนรวมเฉลี่ย จำนวน 21,323.32 บาทต่อเดือน ผลตอบแทนจากผลิตภัณฑ์ที่ให้รายได้สูงสุด คือ น้ำตาลปึกเป็นจำนวนเงินเฉลี่ย 50,706.00 บาทต่อเดือน และน้ำตาลสดเป็นจำนวนเงินเฉลี่ย 31,080.00 บาทต่อเดือน (2) อัตรากำไรสุทธิของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด มีอัตรากำไรสุทธิเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 31.39 และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก มีอัตรากำไรสุทธิเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 34.05 ส่วนอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด มีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 8.91 และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก มีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 13.86 และปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 103 ขวดต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกเฉลี่ยเท่ากับ 16 กิโลกรัมต่อเดือน โดยมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด ต้องทำยอดขายให้ได้ 2,060.00 บาทต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก ต้องทำยอดขายให้ได้ 960.00 บาทต่อเดือน ดังนั้น จากการศึกษาทุกด้านของการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นในเชิงปริมาณว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกเป็นผลิตภัณฑ์ที่คุ้มทุนมากกว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด

คำสำคัญ: ต้นทุนวงจรชีวิต, ผลตอบแทนผลิตภัณฑ์, อัตรากำไรสุทธิ, ผลตอบแทนจากการลงทุน, จุดคุ้มทุน

Abstract

This research studied 1) To study the life cycle costs and returns of products made from Palmyra Palm. 2) To analyze the financial costs and returns of Palmyra Palm products in Koei Chai Sub district, Chum Saeng District, Nakhon Sawan Province. The population consists of 20 entrepreneurs who process products from Palmyra Palm products in Koei Chai Sub district. Data were collected using structured interviews. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and cost-benefit analysis.

The study found that: (1) The life cycle cost of products from sugar palm shows that the average total cost for palm sugar is 33,440.12 THB per month, while the average total cost for palm juice is 21,323.32 THB per month. The highest revenue product is palm sugar, with an average income of 50,706.00 THB per month, followed by palm juice, with an average income of 31,080.00 THB per month. (2) The net profit margin of sugar palm products shows that palm juice has an average monthly net profit margin of 31.39%, while palm sugar has an average monthly net profit margin of 34.05%. The return on investment (ROI) for palm juice is an average of 8.91% per month, and for palm sugar, it is an average of 13.86% per month. The breakeven sales volume for palm juice is an average of 103 bottles per month, and for palm sugar, it is an average of 16 kilograms per month. The breakeven value for palm juice requires sales of 2,060.00 THB per month, and for palm sugar, it requires sales of 960.00 THB per month. Therefore, the quantitative analysis indicates that palm sugar is a more cost-effective product compared to palm juice.

Keyword: Life Cycle Costs, Return, Net Profit Margin, Return on Investment, Break-Even Point

บทนำ

อำเภอชุมแสง เป็นอำเภอที่เก่าแก่อำเภอหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นแหล่งอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพืชพันธุ์ไม้นานาชนิด และยังเป็นศูนย์รวมของแม่น้ำ 2 สาย ได้แก่ แม่น้ำยมและแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองของอำเภอชุมแสงทั้งทางด้านการค้า การเกษตร การคมนาคมขนส่งทางรถไฟในอดีตกว่า 100 ปี นอกจากนี้อำเภอชุมแสงยังมีเอกลักษณ์วัฒนธรรมที่หลากหลายในท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาเป็นเวลาช้านาน ได้แก่ งานประจำปีเจ้าพ่อเจ้าแม่งานอำเภอชุมแสง งานปิดทองไหว้พระและห่มผ้าองค์หลวงพ่อบรมธาตุเจดีย์ 656 ปี งานเทศกาลกินตาลวัดเกยไชยเหนือ ถือเป็นเมืองท่องเที่ยวชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ (ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั่วไทย, 2564) โดยเฉพาะชุมชนต่าง ๆ สร้างศักยภาพในการส่งเสริมให้เป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งมีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตจากต้นตาลโตนดเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างอาชีพสืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษจนถึงปัจจุบัน

บ้านเกยไชย ตำบลเกยไชยเป็นตำบลหนึ่งที่อยู่ในอำเภอชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ชาวบ้านมีอาชีพทำนา ทำไร่ และทำสวนตาลโตนด ทำการขยายอาชีพเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมระดับครัวเรือน ผ่านการนำผลผลิตจากต้นตาลโตนดมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์

ซึ่งการทำผลิตภัณฑ์น้ำตาลโตนดในตำบลเกยไชยมีความเป็นมาอย่างยาวนาน เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน เดิมทีการผลิตน้ำตาลโตนดเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตและเศรษฐกิจท้องถิ่น ชาวบ้านในพื้นที่เกยไชยนิยมปลูกต้นตาลเพื่อนำผลผลิตมาแปรรูปเป็นน้ำตาลโตนด การเก็บน้ำตาลจากตาลนั้นใช้กระบวนการที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและต้องการทักษะพิเศษ สืบทอดผ่านรุ่นสู่รุ่น ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง การผลิตน้ำตาลโตนดในพื้นที่นี้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากวิถีแบบดั้งเดิม เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเข้าถึงของเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม ชาวบ้านบางส่วนยังคงยึดถือวิธีการผลิตแบบดั้งเดิมเพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์น้ำตาลโตนดจากเกยไชย ในปัจจุบันการผลิตน้ำตาลโตนดในตำบลเกยไชยได้รับการส่งเสริมในเชิงเศรษฐกิจเพื่อให้เป็นสินค้าท้องถิ่นที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ มีการรวมกลุ่มชุมชนในการผลิตและแปรรูปน้ำตาลโตนดเพื่อเพิ่มมูลค่า มีการส่งออกผลิตภัณฑ์ไปยังต่างจังหวัดและต่างประเทศ ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการยอมรับในคุณภาพและความเป็นเอกลักษณ์ เป็นที่ต้องการของตลาดอยู่เสมอ ผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดอำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ จึงต้องมีเทคนิคการนำสินค้ามา แปรรูปเป็นขนมตาล และจาวตาล ตาลเชื่อม น้ำตาลเมา น้ำตาลปึก น้ำตาลป๊อป ไอศกรีมน้ำตาลสด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก แต่ในขณะเดียวกันยังมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาการผลิตแบบดั้งเดิม โดยในปี พ.ศ. 2565 - 2566 ตำบลเกยไชยมีต้นตาลโตนดประมาณ 7,800 ต้น (สุพจน์ สุนา และคณะ, 2566) โดยในสมัยก่อนได้ทำตาลโตนดไว้บริโภคและแลกเปลี่ยนกันในหมู่บ้าน แต่ต่อมาได้มีการสร้างถนนสายชุมแสง - นครสวรรค์ ตำบลเกยไชยจึงเป็นทางผ่านของถนนเส้นนี้ ชาวบ้านจึงได้นำผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ มาจำหน่ายอยู่ริมทาง เกิดเป็นอาชีพเสริมที่อยู่เรียงราย เปลี่ยนหน้าบ้านเป็นหน้าร้านขายผลิตภัณฑ์ของตนเอง ซึ่งผลผลิตจากตาลโตนดที่เป็นผลิตภัณฑ์ได้กลายเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง ได้แก่ น้ำตาลปึก น้ำตาลสด และในปัจจุบันได้มีการดูแลรักษาต้นตาลโตนด ซึ่งการดูแลรักษาต้นตาลโตนดเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตและผลผลิตของต้นตาลโตนด พร้อมกันนั้น มีการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และความรู้ทางด้านอื่น ๆ มาใช้อย่างมีระบบ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการยืดอายุของต้นตาลโตนด เพื่อให้ต้นตาลโตนดออกผลผลิตและสามารถนำไปผลิตแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดที่เป็นความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันได้มีการดัดแปลงผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดให้เข้ากับยุคสมัยและความต้องการของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้นทุนของผลิตภัณฑ์นั้นสูงขึ้นไปกว่าเดิม (รอฮานา แวดอเลาะ, 2565) อย่างไรก็ตาม วิธีการที่จะควบคุมต้นทุนของผลิตภัณฑ์ไม่ให้สูงขึ้นนั้น คือ การนำทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำนวัตกรรมในชุมชนที่มีอยู่มาดัดแปลง แปรรูป เพื่อลดต้นทุนของผลิตภัณฑ์ได้ และนอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐยังให้การสนับสนุนการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด เพื่อให้เกิดการค้ารักษาอนุรักษ์และสานต่อเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์น้ำตาลโตนด น้ำตาลปึกเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ให้ชุมชนมีรายได้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการบริหารจัดการด้านการผลิต การคำนวณต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม การกำหนดราคาจำหน่าย มุ่งเน้นจุดสำคัญให้เกิดการลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับชุมชนของตนเองได้

การบริหารจัดการด้านการผลิต ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการให้ได้มาซึ่งกระบวนการแปลงสภาพในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ามากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด ประกอบด้วย กำลังการผลิต กำลังคน การบริหารจัดการเกี่ยวกับวัตถุดิบ วัสดุที่เกี่ยวข้องในการผลิตต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย ทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตข้างต้นจะเกี่ยวข้องกันกับต้นทุนที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต ซึ่งต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ผู้ประกอบการจะต้องมีการบริหารต้นทุนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่สถานประกอบการนั้นได้วางแผนไว้ ผู้บริหารควรตระหนักถึง ความสำคัญของข้อมูลทางการบัญชี โดยเฉพาะข้อมูล

เกี่ยวกับต้นทุน จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ดังนั้น การจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิต สามารถช่วยเพิ่มผลผลิตและผลตอบแทนให้กับเกษตรกรได้ (ธีรชัย เจริญสุข, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ตำบลเกยไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์” เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารต้นทุนในการผลิตประกอบกับผู้ประกอบการที่ผลิตผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดส่วนใหญ่ไม่เคยคำนวณต้นทุนการผลิตเนื่องจากผลิตตามความเคยชินในฐานะอุตสาหกรรมครัวเรือน การขาดการคำนวณต้นทุนนี้อาจนำไปสู่ปัญหาทางการเงินโดยไม่รู้ตัว ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนอย่างจริงจัง และตระหนักถึงข้อมูลทางการเงินบัญชี โดยเฉพาะข้อมูลต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการผลิตผลิตภัณฑ์ โดยผู้ศึกษาจะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนวงจรชีวิต (Life Cycle Costing) มาใช้ในการศึกษา ซึ่งต้นทุนวงจรชีวิตเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่มีความสำคัญกับการดำเนินงานในระยะยาว มีการนำเอาต้นทุนตลอดของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์มาคิดเป็นต้นทุนของสินค้าหรือบริการ ทั้งยังเป็นแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับการกำหนดราคาขายสินค้าและวัดประสิทธิภาพการประกอบกิจการให้เกิดความยั่งยืนตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ (Degieter et al., 2022) ดังนั้น แนวคิดนี้จะถือว่าสินค้าที่ผลิตได้ประกอบด้วยต้นทุน 3 ส่วน ได้แก่ (1) ต้นทุนก่อนการผลิตหรือต้นทุนระดับต้นน้ำ (Upstream cost) (2) ต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนระดับกลางน้ำ (3) ต้นทุนหลังการผลิตหรือต้นทุนระดับปลายน้ำ (Downstream cost) (สมทรง คำชาย, 2565) การนำแนวคิดนี้มาคำนวณต้นทุนจะทำให้กิจการจะสามารถมองเห็นต้นทุนและผลตอบแทนที่จะได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดได้แก่ ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก และนอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ ผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนงบประมาณการผลิต การกำหนดราคาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สามารถดำเนินการในผลิตภัณฑ์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนกลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดที่อยู่ในท้องถิ่นสามารถรับรู้ต้นทุนการผลิตได้แท้จริง พร้อมยังสามารถที่จะสืบทอดภูมิปัญญาพื้นฐานให้คงอยู่ตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด
- 2) เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงินของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ตำบลเกยไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ตำบลเกยไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 20 สถานประกอบการ (องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย, 2566) และเป็นผู้ที่มีความรู้มีคุณสมบัติและมีความชำนาญในการผลิตผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำการสัมภาษณ์โดยตรงกับผู้ประกอบการผลิตสินค้าจากตาลโตนดทั้ง 2 ชนิด เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด แบ่ง

โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ เป็น 6 ส่วน ดังนี้ 1) คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำอาชีพตาลโตนด 2) คำถามข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรมการบำรุงดูแลรักษาต้นตาลตามทฤษฎีห่วงโซ่คุณค่า 3) คำถามข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนในสินทรัพย์ ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด 4) คำถามที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนวงจรชีวิตจากตาลโตนด ได้แก่ ต้นทุนก่อนการผลิต ต้นทุนการผลิต และต้นทุนหลังการผลิต 5) คำถามเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการผลิตในสินค้าทั้ง 2 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ รายได้หรือยอดขายจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ 6) คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคจากการผลิตสินค้าจากตาลโตนด และได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 20 สถานประกอบการ ที่ประกอบอาชีพในการผลิตสินค้าทั้ง 2 ชนิด โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเชื่อมโยงกับเนื้อหา ตัวแปรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการตรวจสอบ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ (IOC) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบอาชีพผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ และกิจกรรมการบำรุงดูแลรักษาต้นตาล ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการทำตาล ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ 2 ชนิด ได้แก่ น้ำตาลสด และน้ำตาลปึก ส่วนที่ 5 ข้อมูลผลตอบแทนจากรายได้การจำหน่ายสินค้า ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ผลสรุปทั้ง 5 ส่วนอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ที่คำนวณได้มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้

2) วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) พร้อมนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและบรรยายผล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ผู้ศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด มีผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 - 7 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนก่อนการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดและน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือน

รายการต้นทุน	ต้นทุนก่อนการผลิตเฉลี่ย (บาท/เดือน)	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายในการปรับพื้นที่	643.30	26.64
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	789.00	32.68

ค่าใช้จ่ายในการตกแต่งต้นตาลโตนด	469.40	19.03
ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา	512.90	21.65
รวม	2,414.60	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนก่อนการผลิตของน้ำตาลสดและน้ำตาลปึก พบว่ามีต้นทุนรวมเท่ากันที่ 2,414.60 บาทต่อเดือน โดยค่าใช้จ่ายหลัก ได้แก่ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงร้อยละ 32.68 และค่าปรับพื้นที่ร้อยละ 26.64 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้แก่ การตกแต่งตาลโตนดและการบำรุงรักษา รวมกันคิดเป็นร้อยละ 40.68 ของต้นทุนทั้งหมด จากข้อมูลต้นทุนก่อนการผลิตดังกล่าว ได้มีการใช้ต้นทุนร่วมกันของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิด และต้องมีการปันส่วนตามปริมาณการผลิต โดยผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีการผลิตมากกว่าน้ำตาลปึก คิดเป็นร้อยละ 70 และ 30 เป็นการผลิตน้ำตาลปึก แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการปันส่วนต้นทุนก่อนการผลิตดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการปันส่วนต้นทุนก่อนการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดและน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือน

รายการต้นทุน	จำนวนต้นทุน (บาท/เดือน)	น้ำตาลสด		น้ำตาลปึก	
		ปันส่วน ร้อยละ	จำนวน ต้นทุน (บาท/เดือน)	ปันส่วน ร้อยละ	จำนวน ต้นทุน (บาท/เดือน)
ค่าใช้จ่ายในการปรับพื้นที่	643.30	70	450.31	30	192.99
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	789.00	70	552.30	30	236.70
ค่าใช้จ่ายในการตกแต่งต้นตาล	469.40	70	328.58	30	140.82
ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา	512.90	70	359.03	30	153.87
รวม	2,414.60		1,690.22		724.38

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่าต้นทุนก่อนการผลิตรวมเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 2,414.60 บาท โดยปันส่วนน้ำตาลสดร้อยละ 70 เป็นจำนวนเงิน 1,690.22 บาท และน้ำตาลปึกร้อยละ 30 เป็นจำนวนเงิน 724.38 บาท

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดเฉลี่ยต่อเดือน

ต้นทุนการผลิต	รายการ	ต้นทุนการผลิต(บาท/เดือน)	ร้อยละ
วัตถุดิบทางตรง	น้ำตาลจากช่องวงตาล	7,770.00	44.33
	แก่นไม้ตะเคียน	194.25	1.11
	ค่าวัสดุบรรจุภัณฑ์	2,486.40	14.19
ค่าแรงงานทางตรง	ค่าจ้างคนงานเก็บน้ำตาล	3,237.50	18.47
	ค่าจ้างพนักงานบรรจุขวด	1,554.00	8.87
ค่าใช้จ่ายในการผลิต	ค่าน้ำ	336.86	1.92
	ค่าไฟฟ้า	141.82	0.81
	ค่าเช่าต้นตาล	25.00	0.14

	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการส่งสินค้า	1,381.77	7.88
	ค่าเสื่อมราคา-เครื่องมือ	141.50	0.81
	ค่าไม้ฟืนเชื้อเพลิง	259.00	1.48
รวม		17,528.10	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด ต้นทุนการผลิตน้ำตาลสดเฉลี่ยต่อเดือนรวม 17,528.10 บาท แบ่งเป็นวัตถุดิบทางตรง เช่น น้ำตาลจากช่องวงตาล 7,770.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.33 และค่าวัสดุบรรจุภัณฑ์ 2,486.40 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.19 ค่าแรงงานทางตรง เช่น ค่าจ้างคนเก็บน้ำตาล 3,237.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.47 และค่าจ้างบรรจุขวด 1,554.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.87 ส่วนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าน้ำมัน และค่าเสื่อมราคา รวมประมาณ 2,480.70 บาท และในส่วน of ต้นทุนการผลิตของน้ำตาลปึก มีข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลต้นทุนการผลิตของการผลิตน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือน

ต้นทุนการผลิต	รายการ	ต้นทุนการผลิต (บาท/เดือน)	ร้อยละ
วัตถุดิบทางตรง	น้ำตาลจากช่องวงตาล	18,780.00	59.30
	แก่นไม้ตะเคียน	469.50	1.48
	ค่าวัสดุบรรจุภัณฑ์	422.55	1.33
ค่าแรงงานทางตรง	ค่าจ้างคนงานเก็บน้ำตาล	7,825.00	24.71
	ค่าจ้างคนงานเคียวน้ำตาล	1,690.20	5.34
ค่าใช้จ่ายในการผลิต	ค่าน้ำ	93.90	0.30
	ค่าไฟฟ้า	292.97	0.93
	ค่าเช่าต้นตาล	17.50	0.06
	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการส่งสินค้า	744.03	2.35
	ค่าเสื่อมราคา-เครื่องมือ	83.09	0.26
	ค่าไม้ฟืนเชื้อเพลิง	1,252.00	3.95
รวม		31,670.74	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก ต้นทุนการผลิตน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือนรวม 31,670.74 บาท โดยวัตถุดิบทางตรง เช่น น้ำตาลจากช่องวงตาล 18,780.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.30 และค่าวัสดุบรรจุภัณฑ์ 422.55 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.33 ค่าแรงงานทางตรง เช่น ค่าจ้างเก็บน้ำตาล 7,825.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.71 และเคียวน้ำตาล 1,690.20 บาท คิดเป็น 5.34 ส่วนค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าน้ำมัน และค่าไม้ฟืน รวมประมาณ 2,483.49 บาท

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนหลังการผลิตของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิดเฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต้นทุนหลังการผลิต (บาท/เดือน)	ร้อยละ
ค่าจ้างทำป้ายหน้าร้าน	500.00	15.87
ค่าภาษีป้าย	250.00	7.94
ขาดทุนจากสินค้าหมดอายุ	1,580.00	50.16
ขาดทุนจากสินค้าแตกหัก	820.00	26.03
รวม	3,150.00	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนหลังการผลิตของน้ำตาลสดและน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือนรวม 3,150.00 บาท ประกอบด้วยค่าป้ายโฆษณา 500 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.87 ภาษีป้าย 250 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.94 ขาดทุนจากสินค้าหมดอายุ 1,580 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.16 และสินค้าแตกหัก 820 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.03 โดยปันส่วนต้นทุนตามปริมาณการผลิต น้ำตาลสดร้อยละ 70 และน้ำตาลปึกร้อยละ 30 แสดงตารางการปันส่วนในข้อมูลตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการปันส่วนต้นทุนหลังการผลิตของผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดและน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือน

รายการต้นทุน	จำนวนต้นทุน (บาท/เดือน)	น้ำตาลสด		น้ำตาลปึก	
		ปันส่วน ร้อยละ	จำนวนต้นทุน (บาท/เดือน)	ปันส่วน ร้อยละ	จำนวนต้นทุน (บาท/เดือน)
ค่าจ้างทำป้ายหน้าร้าน	500.00	70	350.00	30	150.00
ค่าภาษีป้าย	250.00	70	175.00	30	75.00
ขาดทุนจากสินค้าหมดอายุ	1,580.00	100	1,580.00	-	-
ขาดทุนจากสินค้าแตกหัก	820.00	-	-	100	820.00
รวม	3,150.00		2,105.00		1,045.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ต้นทุนหลังการผลิตของน้ำตาลสดรวม 2,105.00 บาท ประกอบด้วยค่าทำป้าย ค่าภาษีป้าย และขาดทุนจากสินค้าหมดอายุ ต้นทุนหลังการผลิตของน้ำตาลปึกรวม 1,045.00 บาท ประกอบด้วยค่าทำป้าย ค่าภาษีป้าย และขาดทุนจากสินค้าแตกหัก รวมต้นทุนหลังการผลิตของทั้งสองผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับ 3,150.00 บาท ซึ่งผลการวิเคราะห์จะนำมารวมเป็นต้นทุนวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดนั้น แสดงตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนวงจรชีวิตของทั้ง 2 ผลิตภัณฑ์ต่อระยะเวลาในการผลิตเฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	น้ำตาลสด	คิดเป็น ร้อยละ	น้ำตาลปึก	คิดเป็น ร้อยละ
	จำนวนเงิน (บาท)		จำนวนเงิน (บาท)	
ต้นทุนก่อนการผลิต	1,690.22	7.93	724.38	2.17
ต้นทุนการผลิต	17,528.10	82.20	31,670.74	94.70

ต้นทุนหลังการผลิต	2,105.00	9.87	1,045.00	3.13
ต้นทุนรวม	21,323.32	100.00	33,440.12	100.00

จากตารางที่ 7 ต้นทุนวงจรชีวิตน้ำตาลสดเฉลี่ยต่อเดือนรวม 21,323.32 บาท แบ่งเป็นต้นทุนก่อนผลิต ร้อยละ 7.93 ต้นทุนการผลิตร้อยละ 82.20 และต้นทุนหลังการผลิต ร้อยละ 9.87 ต้นทุนวงจรชีวิตน้ำตาลปึกเฉลี่ยต่อเดือนรวม 33,440.12 บาท แบ่งเป็นต้นทุนก่อนการผลิต ร้อยละ 2.17 ต้นทุนการผลิต ร้อยละ 94.70 และต้นทุนหลังการผลิตร้อยละ 3.13 ดังนั้น น้ำตาลปึกมีสัดส่วนต้นทุนการผลิตสูงกว่าน้ำตาลสดอย่างชัดเจน และต้นทุนหลังการผลิตของน้ำตาลสดสูงกว่าน้ำตาลปึกในเชิงสัดส่วนร้อยละ

2. ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนและการคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

รายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลสด ปริมาณการจำหน่ายโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1,554 ขวด ราคาขวดละ 20 บาท รวมเป็นจำนวนเงิน 31,080.00 บาทต่อรอบการผลิตต่อเดือน และรายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลปึกพบว่า มีปริมาณการจำหน่ายเฉลี่ยเท่ากับ 845.10 กิโลกรัม จำหน่ายในราคากิโลกรัมละ 60 บาท รวมเป็นจำนวนเงิน 50,706.00 บาทต่อรอบการผลิตต่อเดือน มีผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 8 – 9 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงต้นทุนและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดในรอบการผลิตต่อเดือน

รายการ	ผลิตภัณฑ์ น้ำตาลสด	ผลิตภัณฑ์ น้ำตาลปึก	ผลต่าง	
			จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ
รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์	31,080.00	50,706.00	19,626.00	63.15
หัก ต้นทุนวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์	21,323.32	33,440.12	12,116.80	56.82
กำไรสุทธิ	9,756.68	17,265.88	7,509.20	76.96

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด พบว่า น้ำตาลสดมีกำไรสุทธิเฉลี่ย 9,756.68 บาทต่อเดือน ส่วนน้ำตาลปึกมีกำไรสุทธิเฉลี่ย 17,265.88 บาทต่อเดือน น้ำตาลปึกมีรายได้จากการขายสูงกว่าน้ำตาลสด 19,626.00 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 63.15 ต้นทุนวงจรชีวิตของน้ำตาลปึกสูงกว่าน้ำตาลสด 12,116.80 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 56.82 เมื่อนำกำไรสุทธิมาเปรียบเทียบน้ำตาลปึกมีกำไรมากกว่าน้ำตาลสด 7,509.20 บาท คิดเป็นร้อยละ 76.96 แสดงให้เห็นว่าน้ำตาลปึกให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าน้ำตาลสดและนอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนในผลิตภัณฑ์ เพื่อตัดสินใจว่าผลิตภัณฑ์ใดสามารถสร้างมูลค่าได้มากกว่า โดยมีประสิทธิภาพสูงสุดในการสร้างผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุนของผลิตภัณฑ์ตาลโตนด เปรียบเทียบดังตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการลงทุนในผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดในรอบการผลิตต่อเดือน

สรุปผลการเปรียบเทียบ	น้ำตาลสด	น้ำตาลปึก
อัตรากำไรสุทธิ	ร้อยละ 31.39	ร้อยละ 34.05
อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน	ร้อยละ 8.91	ร้อยละ 13.86
ปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน (ขวด/กิโลกรัม)	103 ขวด	16 กิโลกรัม

มูลค่า ณ จุดคุ้มทุน (บาท)	2,060.00 บาท	960.00 บาท

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบอัตรากำไรสุทธิของผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีอัตรากำไรสุทธิสูงกว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด โดยมีอัตรากำไรสุทธิเฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับร้อยละ 34.05 ส่วนผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด มีอัตรากำไรสุทธิ เท่ากับ ร้อยละ 31.39 อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนของผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนสูงกว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด โดยผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน เท่ากับร้อยละ 13.86 และผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเท่ากับร้อยละ 8.91 ปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิด พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด มีปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน เฉลี่ยเท่ากับ 103 ขวดต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน เฉลี่ยเท่ากับ 16 กิโลกรัมต่อเดือน และ มูลค่า ณ จุดคุ้มทุน พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนจะต่ำกว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด โดยผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก มีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนเฉลี่ยเท่ากับ 960.00 บาทต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนเฉลี่ยเท่ากับ 2,060.00 บาทต่อเดือน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด ตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

ต้นทุนวงจรชีวิต ต้นทุนรวมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือต้นทุนวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด คือ น้ำตาลสด และน้ำตาลปึก พบว่า จากต้นทุนรวมของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิด จำนวนเงิน 21,323.32 บาท และ 33,440.12 บาท ตามลำดับ ต้นทุนการผลิตน้ำตาลสดมีจำนวน 17,528.10 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.20 ต้นทุนการผลิตน้ำตาลปึก มีจำนวนเงิน 31,670.74 บาท คิดเป็นร้อยละ 94.70 ของมูลค่ารวมทั้งหมด เมื่อพิจารณารายละเอียดของต้นทุนการผลิต พบว่า วัตถุดิบทางตรงของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิดส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบทางตรง ได้แก่ ค่าน้ำตาลจากช่องวงตาล จำนวนเงิน 7,770.00 บาท และ 18,780.00 บาทตามลำดับ สอดคล้องกับ (ชานินทร์ ไชยเย็น, 2558) ได้ทำการศึกษารื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองตาไก่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า โดยเกือบ 2 ใน 4 เป็นต้นทุน วัตถุดิบทางตรง ได้แก่ เส้นไหมดิบ จำนวนเงิน 121,160 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.33 สอดคล้องกับ (รุ่งนภา ทองพันธ์, 2558) ได้ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการแปรรูปสตรอเบอร์รี่ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปไม้ผลเมืองหนาวบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ต้นทุนการผลิตของผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสตรอเบอร์รี่ทั้ง 4 ชนิด ประกอบด้วย ไวน์สตรอเบอร์รี่ แยมสตรอเบอร์รี่ น้ำสตรอเบอร์รี่ และสตรอเบอร์รี่อบแห้ง ประมาณร้อยละ 80.75 เป็นวัตถุดิบทางตรง โดยวัตถุดิบทางตรงของผลิตภัณฑ์แปรรูปแต่ละชนิดส่วนใหญ่เป็นค่าสตรอเบอร์รี่สด ซึ่งสาเหตุที่ทำให้วัตถุดิบทางตรงมีมูลค่าสูงเนื่องจาก วัตถุดิบทางตรงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์ ดังนั้น ต้นทุนของมันจึงมีสัดส่วนสูงในต้นทุนรวม เช่น ในกรณีของน้ำตาลสด และน้ำตาลปึก วัตถุดิบหลักคือ น้ำตาลจากช่องวงตาล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการผลิต นอกจากนี้วัตถุดิบทางตรงจำเป็นต้องใช้ปริมาณมาก การผลิตสินค้าต้องใช้วัตถุดิบในปริมาณมากพอเพื่อให้ได้ผลผลิตตามต้องการ เช่น ในการผลิตน้ำตาลสดและน้ำตาลปึก ปริมาณน้ำตาลจากต้นตาลที่ใช้ต้องมีมากเพียงพอ ซึ่งทำให้ต้นทุนในส่วนนี้สูง

2. ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนและการคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด

1) รายได้จากการขายผลิตภัณฑ์จากตาลโตนดเฉลี่ยต่อเดือน ประกอบด้วย 1) รายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลสดเฉลี่ย 31,080.00 บาทต่อเดือน และ 2) รายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลปึกเฉลี่ย 50,706.00 บาทต่อเดือน โดยพบว่ารายได้จากการจำหน่ายน้ำตาลปึกเป็นรายได้สูงสุด คิดเป็น 50,706.00 บาท หรือร้อยละ 63.15 ของรายได้ทั้งหมด เนื่องจากมีปริมาณการขายสูงถึง 845.10 กิโลกรัมต่อเดือน ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นแนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งนภา ทองพันชั่ง, 2558) ที่ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการแปรรูปสตอเบอรี่ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปไม้ผลเมืองหนาวบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่า รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสตอเบอรี่ เช่น ไวน์สตอเบอรี่ แยมสตอเบอรี่ น้ำสตอเบอรี่ และสตอเบอรี่อบแห้ง ขึ้นอยู่กับปริมาณการแปรรูปและราคาจำหน่าย ทั้งนี้ ผลิตภัณฑ์น้ำสตอเบอรี่มีราคาขายต่ำสุดที่ 16.00 บาทต่อหน่วย แต่มีปริมาณการขายสูงถึง 60,000 ขวดต่อปี (เฉลี่ย 5,000 ขวดต่อเดือน) ทำรายได้ 80,000.00 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นรายได้สูงสุดเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์อื่น นอกจากนี้ งานวิจัยของ (อิทธิรัตน์ รัตนสนธิ์ และคณะ, 2566) ที่ศึกษาต้นทุน ผลตอบแทน คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจของกลุ่มผู้สูงอายุที่ผลิตสับปะรดกวน ตำบลดอนขุนห้วย อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการผลิตสับปะรดกวน 8,000 กิโลกรัมต่อเดือน ในราคาขายกิโลกรัมละ 80 บาท ทำให้มีรายได้รวม 640,000.00 บาท โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งหมด 137,937.00 บาท ส่งผลให้ได้ผลตอบแทน 502,063.00 บาท และจุดคุ้มทุนอยู่ที่ 137,936.80 บาทต่อเดือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปริมาณการขายที่มากขึ้นส่งผลโดยตรงต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจำหน่ายน้ำตาลปึกจากตาลโตนด น้ำสตอเบอรี่ และสับปะรดกวน ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปริมาณการขายและรายได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามในปริมาณการขายที่สูง ก็อาจจะทำให้ยอดขายไม่มาก อาจจะเป็นเพราะราคาขายต่อหน่วยนั้นไม่สูง เมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก ปริมาณการขายได้จะน้อยกว่าน้ำตาลสดแต่ทำให้รายได้สูงกว่าน้ำตาลสด เพียงเพราะราคาขายต่อหน่วยสูงกว่าราคาขายต่อหน่วยของน้ำตาลสดถึง 3 เท่า

2) อัตรากำไรสุทธิ อัตรากำไรสุทธิจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด คิดเป็นร้อยละ 31.39 ต่อเดือน และอัตรากำไรสุทธิจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก คิดเป็นร้อยละ 34.05 ต่อเดือน ผลิตภัณฑ์ที่มีอัตรากำไรสุทธิที่ดีกว่าคือ น้ำตาลปึก สอดคล้องกับ (รุ่งนภา ทองพันชั่ง, 2558) ได้ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการแปรรูปสตอเบอรี่ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปไม้ผลเมืองหนาวบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ไวน์สตอเบอรี่ มีกำไรสุทธิต่อหน่วยเท่ากับ 178.61 บาท แยมสตอเบอรี่ มีกำไรสุทธิต่อหน่วยเท่ากับ 19.84 บาท น้ำสตอเบอรี่ มีกำไรสุทธิต่อหน่วยเท่ากับ 2.57 บาท และสตอเบอรี่อบแห้ง มีกำไรสุทธิต่อหน่วยเท่ากับ 38.31 บาท ซึ่งเป็นผลมาจากราคาขายต่อขวดนั้นสูงกว่าสินค้าชนิดอื่น จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในมุมมองของผู้ประกอบการเมื่อทราบอัตรากำไรสุทธิแล้ว สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการเลือกลงทุนในผลิตภัณฑ์ที่มีต้นทุนต่ำ ผลตอบแทนสูง ซึ่งสอดคล้องกับ (ภาวินี ษณอนวัช, 2567) ได้ศึกษาต้นทุนการผลิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จักสานพลาสติก กลุ่มแม่บ้านศรีพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า กระเป๋าและตะกร้ามีอัตรากำไรสุทธิต่อยอดขายเท่ากับ ร้อยละ 50.53 และกล่องใส่กระดาษทิชชู มีอัตรากำไรสุทธิต่อยอดขาย เท่ากับ ร้อยละ 34.00 การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนพบว่า ทางกลุ่มต้องขายสินค้าให้ได้ 200 หน่วยต่อเดือนจึงจะคุ้มทุน แนวทางการวางแผนกำไรให้ผลิตภัณฑ์จักสานพลาสติกจะได้ราคาขายใหม่จากการวางแผนกำไรโดยกำหนด อัตราส่วนเพิ่ม 150% ราคาขายผลิตภัณฑ์จะเท่ากับ 185.5 บาทต่อใบ

3) อัตราผลตอบแทนต่อการลงทุน ผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน เท่ากับร้อยละ 13.86 ต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเท่ากับ ร้อยละ 8.91 ต่อเดือน เป็นผลมาจากราคาขายต่อหน่วยที่สูงกว่าน้ำตาลสด ประกอบกับน้ำตาลปึกเป็นที่นิยมใช้ประกอบอาหารในครัวเรือน จึงทำให้มียอดขายเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่าปริมาณน้ำตาลสด และมีมูลค่าจุดคุ้มทุนต่ำกว่าสอดคล้องกับ (พรทิพา อาสอ และคณะ, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ต้นทุน ผลตอบแทนและการพัฒนาผลิตภัณฑ์กระเป๋าลายปักอาข่าประยุกต์ของชุมชนเผ่าบ้านเจียงจาไซ บ้านป่าคาสุขใจและบ้านสันติคีรี ตำบลแม่สลองนอก อำเภอมะป๋าลหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนจากการลงทุนของผลิตภัณฑ์กระเป๋าลายปักอาข่า มีอัตราผลตอบแทนการลงทุน (ROI) ร้อยละ 56.29 และอัตรากำไรสุทธิต่อยอดขายเฉลี่ยร้อยละ 36.02 ต้นทุนรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 801.90 บาท/ใบ รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 1,253.33 บาท/ใบ และกำไรเฉลี่ยอยู่ที่ 451.43 บาท/ใบ และสอดคล้องกับ (นิพนธ์นิภา บุญช่วย, 2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการปลูกกล้วยน้ำว้า ในเขตอำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษารูปว่า อัตราผลตอบแทนจากการปลูกกล้วยน้ำว้าเฉลี่ยต่อไร่ต่อปี พบว่า อัตรากำไรสุทธิต่อยอดขาย 21.55% และอัตราผลตอบแทนจากเงินลงทุน (ROI) 16.36% และจากการปลูกกล้วยน้ำว้าแต่ละครั้งซึ่งทำรายได้ให้เกษตรกรประมาณ 7 ถึง 10 ปี นั้น เกษตรกรต้องใช้เวลา 6 ปี 1 เดือน จึงจะได้คืนเงินลงทุนที่จ่ายไป

4) จุดคุ้มทุน คำนวณได้จากปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน เท่ากับ 103 ขวดต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีปริมาณการขาย ณ จุดคุ้มทุน เท่ากับ 16 กิโลกรัมต่อเดือน และ มูลค่า ณ จุดคุ้มทุน พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนต่ำกว่าผลิตภัณฑ์น้ำตาลสด โดยผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก มีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 960 บาทต่อเดือน และผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดมีมูลค่า ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 2,060.00 บาทต่อเดือน ถึงจะสามารถคืนทุนได้ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณการขายและมูลค่าหรือจำนวนเงิน ณ จุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์ทั้ง 2 ชนิด พบว่า ผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกมีจุดคุ้มทุนที่ดีกว่าและมีอัตรากำไรส่วนเกินสูงกว่าอีกด้วย จึงทำให้สามารถคืนทุนได้เร็วกว่าและสร้างกำไรได้มากกว่าต่อยอดขาย สอดคล้องกับ (กฤษติญา มูลศรี, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาต้นทุนจุดคุ้มทุนและราคาจำหน่ายของผลิตภัณฑ์ขนมจีนกึ่งสำเร็จรูป พบว่า ผู้ประกอบการหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกำหนดราคาจำหน่ายผลิตภัณฑ์ขนมจีนและน้ำยาขนมจีน กึ่งสำเร็จรูปเท่ากับ 59 บาทต่อหน่วยยอดขาย ณ จุดคุ้มทุนจำนวน 382 หน่วยแต่หากผู้ประกอบการหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีการลดราคาเหลือหน่วยละ 50 บาทเพื่อสร้างแรงจูงใจในการซื้อจากผู้บริโภคยอดขาย ณ จุดคุ้มทุนจะเท่ากับ 757 หน่วยและมีอัตราผลกำไรเท่ากับร้อยละ 22.16 สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านการแปรรูปอาหารอื่นที่ผลิตโดยกลุ่มชุมชนหรือผู้ประกอบการรายย่อยจะมียอดขาย ณ จุดคุ้มทุนไม่สูงมากนักเนื่องจากมีต้นทุนคงที่ค่อนข้างต่ำ และสอดคล้องกับ (Ditkaew, et al., 2015) ที่พบว่าจุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์: กรณีศึกษามะพร้าวเสวยเท่ากับ 7 ถูและค่าขาย ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 175 บาท เป็นต้น ดังนั้นการลงทุนในธุรกิจผลิตอาหารประเภทผลิตภัณฑ์ขนมจีนและน้ำยาขนมจีนกึ่งสำเร็จรูปจึงมีความน่าสนใจยิ่งเนื่องจากมีการลงทุนต่อยอดขาย ณ จุดคุ้มทุนไม่สูงลูกค้ายอมรับและสนใจซื้อผลิตภัณฑ์ขนมจีนและน้ำยาขนมจีนกึ่งสำเร็จรูป ณ ราคาที่ทำให้ธุรกิจมีผลตอบแทนระหว่าง 22.16% - 30% ของราคาทุน ซึ่งถือเป็นผลการตอบแทนในการลงทุนที่ไม่ต่างจนเกินไป และสอดคล้องกับ (รุ่งนภา ทองพันธ์, 2558) ได้ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการแปรรูปสตอเบอร์รี่ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปไม้ผลเมืองหนาวบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ไวน์สตอเบอร์รี่มียอดขาย ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 11,547.48 บาท หรือ 45 ขวด รองลงมาคือ สตอเบอร์รี่อบแห้ง มียอดขาย ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 25,695.71 บาท หรือ 306 กล่อง และแยมสตอเบอร์รี่ ซึ่งมียอดขาย ณ จุดคุ้มทุนเท่ากับ 13,239.41 บาท หรือ 272 กระปุก ในขณะที่น้ำสตอเบอร์รี่นั้น ต้องจำหน่ายถึง 48,944.22 บาท หรือ 3,060 ขวด จึงจะทำให้

คุ้มทุน ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการศึกษากิจการที่เกี่ยวข้องผู้ประกอบการควรเลือกผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึก เนื่องจากมีจุดคุ้มทุนที่ต่ำกว่า คืนทุนเร็วกว่า ใช้ปริมาณการผลิตน้อยกว่า และสร้างกำไรได้สูงกว่าต่อหน่วย ยอดขาย จึงเหมาะกับการเริ่มต้นธุรกิจหรือขยายกำลังการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนวงจรชีวิตพบว่า น้ำตาลปึกมีต้นทุนรวมเฉลี่ยสูงสุดที่ 33,440.12 บาทต่อเดือน โดยเป็นต้นทุนการผลิตถึงร้อยละ 94.70 ส่วนน้ำตาลสดมีต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 21,323.32 บาท โดยเป็นต้นทุนการผลิตร้อยละ 82.20 ต้นทุนก่อนและหลังการผลิตของน้ำตาลปึกและน้ำตาลสดอยู่ในสัดส่วนที่น้อยกว่าการผลิต น้ำตาลสดมีต้นทุนวงจรชีวิตโดยรวมต่ำกว่าน้ำตาลปึกอย่างชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างต้นทุนสมดุลและกระบวนการผลิตไม่ซับซ้อน เหมาะกับผู้ผลิตที่ต้องการควบคุมต้นทุนและลดความเสี่ยงจากต้นทุนแปรผัน

2. ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าน้ำตาลปึกเป็นผลิตภัณฑ์ที่ให้ผลตอบแทนทางการเงินสูงสุด คิดเป็นรายได้ร้อยละ 62 ของรายได้ทั้งหมด ด้วยปริมาณขายเฉลี่ย 845.10 กิโลกรัมต่อเดือน และราคาสูงกว่าน้ำตาลสดถึง 3 เท่า ทำให้รายได้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อัตรากำไรสุทธิของน้ำตาลปึกคิดเป็นร้อยละ 34.05 สูงกว่าน้ำตาลสดร้อยละ 31.39 จุดคุ้มทุนของน้ำตาลปึกต่ำกว่า จึงคืนทุนได้เร็วกว่า ใช้ปริมาณการผลิตน้อยกว่า แต่สร้างกำไรได้มากกว่าต่อหน่วยยอดขาย จึงเหมาะกับการลงทุนเริ่มต้นหรือขยายกำลังการผลิตในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

1) ต้นทุนวงจรชีวิต ในส่วนของต้นทุนการผลิตของสินค้าทั้ง 2 ผลิตภัณฑ์มีร้อยละของเงินลงทุนมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายในการผลิต ซึ่งน้ำจากช่อดอกต้นตาลเป็นวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการแปรรูปปริมาณมากที่สุด การจะได้มาต้องอาศัยความชำนาญในการเก็บผลผลิต เพื่อให้ได้ปริมาณน้ำตาลต่อหนึ่งรอบการผลิตเพียงพอ ควรหาวิธีการดูแลต้นตาลโตนดให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ตรงตามปริมาณการขาย และในส่วนของค่าแรงงานซึ่งเป็นค่าจ้างคนงานเก็บน้ำตาลสดจะมีการจ้างราคาสูง เพราะต้องอาศัยความชำนาญในการขึ้นตาลเป็นอย่างดี ซึ่งอาจลดต้นทุนด้วยการหาแรงงานที่ทำงานได้หลายหน้าที่ ร่วมกันพิจารณาการปรับราคาค่าจ้างร่วมกัน อีกทั้งควรมีการกำหนดกรอบการทำงาน ค่าจ้างรายชั่วโมงหรือจำนวนงานที่สามารถทำได้

2) ในส่วนของผู้ที่สนใจลงทุน ผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดเป็นทางเลือกที่น่าลงทุน เนื่องจากมีจุดคุ้มทุนต่ำ คืนทุนเร็ว และสร้างกำไรได้มากกว่าต่อยอดขาย ผู้ประกอบการควรใช้จุดเด่นเรื่องความสดและประโยชน์ต่อสุขภาพในการทำตลาด พร้อมออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ทันสมัย แตกต่างจากคู่แข่ง และส่งเสริมการเข้าถึงสินค้าให้ผู้บริโภครู้จักมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำแนวคิดต้นทุนวงจรชีวิตไปใช้

จากการศึกษาต้นทุนวงจรชีวิตและผลตอบแทนจากตาลโตนด ผู้ประกอบการควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการบัญชีสินค้าในเชิงธุรกิจ ซึ่งหมายถึงการเข้าใจต้นทุนที่แท้จริงของสินค้าแต่ละประเภท ทั้งต้นทุนคงที่ ต้นทุนผันแปร และต้นทุนแฝงอื่น ๆ รวมถึงการบันทึกข้อมูลทางบัญชีอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนจากการจำหน่ายสินค้าในแต่ละ

ช่วงเวลา นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่อรายได้ เช่น ราคาตลาด ความต้องการของผู้บริโภค ฤดูกาลการผลิต การแข่งขัน และต้นทุนวัตถุดิบ ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ นอกจากนี้การกำหนดเป้าหมายด้านอัตรากำไรสุทธิจากการจำหน่ายสินค้าเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ธุรกิจมีทิศทางที่ชัดเจน ผู้ประกอบการสามารถใช้ข้อมูลต้นทุนและรายได้มาวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์กำไร วางแผนการผลิตและการตลาดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

- 1) ควรเพิ่มการวิเคราะห์ต้นทุนทางการตลาดดิจิทัลของผลิตภัณฑ์ชุมชนซึ่งอาจใช้กับแนวคิดต้นทุนวงจรชีวิตเช่นเดิมหรือนำทฤษฎีอื่นมาปรับประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับการวางแผนการลงทุน
- 2) ศึกษาเพิ่มในส่วนของการทดสอบการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจุดคุ้มทุนในกรณีต่าง ๆ เช่น เมื่อต้นทุนวัตถุดิบทางตรงเพิ่มขึ้น ขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ เมื่อราคาขายเพิ่มขึ้น ขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ และเมื่อต้นทุนวัตถุดิบทางตรงและราคาขายเพิ่มขึ้น ขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ ที่อาจช่วยให้ผู้ประกอบการให้เห็นความแตกต่างของผลตอบแทนในแต่ละกรณี
- 3) ศึกษาผลขาดทุนจากสินค้ามีตำหนิผลิตภัณฑ์น้ำตาลปึกหรือผลิตภัณฑ์น้ำตาลสดที่เป็นสินค้าเน่าเสียง่าย เพื่อการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ทางเลือกและการวิเคราะห์ต้นทุนของผลิตภัณฑ์ทางเลือกดังกล่าว และวิเคราะห์ผลตอบแทน เพื่อการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่และเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างการทิ้งสินค้าและการนำไปแปรรูปนั้น
- 4) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่าย ในด้านการจัดจำหน่ายออนไลน์ เพื่อเพิ่มผลตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎิญา มูลศรี และ ดอกอ้อ ขวัญนิ. (2564). การศึกษาต้นทุนจุดคุ้มทุนและราคาจำหน่ายของผลิตภัณฑ์ขนมจีนกึ่งสำเร็จรูป. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์. 17(2), 11-12
- ธานินทร์ ไชยเชษฐ์. (2558). การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกกลุ่มทอดผ้าไหมบ้านหนองตาไก่ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการ. 9(19), 5-11
- อิทธิรัตน์ รัตนสนธิ์, วรรณกานต์ ภูเต็ง, กนกภรณ์ กรประสาท, และพิมพ์ปิณัฏ มณีวงศ์. (2566). การศึกษาต้นทุน ผลตอบแทน คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของกลุ่มผู้สูงอายุที่จัดทำผลิตภัณฑ์สับปะรดกวนตำบลดอนขุนห้วย อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิทยาการจัดการและการบัญชี. 2(1), 39-59.
- ธีรชัย เจริญสุข. (2561). การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนในอุตสาหกรรมการเกษตรของไทย. วารสารการพัฒนารัฐบาล. 12(3), 25-40.
- นิกชนิภา บุญช่วย. (2560). การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการปลูกกล้วยน้ำว้า ในเขตอำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี. วารสาร Veridian E Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(1), 1184-1189
- พรทิศา อาสอ และคณะ. (2563). ต้นทุนผลตอบแทนและการพัฒนาผลิตภัณฑ์กระเป๋าลายปักอาข่าประยุกต์ของชนเผ่าบ้านเจียงจาโฮ บ้านป่าคาสุขใจและบ้านสันติคีรี ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. วารสารบัญชีปริทัศน์. 5(2), 9-11
- ภาวินัย ธนาอนวัช, เพ็ญญา หวังที่ซอบ. (2567). การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตและผลตอบแทนของผลิตภัณฑ์จักสานพลาสติก กลุ่มแม่บ้านศรีพราน อำเภอสว่างหา จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการ

ปริทัศน์. 26(1), 11-12

ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั่วไทย. (2564). โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรเพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์พื้นถิ่น. กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร 90.

รอนานา แวดอเลาะ, สาทิณี วัฒนกิจ, ภาณุพันธ์นัฏดา คำนุ้ยราวัฒน์, ณัฐชนา นวลยัง, และนันทรส ภัคมาน. (2565). การใช้ประโยชน์จากตาลโตนด สู่นวัตกรรมวัสดุตกแต่งผนังใยตาลโตนด.

ประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

รุ่งนภา ทองพันชั่ง. (2558). ต้นทุนและผลตอบแทนของการแปรรูปสตอเบอร์รี่ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปไม้ผลเมืองหนาวบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมทรง คำชาย. (2565). การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าและต้นทุนตามวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบัญชีเพื่อการจัดการขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุพจน์ สุนา, ไพเลิศ โมฮัมหมัด, และ ชิตพล คุ่มสุพรรณ. (2566). แนวทางในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำตาลโตนด ตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยและวิชาการบรรพพันธ์. 1(1), 4.

องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย พ.ศ.2566 - 2570. องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย.

Degieter, M., Gellynck, X., Goyal, S., Ott, D., & De Steur, H. (2022). Life cycle cost analysis of agri-food products: A systematic review. *Science of the Total Environment*, 850, 158012. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2022.158012>

Ditkaew, K., Topunyanon, O., & Palala, S. (2015). Study cost and return of product of One Tambon One Product: Case study Sawaei coconut. In *The 2nd National Academic Conference of the Research and Development Institute Kamphaeng Phet Rajabhat University* (pp. 439–444).

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
Organizational Culture Affecting the Formation of Happy Organizations
in Schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province

ภูวเดช ไชยศรี

Phuwadech Chaisri

จรัส อติวิทยารณ

Jaras Atiwittayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Phuwadech.cha032@hu.ac.th



Received: 5 May 2025; Revised: 20 June 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าถดถอย พหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความเอื้ออาทร สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยสามารถพยากรณ์ความน่าเชื่อถือได้ร้อยละ 97.50 ($R^2 = 0.975$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of organizational culture of schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, 2) the level of happiness at work of teachers in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, and 3) the organizational culture affecting the formation of happy organizations in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province. 170 people were used as a sample for the research. The research instrument used for data collection was a questionnaire about the organizational culture of schools, with a reliability of 0.976, and about the formation of happy organizations, with a reliability of 0.970. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and content analysis.

The research results revealed that: 1) The organizational culture of schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province was at a high level overall, 2) the happiness at work of teachers in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province was at a high level overall, and 3) the organizational culture factors affected the formation of a happy organization in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, statistically significant at the 0.01 level. When analyzed by individual aspect, it was found that empowerment, decision-making, quality, recognition, and kindness could collectively predict the formation of a happy organization in schools under Songkhla City Municipality, Songkhla Province, with predictive reliability of 97.50% ($R^2 = 0.975$)

Keywords : Organizational culture, Happy organization, Schools under Songkhla City Municipality

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสำคัญต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ การพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ล้วนมีรากฐานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติ (เกษมา เตชะฤทธิ์, 2566)

องค์กรคือการรวมตัวของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน ปัจจุบันองค์กรแบ่งออกเป็นทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ มนุษย์ เพราะบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์กรทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม

ของนักเรียน การบริหารจัดการภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2565)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งเป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียด ลดความขัดแย้ง และเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเน้นการจัดการคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้นำหลัก “ความสุข 8 ประการ (Happy 8)” มาเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำรู้ ทางสงบ ปลอดภัย และครอบครัวดี ซึ่งช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวก การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและความสุขที่ยั่งยืนในชีวิตการทำงาน (ขวัญเมือง บวรวัศกุล, 2567) หน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น เนื่องจากช่วยลดอัตราการลาออก การลาหรือขาดงานจากการเจ็บป่วย และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะในบริบทไทย 4.0 ที่ต้องอาศัยการทำงานแบบบูรณาการ แนวคิดดังกล่าวจึงถูกนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน และความสุขในการทำงานของบุคลากร อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (อรพรรณ ชันแก้ว, 2560) ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมและแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนองตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับจิตใจและสังคม การเติมเต็มความต้องการดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการทำงานและนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (นภาพร หงส์ทอง, 2564)

เทศบาลนครสงขลา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 แห่ง จากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับ Demand Analysis และการพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง พบว่า จุดอ่อนด้านการบริหารจัดการคือ บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบริหารจัดการ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรบางประการมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครสงขลาจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว จะก่อให้เกิดความพร้อมต่อการทุ่มเทกำลังและความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสร้างองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว รวมทั้งการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน อันเป็นแรงผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และจำแนกไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
- 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามโรงเรียนที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 10 ด้าน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งประเภทของความสุขในการทำงานเป็น 8 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตอนขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบ Google form โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ หากพบว่ายังไม่ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง 3. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคน ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล หลักการให้ประโยชน์ และหลักความยุติธรรม (Justice) ซึ่งผู้วิจัยมีเกณฑ์คัดเข้าและออกชัดเจน ไม่มีอคติ มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกันโดยวิธีการสุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยการคำนวณค่าทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Enter Regression Analysis) ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.918$, S.D. = 0.447) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.066$, S.D. = 0.515) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.044$, S.D. = 0.612) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 3.799$, S.D. = 0.693)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.809$, S.D. = 0.760) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านน้ำใจงาม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.914$, S.D. = 0.755) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.896$, S.D. = 0.767) และน้อยที่สุดคือ ด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 3.696$, S.D. = 0.849)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.50 ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.859 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 จึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ค่า Tolerance ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 และไม่ต่ำกว่า 0.1 ทุกตัว ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 และไม่ต่ำกว่า 0.1 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ

ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ควรมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งจากผลการทดสอบ พบว่าค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผ่านเกณฑ์ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้วยค่าน้ำหนัก .825

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

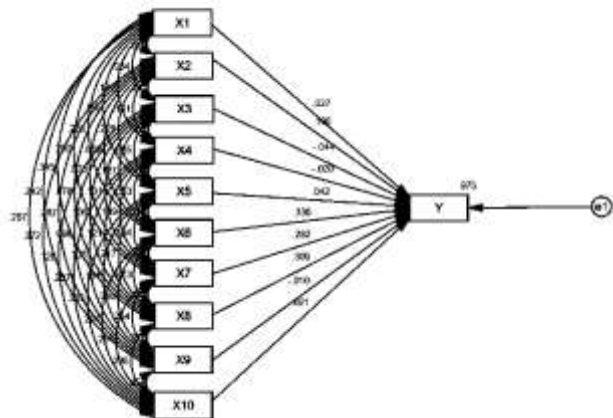
วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	.234	.106		2.200*	.029
ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา X ₁	.035	.018	.027	1.911	.058
ด้านการมอบอำนาจ X ₂	.110	.033	.100	3.318***	.001
ด้านการตัดสินใจ X ₃	.065	.032	-.044	2.015*	.046
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา X ₄	-.025	.032	-.020	-.775	.440
ด้านความไว้วางใจ X ₅	.052	.027	.042	1.929	.055
ด้านความมีคุณภาพ X ₆	.328	.041	.336	7.935***	.000
ด้านการยอมรับ X ₇	.256	.044	.282	5.754***	.000
ด้านความเอื้ออาทร X ₈	.283	.038	.309	7.472***	.000
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต X ₉	-.012	.033	-.010	-.364	.716
ด้านความหลากหลายของบุคลากร X ₁₀	-.022	.031	-.021	-.726	.469
R = 0.988	R² = 0.975		Sig = 0.000***		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (R = 0.988) และสามารถพยากรณ์ได้ที่มีความน่าเชื่อถือร้อยละ 97.50 (R² = 0.975) ส่วนอีกร้อยละ 2.50 คือปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.234 + 0.035X_1 + 0.110X_2 + 0.065X_3 - 0.025X_4 + 0.052X_5 + 0.328X_6 + 0.256X_7 + 0.283X_8 - 0.012X_9 - 0.022X_{10}$$

$$\hat{Z} = 0.027X_1 + 0.100X_2 + 0.044X_3 - 0.020X_4 + 0.042X_5 + 0.336X_6 + 0.282X_7 + 0.309X_8 - 0.010X_9 - 0.021X_{10}$$



ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .027, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมอบอำนาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .100, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการตัดสินใจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.044, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.020, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .042, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความความมีคุณภาพส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .336, วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .282, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเอื้ออาทรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก .309, วัฒนธรรมองค์กร ด้านความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.010, วัฒนธรรมองค์กร และด้านความหลากหลายของบุคลากรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยค่าน้ำหนัก -.021

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการมีส่วนร่วมของบุคลากร และได้รับอิทธิพลจากค่านิยมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ลำสัน (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.853

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร

สงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สวัสดิการที่มั่นคง ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมค่านิยมที่ดีในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนทั่วไป = $1.861 + .387(\text{VAL}) + .112(\text{CON}) + .099(\text{HER})$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน = $.560(\text{VAL}) + .174(\text{CON}) + .125(\text{HER})$ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันไปทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยความสุขของครูและบุคลากรไม่ได้เกิดจากสวัสดิการหรือกิจกรรมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน

ผู้นำโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมแห่งความสุข ผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เอื้ออาทร และเป็นธรรม ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

ดังนั้น โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบอบอุ่น เป็นมิตร และสอดคล้องกับบริบทชุมชนท้องถิ่น จะเอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุข และส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

สรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และน้อยที่สุดคือ ด้านการมอบอำนาจ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีน้ำใจงาม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และน้อยที่สุดคือ ด้านการหาความรู้ ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($R = 0.988$) และสามารถพยากรณ์ได้ด้วยความน่าเชื่อถือร้อยละ 97.50 ($R^2 = 0.975$) ส่วนอีกร้อยละ 2.50 คือปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการเองผ่านการอบรม สัมมนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น รวมถึงควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดำเนินการเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร เช่น วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมความร่วมมือ หรือวัฒนธรรมความเป็นผู้นำ เพื่อระบุแนวทางพัฒนาแต่ละด้านอย่างชัดเจน

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารของโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งกับโรงเรียนที่มีปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงที่เหมาะสม

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองของบุคลากรในโรงเรียนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกษมา เตชะฤทธิ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC. วารสารศิลปการจัดการ. 7(3). 1089-1107.

- ขวัญเมือง บวรอัครกุล. (2565). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace). สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม Technical Promotion and Support Office 3 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 5(3) : 218-231.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2565). ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.thaiprint.org/2020/12/vol128/knowledge128-03/>.
- นภาพร หงส์ทอง. (2564). พุทธวิธีการจัดการความต้องการของมนุษย์. วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ. 7(3). 514-531.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. งานวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ ชันแก้ว. (2560). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขต พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

The Quality of Work Life of Teachers Affecting Academic Administration of Educational Institutions in the Three Southern Border Provinces Area

เทิดศักดิ์ ธิพย์ล้อย

Therdsak Thiplui

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: therdsak.thi031@hu.ac.th



Received: 5 May 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.830$) และมีค่า ($R^2 = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การบริหารงานวิชาการ, สามจังหวัดชายแดนใต้

Abstract

This research aims to 1) study the quality of working life of teachers in the three southern border provinces of Thailand, 2) study the academic administration of schools in the three southern border provinces of Thailand, and 3) study the impact of the quality of working life of teachers on the academic administration of schools in the three southern border provinces of Thailand. The sample group consisted of 331 teachers from schools in the three southern border provinces of Thailand under the Office of Secondary Educational Service Areas, academic year 2023. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used were frequency and percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) the quality of working life of teachers in the three southern border provinces was at a high level overall, 2) academic administration of educational institutions in the three southern border provinces was at a high level overall, and 3) teachers' quality of working life overall affected academic administration of educational institutions in the three southern border provinces overall. Using multiple regression analysis, the results showed a positive effect with a value of ($R = 0.830$) and a value of ($R^2 = 0.688$) that was statistically significant at the .01 level, which showed that teachers' working life quality affected academic administration of educational institutions in the three southern border provinces.

Keywords: Quality of Work Life, Academic Administration, Three Southern Border Provinces

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะต่าง ๆ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการคิด ทำ และแก้ไขปัญหา เพราะการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นภารกิจหลักของทุกฝ่ายในหน่วยงานการศึกษา การศึกษายังเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 มาตรา 54 รัฐมีหน้าที่ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี ตั้งแต่อ่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และต้องให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ก่อนเข้ารับการศึกษ สอดคล้องกับปิยะนัธ ว่องพัฒน์วงศ์ (2566) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทุกระดับเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ตามความมุ่งหมายของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและศักยภาพของผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหลักสูตรและตามเป้าประสงค์ของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน และจากการศึกษาของ

1733 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ปารณิ เพชรสีช่วง (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและชุมชน จะเห็นว่าครูเป็นปัจจัยหนึ่งส่งต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและควรให้ความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เน้นความสำคัญของครูอาจารย์ ไว้ในหมวดที่ 7 ว่าด้วย ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 55 มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ สอดคล้องกับ วิจิตร อุ่นชัย (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรเพราะครูจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกายและใจ กำลังความคิด อุทิศเวลา ดังนั้นสถานศึกษาต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และในองค์กรคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดหากขาดคนองค์กรก็ไม่สามารถที่จะทำงานภายใต้ระบบได้

ดังนั้น งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากโครงสร้างของคนทำงานที่มีคุณภาพ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ๆ ทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองของจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะอย่างไรให้ทุกคนในองค์กรอุทิศแรงใจในการทำงานพร้อมฟันเฟืองอุปสรรคและรวมยินดีกับองค์กรให้ได้มากที่สุดในแต่ละวันคนเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมด องค์กรจึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรมซึ่งแตกต่างจากพื้นที่อื่นในประเทศไทยหรือเรียกว่า สังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีกลุ่มวัฒนธรรมชาวไทยมุสลิมภาคใต้ ชาวไทยถิ่นใต้ และชาวไทยเชื้อสายจีนที่จะต้องเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์โดยมีวัฒนธรรมไทยกลางเป็นวัฒนธรรมหลักประจำชาติเช่นเดียวกัน (สิทธิชัย ทองมาก, 2560) ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องเผชิญความขัดแย้งความรุนแรงและเกิดความไม่สงบมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา โดยลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นยังคงน่าปัจจัย ขาดทุนทรัพย์ ศาสนา วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ มาเป็นเงื่อนไขในการสร้างความชอบธรรมในการใช้ความรุนแรง ประกอบกับผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลาของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564-2565 พบว่าจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2564 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 4 รายวิชา ดังนี้ ระดับจังหวัด เท่ากับ 28.14 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 4 รายวิชา, ระดับศรภ.7 เท่ากับ 28.57, และระดับประเทศ เท่ากับ 34.56, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวม 5 รายวิชาดังนี้ ระดับจังหวัดเท่ากับ 25.33 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 5 รายวิชา, ระดับ ศรภ.7 เท่ากับ 25.69, และระดับประเทศเท่ากับ 31.75 (สำนักศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส, 2567) จังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2565 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 4 รายวิชาดังนี้ ระดับจังหวัด ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

รวม 4 รายวิชา, ระดับศร.7 เท่ากับ 28.63 และระดับประเทศ เท่ากับ 35.68, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวม 5 รายวิชาดังนี้ ระดับจังหวัดต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 5 รายวิชา, ระดับ ศร.7 เท่ากับ 25.25 และระดับประเทศ เท่ากับ 30.04 (สำนักศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี, 2567) และจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 4 รายวิชา ดังนี้ ระดับประเทศเท่ากับ 34.56 ต่ำกว่าระดับประเทศ, ระดับเขตพื้นที่ เท่ากับ 33.43 และระดับ สพฐ. เท่ากับ 34.84 ต่ำกว่าระดับ สพฐ. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวม 5 รายวิชาดังนี้ ระดับประเทศ เท่ากับ 31.75 ต่ำกว่าระดับประเทศ, ระดับเขตพื้นที่ เท่ากับ 29.79 และระดับ สพฐ.เท่ากับ 32.38 ต่ำกว่าระดับ สพฐ.(สำนักศึกษาธิการจังหวัดยะลา, 2567) ซึ่งจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564-2565 จะเห็นว่ามีความเฉลี่ยรวมต่ำกว่าเกณฑ์จึงจำเป็นต้องเร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อม

จากทั้งหมดที่ได้กล่าวมาไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์และจากสถานการณ์ความไม่สงบที่ยืดเยื้อมาเป็นเวลานานซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการปฏิบัติงานของครูเพราะครูถือเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหัวข้อ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
- 2) เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
- 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 46 โรงเรียน ทั้งหมด 2,315 คน จำแนกเป็นจังหวัดนราธิวาส จำนวน 850 คน, จังหวัดปัตตานี จำนวน 792 คน และจังหวัดยะลา จำนวน 673 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 331 ตัวอย่าง ได้จากการเปรียบเทียบตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยกำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืนของแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ และส่วนหนึ่งดัดแปลงแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล และการบูรณาการทางสังคม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คำถาม จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 6 งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คำถาม จำนวน 34 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อยืนยันศัพท์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและบางส่วนดัดแปลงจากข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญและจำนวนข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

3) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย IOC ของเนื้อหา โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.67 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามได้

4) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

5) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งหมด 26 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งหมด 34 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดของตนเพื่อตอบแบบสอบถามการวิจัย

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา และขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับครู หลังจากนั้นประมาณ 2 สัปดาห์ผู้วิจัยจะติดต่อขอรับแบบสอบถามคืน ส่วนแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนในครั้งแรก ผู้วิจัยจะติดตามและประสานขอรับแบบสอบถามจากสถานศึกษาอีกครั้ง

4) เมื่อได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

2) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Hair and et. al., 2010) ดังนี้ 1) การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาผ่านกราฟการกระจายจุด Scatter plot ซึ่งจุดข้อมูลควรกระจายตัวเรียงเป็นแนวเส้นตรง หรือมีรูปแบบที่บ่งชี้ ถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ จะสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ 2) ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ที่ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยพิจารณาผ่านแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้เคียงศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ จะสามารถสรุปได้ว่า ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ 3) ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง โดยพิจารณาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า Tolerance ยังมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ในระดับต่ำ แต่ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์นั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ในระดับสูง และถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.1 แสดงว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity ขั้นรุนแรง และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ควรมีค่าไม่เกิน 10 จะสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง 4) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน 4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Enter Regression Analysis) ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Enter มีการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.46) รองลงมา คือ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.40) และน้อยที่สุด คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.54) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.39) และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.35) ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.45) รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.40) และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.40) และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.29) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.42) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ

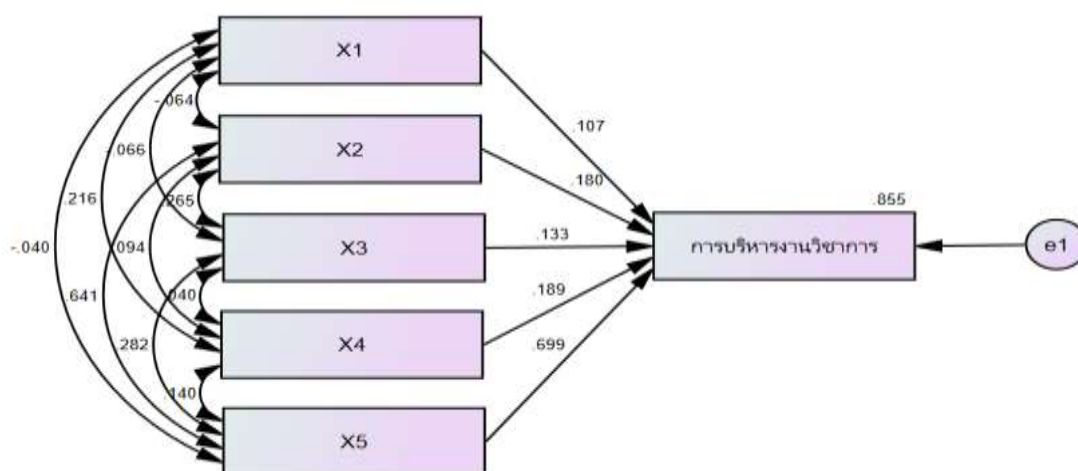
3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในภาพรวม ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.830$) และมีค่า ($R^2 = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้



ภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในภาพรวม 5 ด้าน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมทั้ง 6 ด้านของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้ง 5 ด้านส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวม(Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบูรณาการทางสังคม(X5) ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมากที่สุด (β) เท่ากับ 0.699 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล(X4) (β) เท่ากับ 0.189 ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน(X2) (β) เท่ากับ 0.180 สภาพแวดล้อมที่มีความ

ปลอดภัย(X3) (β) เท่ากับ 0.133 และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม(X1) (β) เท่ากับ 0.107 ตามลำดับ



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 5 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวม

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Enter มีการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับสูง ($r = 0.830$) ตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.8 ($R^2 = 0.688$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม(X1) ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน(X2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย(X3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X4) และการบูรณาการทางสังคม (X5) มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้และมีค่าคงที่ (Constant) อยู่ที่ 0.507 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ = $0.507 + (0.058 \text{ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม}) + (0.130 \text{ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน}) + (0.099 \text{ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย}) + (0.157 \text{ การพัฒนาความสามารถของบุคคล}) + (0.441 \text{ การบูรณาการทางสังคม})$

สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ = $(0.107 \text{ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม}) + (0.180 \text{ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน}) + (0.133 \text{ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย}) + (0.189 \text{ การพัฒนาความสามารถของบุคคล}) + (0.699 \text{ การบูรณาการทางสังคม})$

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เมื่อพิจารณาในด้าน การบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน มีบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งต้องร่วมมือกันเพื่อบูรณาการพัฒนาด้านการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล รองลงมา คือ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพราชการครู เพราะมีความก้าวหน้าในการรับราชการ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหาร อีกทั้งยังมีนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ การลดระยะเวลาในการรับราชการ ทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นและมีโอกาสในการเติบโตในสายงานด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของตนเองผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนภายนอกที่เข้ามาร่วมมือกันพัฒนาระบบการศึกษาของคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรการรักษาความปลอดภัยจากภาครัฐซึ่งสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มากขึ้น ประกอบกับสถานการณ์ความมั่นคงในพื้นที่เริ่มดีขึ้นสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ยังมีความรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านเอกสารและการบริหารงานต่าง ๆ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันที่ไม่สัมพันธ์กับรายได้ ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษและมีการปรับขึ้นเงินเดือนขึ้นพื้นฐานตามนโยบายของรัฐบาลแต่ก็ยังได้ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม การทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของรัฐธรรมนูญ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของตนเอง ความปลอดภัยและสุขลักษณะของการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพาสนา ศิริเลิศ (2567) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรีทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือธรรมนูญในองค์กรมาก การพัฒนา

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรสังคม ความปลอดภัยในที่ทำงาน และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในพื้นที่มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยตรง สถานศึกษาในพื้นที่หลายแห่งให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ และในสถานศึกษาบางพื้นที่ที่มีประชากรใช้ภาษามลายูถิ่นร่วมกับภาษาไทยมีการให้ครูผู้สอนสามารถสื่อสารสองภาษา การนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาเพราะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การบริหารวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการสอนและนำแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ในห้องเรียนได้ดีขึ้น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนปรับแนวทางตามความหลากหลายของบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ของสามจังหวัดชายแดนใต้เพื่อดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการวัดผลและประเมินผลที่เป็นระบบเพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมมีการจัดการข้อสอบมาตรฐานให้เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากลักษณะของนักเรียนอาจแตกต่างกันในด้านภาษาและวัฒนธรรม การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และให้นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของนักเรียน โดยเฉพาะในเรื่องของพหุวัฒนธรรมและความแตกต่างทางศาสนา ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในอัตลักษณ์ของชุมชนและวัฒนธรรมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ เพชรสืวงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จังหวัดพังงา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การวัดผลและการประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและชุมชนปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

1741 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (X3) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนนุช อินทรโคกสูง (2665) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.61-1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) ด้านงบประมาณ (X4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี (X6) และด้านครูผู้สอน (X2) ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนได้ร้อยละ 64.00

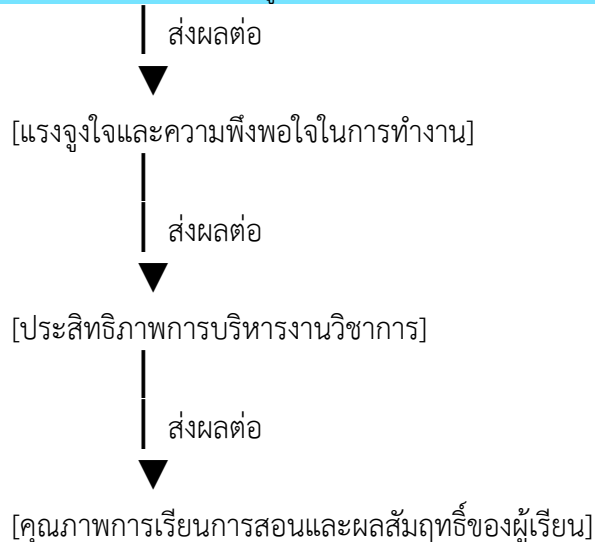
3. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการบูรณาการทางสังคม ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มากที่สุดรองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคง ความก้าวหน้าและสวัสดิการในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมของครูส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการอบรมและพัฒนาวิชาชีพซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ทำให้ครูที่ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะสามารถออกแบบการเรียนการสอนและหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนมากขึ้น อีกทั้งครูยังรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพและได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้สามารถมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สิทธิส่วนบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาให้บุคลากรรู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้ กำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม อีกทั้งลักษณะของงานยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการ เพราะจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ และเครื่องหมายเกียรติยศให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน รูปแบบการบริหาร ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงนโยบายและงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับศศิธร กุณย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.955 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของ กฎหมาย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 91.10 และยังสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลและความพึงพอใจ โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ซึ่งระบุว่ามนุษย์มีลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพไปจนถึงความต้องการในการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง หากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความมั่นคงในอาชีพ และได้รับการยอมรับ จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจ ขณะที่ปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับโอกาสพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ จะกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ซึ่งปรับปรุงจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความต้องการด้านอยู่รอด (Existence) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) และความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth) ซึ่งบ่งชี้ว่างานและชีวิตควรผสมผสานอย่างกลมกลืน โดยต้องมีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

[คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู]



คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีคุณภาพชีวิตดีจะสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการสนับสนุนทรัพยากรแก่ครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

สรุป

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.830$) และมีค่า ($R^2 = 0.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

1.2 ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและแรงจูงใจของครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และให้การยกย่องชมเชยผลงานอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการพัฒนาครู ควรจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและการดูแลสุขภาพกาย-ใจ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรปรับปรุงกระบวนการบริหารงานวิชาการให้ยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 ด้านการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกหรือเชิงเปรียบเทียบในบริบทพื้นที่อื่น รวมถึงศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อคุณ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยในเชิงปริมาณเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจัยอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

2.3 ควรศึกษานโยบายหรือมาตรการที่สามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ สวัสดิการที่เหมาะสม หรือแนวทางการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปารณีย์ เพชรสีช่วง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 14. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัทธนันท์ เกียรติภูมิพัฒน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(1), 332-342.
- มุสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สิทธิชัย ทองมาก. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุพาสนา ศิริเลิศ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(2), 95-107.
- ศศิธร กุณย์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. Journal of Modern Learning Development, 9(8), 450-464.
- วิจิตรา อุ่นชัย. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วารสารวิทยาลัย วิทยาลัย ร้อยเอ็ด. 12(1), 175-183.
- นงนุช อินทรโคกสูง. (2665). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(5), 235-249.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson: New York.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper and Row Publishers.

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
An Appllication of Aparihaniyadhamma for The Local Administration,
Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province

จิราภรณ์ เบิกบานดี

Jiraporn Berkbandee

พระสุทธวิชิตเมธี

Prasuddhivajiramedhi

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Email: jiraporn.ber@student.mbu.ac.th



Received: 12 June 2025; Revised: 23 June 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท 3) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร (Qualitative by Document Analysis Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interviews) กลุ่มเป้าหมายจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประเมินได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร ได้แก่ ควรมีการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทุกคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียง ต้องยึดถือและปฏิบัติตามหลักการและกฎเกณฑ์อย่างจริงจัง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายในการพัฒนาท้องถิ่น ควรให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก และควรส่งเสริมการให้เกียรติต่อสถานที่ต่างๆ

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักอปริหานิยธรรม, การบริหารงาน, การปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร

Abstract

This thesis has the following objectives: 1) to study the local administration of Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, 2) to study the principle of

Aparihaniyadhamma in Theravada Buddhism, 3) to analyze the application of the principle of Aparihaniyadhamma in the local administration of Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. This is a qualitative research using document analysis (Qualitative by Document Analysis Research) and in-dept interviews. The target group consisted of 25 people. The research instrument was an interview form. Data was analyzed using descriptive analysis.

The research results found that:

The application of the principle of Aparihaniyadhamma in the local administration of Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province can be assessed as follows: The application of the principle of Aparihaniyadhamma in the local administration of Mueang Sakon Nakhon District is effective. Guidelines for applying the principle of Aparihaniyadhamma in the local administration of the Sakon Nakhon District are: 1) there should be meetings to listen to opinions from all sectors, 2) everyone should attend meetings in unison, 3) principles and rules must be seriously adhered to and followed, 4) emphasis must be placed on the participation of all parties in local development, 5) Members should respect each other and 6) respect for various places should be promoted..

Keywords: Applcation, Aparihaniyadhamma, Administration, the local administration of Mueang Sakon Nakhon District

บทนำ

สภาพการปกครองของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงมาตามยุคตามสมัย จวบจนกระทั่งถึงปีพุทธศักราช 2475 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระมหากษัตริย์ทรงใช้ทศพิธราชธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลาย ๆ ข้อ ในการดูแลประชาชนของพระองค์ (ลิขิต อีริเวคิน, 2546) และได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการบริหารของประเทศให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและความจำเป็นของบ้านเมืองโดยได้มีกฎหมายใช้ในการปกครอง เปลี่ยนรูปแบบการจัดระเบียบราชการบริหารเสียใหม่ให้มีการกระจายอำนาจปกครองให้ท้องถิ่นด้วยการจัดระเบียบการปกครองของไทย ในปัจจุบันอาจแยกออกได้เป็นอำนาจในการอำนวยความสะดวก และการดำเนินการทางปกครอง การจัดระเบียบการปกครองของรัฐหรือเรียกว่าการจัดระเบียบบริหารราชการของประเทศต่าง ๆ นั้นจะเป็นไปในรูปแบบใด ก็สุดแล้วแต่สภาพการณ์ของประเทศในช่วงของระยะเวลานั้น

การปกครองท้องถิ่น ได้เริ่มต้นมาจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แนวคิดต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นต่างกัน นั่นก็คือ การมองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการปกครองในระดับชาติ ซึ่งก็มักเป็นฝ่ายที่นิยมระบอบรวมศูนย์หรือฝ่ายนิยมรัฐบาลกลาง (กิตติกาญจน์ หาญกุล, 2558) ซึ่งก็เห็นว่าในปัจจุบันเกือบจะไม่ค่อยเป็นที่นิยมกันแล้ว สำหรับในปัจจุบันฝ่ายที่เห็นว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบประชาธิปไตยโดยพื้นฐาน ผู้นำท้องถิ่นควรมาจากการเลือกตั้งและการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้จะมีส่วนส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยระดับชาติ ซึ่งเป็นความคิดเชิงบวกที่ได้รับความนิยมโดยทั่วไป และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดย

หลักการแล้ว บทบาทการปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตย อีกทั้งในปัจจุบันผู้มีอำนาจบริหารมักจะขาดหลักธรรมเป็นเหตุแสดงถึงความไม่เข้มแข็งของผู้นำ ขาดความสามัคคี ในการปกครอง และการบริหารจัดการ ไม่เป็นเอกภาพ ทำให้เกิดการแบ่งแยกพรรคพวก ทำให้เกิดหลักการของตนเป็นที่ตั้ง ทำให้ประเทศชาติ สังคมการเมือง (ภวัต มิสติย์, 2563) มีปัญหาตามมาต่อการปกครองบ้านเมือง เกิดความไม่ปรองดองของผู้นำและจะนำไปสู่การแตกแยกของประชาชนในชาติ แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ไม่เป็นผลดีต่อประเทศชาติ ตัวปัญหาที่แท้จริงมันไม่ได้อยู่ที่ตัวตน แต่ตัวคนไม่รู้จักนำหลักธรรมมาปรับปรุงใช้ให้เข้ากับการเมืองการปกครองในแต่ละบริบทนั้นมากกว่า แต่ปัญหานั้นจะอยู่ที่ตัวบุคคล ส่วนใหญ่มักคิดกันว่า ไม่ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครอง ผู้นำทางการเมืองการปกครองไม่ศึกษาค้นคว้าให้ถึง “ธรรมะ” อย่างแท้จริง ทำเพียงแค่ผิวเผินแต่นำมาปฏิบัติ จึงก่อให้เกิดปัญหาตามมา (ไพฑูรย์ นุ่มหันธ์, 2555)

บทบาทการปกครองรูปแบบประชาธิปไตย ตามแนวทางทัศนะพระพุทธศาสนาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทางการเมืองและการปกครองที่ปรากฏ ตามหลักธรรมในพระไตรปิฎกเอกสารที่กล่าวถึงความในพระไตรปิฎกและความคิดนักวิชาการในเรื่องการปกครองที่ดี คุณสมบัติของผู้ปกครองที่ดีและวิธีการที่จะทำให้บ้านเมืองมีความสุขความเจริญหลาย ด้านตามหลักพระพุทธศาสนาบทความนี้จะช่วยเผยแผ่หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่จะนำมาใช้ในทางการเมืองการปกครอง เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาระบบการเมืองการปกครองที่ดี การสรรหาผู้ปกครองที่ดีและวิธีการปกครองที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนาทั้งนี้จากการศึกษาปรากฏว่าระบอบการเมืองการปกครองที่ดีนั้น (นรี ภวาทานันท์, 2538) ในพระไตรปิฎกได้กำหนดว่าการนำหลักธรรมมาธิปไตยหรือการใช้หลักธรรมมาเป็น แม่บทเหมือนกับรัฐธรรมนูญ ซึ่งหลักธรรมมาธิปไตยมีพื้นฐานจาก “โพธิปักขิยธรรม” โดยในพุทธกาลมีการนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้กับรูปแบบการปกครองที่มีอยู่ในขณะนั้นทั้งสองรูปแบบ คือการปกครองแบบสาธารณรัฐใช้หลัก “อปริหานิยธรรม” และการปกครองแบบราชาธิปไตยใช้หลัก “ทศพิธราชธรรม” และ “จกักวัดติวัตร” เป็นสำคัญ ส่วนผู้ปกครองที่ดีและทรงคุณธรรมจะเป็นผู้มีลักษณะของมหาบุรุษลักษณะครบทั้ง 32 ประการ นับเป็นนักปกครองที่ทรงคุณธรรมอย่างดีที่สุดและนักปกครองจะต้องเป็นสัตบุรุษปฏิบัติธรรมตามฐานะแห่งตน เช่นธรรมของผู้ปกครอง ธรรมของสมาชิกในสังคม เป็นต้น ส่วนสุดท้าย คือวิธีการปกครองที่จะทำให้บ้านเมืองมีความสุขความเจริญนั้นในสังคมจะต้องมีการถือธรรมโดยมีศีล 5 เป็นพื้นฐานมีฆราวาสธรรมและหลักธรรมทางเศรษฐกิจคือ ภิภูธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม เป็นต้น และที่สำคัญจะต้องจัดการให้สังคมได้รับความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติธรรมอย่างจริงจังสม่ำเสมอเพื่อให้เข้าถึงการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจังในทางการเมืองการปกครอง

การบริหารงานของการปกครองอำเภอเมืองสกลนคร ปัจจุบันมีสภาพคือเป็นอำเภอพิเศษ มีพื้นที่ส่วนหนึ่งปกครองตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และมีพื้นที่ส่วนหนึ่งปกครองรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนคร มีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีประธานชุมชน เป็นผู้นำ จึงไม่มีกำนันผู้ใหญ่บ้านปกครอง จึงมีความแตกต่างในด้านการบริหารการปกครอง การใช้อำนาจหน้าที่และการพัฒนาต่าง ๆ ในพื้นที่เขตการปกครองลักษณะท้องที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบทรอบนอก บางส่วนมีความเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนมีหลายชนเผ่าและมีความหลากหลายในความเป็นอยู่และแตกต่างเชิงวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนและเกิดปัญหาในสังคมชุมชน มีทั้งปัญหาใหญ่ที่มีผลกระทบในวงกว้างในระดับอำเภอ หรือปัญหาเล็กในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน องค์กร หรือกลุ่มคน เช่น ปัญหายาเสพติด การก่ออาชญากรรม เด็กเยาวชนมั่วสุม หนี้สินภาคครัวเรือน การหลอกลวง อุบัติเหตุ และโรคภัยต่าง ๆ เป็นต้น

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือ นายอำเภอ และผู้นำของราษฎรในพื้นที่ตำบล หมู่บ้านซึ่งเป็นการปกครองของคนหมู่มาก ที่ต้องรับฟังปัญหา ในท้องที่และนำความต้องการของเหล่าราษฎรไปแจ้งประสานกับหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรวมทั้งมีการทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยการอำนวยความสะดวก เป็นธรรมในท้องที่ตำบลหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บังเกิด ผลสำเร็จเป็นรูปธรรมโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องมีความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ รวมถึงในการบริหารงานปกครองจะต้องเป็นผู้พร้อมถึง คุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปฏิบัติควบคู่หลักปฏิบัติราชการที่ได้หลักธรรมมาภิบาล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดผลดีต่อทางราชการ และประชาชนเพื่อ อุดมการณ์ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข”

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการ บริหารงานของการปกครองท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อบูรณาการหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา คือหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการ ซึ่งหลักธรรมนี้พระพุทธเจ้าทรงตรัสแก่เจ้าวัชชี ผู้ปกครองในระบอบสามัคคีธรรม และเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ในการบริหารงานของการปกครองท้องที่ ซึ่งถือว่า มีความสำคัญและสอดคล้องในทางการปกครอง และผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการ บริหารงานขององค์กรในการปกครองท้องที่ ทั้งระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ให้มี ประสิทธิภาพ สร้างความเจริญ ความเข้มแข็ง ความสามัคคี นำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม ชุมชนและ ประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการปกครองท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- 2) เพื่อศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท
- 3) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องที่ อำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของพื้นที่การวิจัยได้แก่ ผู้ที่มีหน้าที่และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของปกครอง ท้องที่อำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร โดยคัดเลือกบุคคลจากหน่วยงาน/อาชีพ ดังนี้

- 1) กลุ่มข้าราชการประจำ ได้แก่ ปลัดอำเภอ เกษตรอำเภอ พัฒนาการอำเภอ ท้องถิ่นอำเภอ ผู้ช่วย สาธารณสุขอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 7 คน
- 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ประเภทผู้นำหมู่บ้านหรือชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 10 คน
- 3) กลุ่มประชาชนในพื้นที่ จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับสัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารงาน และสภาพของการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ(Primary Sources) คือ ภาษาไทย ฉบับหลวง พุทธศักราช 2525 กรมการศาสนา

2) รวบรวมเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากคัมภีร์อรรถกถา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรา วารสารต่าง ๆ และจัดลำดับความเกี่ยวข้อง ความสอดคล้อง และความสำคัญในเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อวางกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

3) รวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การจัดทำข้อมูล แยกประเภทข้อมูลการการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิเคราะห์

2) นำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์ จัดประเภทตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สอดคล้อง และเหมาะสม แก่เนื้อหาของงานวิจัย และประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกี่ยวกับการบริหารงานและสภาพการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หลักการบริหารนิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท วิเคราะห์ การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาวิเคราะห์

4) ขึ้นสรุปผล เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นมาสรุป

5) ขั้นตอนการนำเสนอผลงานวิจัย ในการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนเป็นแบบวิธีพรรณนาวิเคราะห์ แล้วนำมาเขียนเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมือง

สกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท 3.) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องที่ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้วยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแล้วประยุกต์การบริหารงานของการปกครองท้องที่หลักอปริหานิยธรรมเข้าด้วยกันโดยศึกษาจากพระไตรปิฎกและอรรถกถา ข้อมูลงานวิจัย ตำรา วิชาการ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นลำดับ และในบทนี้จะทำการสรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของสภาพและการบริหารงานปกครองอำเภอเมืองสกลนคร

อำเภอเมืองสกลนคร เป็นอำเภอพิเศษเป็นที่ตั้งของศาลากลางมีหน่วยงานระดับจังหวัด สภาพของการบริหารการปกครอง แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ในพื้นที่วังในสุด ประกอบด้วย 1 ตำบล รูปแบบเทศบาลนคร เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก ไม่มีหมู่บ้าน เรียกว่าชุมชน จึงไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองในตำบลในหมู่บ้าน แต่มีประธานชุมชน มีนายกเทศมนตรีนคร เป็นผู้บริหารสูงสุด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ส่วนที่ 2 ในพื้นที่เขตรอบนอก มี 15 ตำบล 173 หมู่บ้าน เป็นเขตปกครองท้องที่ที่ยังมี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองในเขตตนเอง และแบ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบเทศบาลตำบล 9 แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบท

การปกครองท้องที่ มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้าผู้ปกครอง ขึ้นตรงกับนายอำเภอเมืองสกลนคร เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอเมืองสกลนคร ในการบริหารงานปกครอง ปัญหาที่พบ ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม เด็กเยาวชน การศึกษา หนี้สิน อุบัติเหตุ การจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อุปสรรคที่พบในด้านการบริหารการปกครอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่ของนายอำเภอเมืองสกลนคร

2) ผลการศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท

หลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางให้หมู่สงฆ์ดำรงอยู่ในความเจริญรุ่งเรือง ไม่เสื่อมถอยจากพระธรรมวินัย คำว่า "อปริหานิยธรรม" หมายถึง "ธรรมเป็นเครื่องไม่ให้เสื่อม" โดยพระไตรปิฎก ที่มกนิคาย มหาวรรค ได้ระบุเนื้อหาของอปริหานิยธรรม ซึ่งประกอบด้วยธรรม 7 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง, 2525) ได้แก่ (1) การประชุมกันเนื่องนิത്യ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินกิจสงฆ์ (2) การประชุมและเลิกประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน แสดงถึงความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยก (3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่เคยบัญญัติไว้ หมายถึงไม่เปลี่ยนแปลงหลักธรรมวินัยตามอำเภอใจ ไม่ลบหลู่สิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้ว เพื่อธำรงความบริสุทธิ์ของคำสอนเดิม (4) การเคารพและยำเกรงพระผู้ใหญ่ในหมู่ เป็นการส่งเสริมระบบลำดับชั้นและความเคารพกันในหมู่คณะ (5) ไม่ข่มขืนบังคับปกครองหญิงในสกุล ตามอำนาจของกิเลสตัณหา เป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียมกันในสังคม (6) สักการะเคารพ นบถือ บูชาเจดีย์สถานที่ควรเคารพ ทั้งภายในและภายนอก ไม่ลบหลู่พิธีกรรมอันชอบธรรม ซึ่งเคยให้และเคยทำแก่สถานที่สำคัญเหล่านั้น และ (7) ถวายความอารักขา ความคุ้มครอง ทะนุบำรุงผู้ทรงศีล ซึ่งในบริบทนี้จะหมายถึง การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยทำหน้าที่เป็นอุบาสก อุบาสิกา ให้การอุปถัมภ์แก่พระสงฆ์และพระพุทธศาสนา

การศึกษาหลักธรรมนี้พบว่าอปริหานิยธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงของพระศาสนา เพราะเป็นหลักแห่งการจัดการหมู่คณะอย่างมีระเบียบวินัย เกื้อหนุนให้เกิดความสามัคคีในหมู่สงฆ์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในด้านธรรมาภิบาล ความมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ชุมชน หรือแม้แต่สถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ยึดหลักธรรมและมีความมั่นคงในระยะยาว หากหมู่คณะหรือองค์กรใดน้อมนำหลักอปริหานิยธรรมไปประยุกต์ใช้ ย่อมทำให้เกิดความเจริญทั้งในด้าน

คุณธรรม วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งปัญญาและความเคารพในกติกาส่วนรวม อันเป็นหนทางที่นำไปสู่การดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคงถาวรในสังคมร่วมสมัย

3) ผลการศึกษาประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานปกครองอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารจัดการท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร ความเห็นโดยรวม การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาให้เกิดเกียรติและคุ้มครองสตรี การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม แนวทางในการพัฒนาหลักอปริหานิยธรรมในการบริหารจัดการปกครองท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร มีการประชุมกันอยู่เป็นประจำภายในท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร เพื่อที่จะทำให้อุบลาคกรทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยพร้อมเพรียงกัน สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในด้านการกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในท้องที่อำเภอเมืองสกลนครเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย มีการส่งเสริมและรักษาประเพณีวัฒนธรรมให้กับบุคลากรในท้องที่อำเภอเมืองสกลนครมากขึ้นและการส่งเสริมสนับสนุนให้การอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน ศาสนาและการทำนุบำรุงศาสนามากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักอปริหานิยธรรมแสดงถึงความสอดคล้องในด้านการปกครองซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองท้องที่ 4 ด้านคือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ชุมชนก็สามารถเข้ามามีบทบาทในการดูแลความสงบบริเวณชุมชนที่อยู่อาศัยของตนเองได้ ต้องมีการประชุม ปรีกษาหารือ และป้องกัน ในฐานะบทบาททางสังคม การปรีกษาหารือกันข้อหลักธรรม อปริหานิยธรรม มีการประชุมเป็นต้น ใน 5 ข้อนี้ต้องอาศัยความสามัคคีต้องมีการตัดสินใจมีผู้นำ ผู้รู้ในชุมชนให้คำปรึกษาได้ อาศัยมติเสียงส่วนใหญ่ชุมชนให้การสนับสนุน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานชุมชนช่วยทั้งลงมือทำในการปฏิบัติงานต่าง ต้องอาศัยชุมชน ต้องอาศัยความสามัคคีทั้งสองฝ่ายให้ช่วยเหลือหาแนวทางที่ดี ช่วยทำงานตามที่ได้ช่วยแนะนำวิธีการเป็นความสามัคคีไม่มีการได้รับผลประโยชน์ใด ๆ หากสิ่งด้อย เพื่องานได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นสมควรต้องเปิดใจในการร่วมบริหารงานทั้งสองฝ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทั้งองค์กรราชการ และประชาคม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เกิดผลสำเร็จได้รับผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกันทำให้ชุมชนก้าวหน้า เกิดความสุขสบายการดำเนินต้องให้ชุมชนช่วยเสนอความคิด มติ ร่วมกัน เพื่องานที่ดีและถูกต้อง เป็นความสบายใจและเกิดบุญกุศลมากกว่า พันธกิจ 6 อย่าง ประชาชนมีส่วนร่วม เช่น การศึกษา การสาธารณสุข มีฝ่ายองค์กรมาประเมิน ชาวบ้านเป็นกระบอกสะท้อนให้เห็นการมีส่วนร่วม 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การร่วมประเมินโครงการทั้งก่อนขณะดำเนินงานช่วยหาแนวทางในการพัฒนา ระดมทุนทรัพย์ช่วยงาน การรับผลประโยชน์ช่วยสมานฉันท์สามัคคี ไม่มีการรับผลประโยชน์ หลังการดำเนินงานเสร็จ อาจมีข้อผิดพลาดก็ช่วยบอกแนะวิธีช่วยดำเนินการที่บกพร่องให้ดีขึ้นมีส่วนร่วมในการช่วยออกแนวทาง แนวคิด ร่วมประชุมออกมติ แนวคิดส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้นำ ชี้แจงและมีส่วนร่วมการตัดสินใจร่วมกันของทุกฝ่าย ทุกคนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาเช่นกันไม่ว่าจะเป็นงานการก่อสร้างหรืออะไรก็แล้วแต่ ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรีกษาหารือกันถึงความเสี่ยงด้วยอาศัยการมีมติร่วมกันในการดำเนินงานให้ชุมชนมีส่วนร่วมรู้เห็นในการดำเนินการ ร่วมตัดสินใจแก้ไขด้วย กฎระเบียบ กฎบ้านเมือง กฎจารีตประเพณี เป็นต้น การเพิ่มขึ้น – ลดลงของประชาชน สังเกตจากพฤติกรรมของชุมชนต่อวัด ส่งเสริมหรือต่อต้านที่จะนำพาความเจริญมาสู่ชุมชน

กล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการปฏิบัติภารกิจ ด้านการปกครองที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม โดยอาศัยหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการปกครองด้วยหลักอปริหานิยธรรม ประกอบด้วยการหมั่นในการประชุมเนืองนิตย์ พร้อมเพรียงในการประชุม ให้ความเคารพอาวสุ ปฏิบัติตาม

กฎระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ยึดหลักธรรมาภิบาลตามขนบธรรมเนียม มีการปกป้องสตรีและนักบวชผู้ทรงศีล เมื่อดำเนินงานร่วมกันก็สามารถบรรลุจุดหมายร่วมกัน

อภิปรายผล

สภาพการปกครองท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นอำเภอพิเศษเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด มีหน่วยงานระดับจังหวัด สภาพของการบริหารการปกครอง แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ในพื้นที่เขตรอบนอก มี 15 ตำบล 173 หมู่บ้าน รูปแบบการปกครอง เป็นเขตปกครองตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองในเขตตนเอง และยังมีการปกครองท้องถิ่นด้วยรูปแบบเทศบาลตำบล 9 แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ในพื้นที่ตำบลหมู่บ้านด้วยการปกครองท้องที่ขึ้นตรงกับนายอำเภอเมืองสกลนคร พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบท หรือชุมชนห่างไกล เช่น ในที่สูง ในพื้นที่ป่า หรือภูเขา ประกอบด้วยหลายชนเผ่า มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมประเพณี ทำให้การปกครองการพัฒนาการสื่อสารต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจาก เขตการปกครองที่มีพื้นที่กว้างมาก แต่การกระจายของจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอในบางตำแหน่ง หรือมีพอ แต่เจ้าหน้าที่ที่เสียสละเพื่อเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่ที่มีการเดินทางไม่สะดวก ห่างไกลความเจริญย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นมา และจากปัญหาที่มีคือ ข้าราชการ หน่วยงาน และฝ่ายปกครอง ไม่ว่า จะเป็นปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน หรือกฎหมายกำหนดหน้าที่ไว้ ในบางเรื่องเกินศักยภาพในการแก้ปัญหา บางเรื่องขาดภาวะผู้นำขาดการประสานงานที่ดี และการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป ดังนั้น จึงพบเห็นปัญหาในการปกครองท้องที่บางกรณีต้องใช้เวลาในการแก้ไข ถึงแม้ผู้มีอำนาจทางการปกครองพยายามแก้ ก็เป็นไปตามศักยภาพ สอดคล้องกับ (เสนอ อัสวมนตา, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหน้าที่การบริหารการวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคลการบริหารงาน การประสานงาน การติดตามรายงานผลและการจัดงบประมาณ ปัญหาการประชุมบางครั้งมีการเข้าประชุมไม่พร้อมเพรียงกัน การทำงานบางครั้งไม่ได้มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้สับสนในขั้นตอนการทำงาน การควบคุมปฏิบัติงานตามระเบียบ คำสั่ง บางคนไม่เข้าใจมีการก้าวก่ายงานของคนอื่นการจัดสรรงบประมาณบางโครงการอาจเกินความจำเป็นต่อการบริหารงาน งานบางอย่างมีความสลับซับซ้อน ปัญหาด้านอุปสรรค เป็นจังหวัดที่มีการเปลี่ยนแปลงของเมือง ผลมาจากการขยายตัวของเมือง และการอพยพของแรงงานเข้าตัวเมือง หรือจำนวนแรงงานต่างด้าว มีการเปลี่ยนแปลงจากพื้นที่ทำการเกษตรแนวโน้มนลดลงเพื่อทำเป็นที่อยู่อาศัย การก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ปัญหาการคมนาคม ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาน้ำเสีย และการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ในพื้นที่วงในสุด ประกอบด้วย 1 ตำบล เป็นการปกครองท้องถิ่นโดยตรง รูปแบบเทศบาลนคร เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ ไม่มีหมู่บ้าน เรียกว่าชุมชน จึงไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครองในตำบลในหมู่บ้าน แต่มีประธานชุมชน มีนายกเทศมนตรีนคร เป็นผู้บริหารสูงสุด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้เป็นเพราะการแบ่งพื้นที่การปกครอง ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีจุดมุ่งหมายเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและเกิดประโยชน์กับประชาชนเป็นหลัก ปัญหาต่าง ๆ ในภายหลัง ผู้มีหน้าที่ในการปกครอง ณ เวลานั้นก็ใช้ความสามารถบริหารจัดการปัญหาเหล่านั้นได้ จากหลักการจัดแบ่งส่วนการปกครอง ได้ปฏิบัติสืบทอดมาให้เห็น สอดคล้องกับ (รัชฎา โชตะชะมา, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักการบริหารนิยธรรมต่อการบริหารงานของ

เทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้หลักอปริหานิยธรรมและแนวทางในการพัฒนาของการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงามและ ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น อธิบาย หรือชี้แจงการปฏิบัติงาน 2) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับของความสำเร็จการประชุม 3) ทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ให้เกียรติและยอมรับผู้นำขององค์กร 5) รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างกัลยาณมิตร 6) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมกับศาสนสถานอย่างสม่ำเสมอ และ 7) ยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมงาน

หลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท

การบังคับใช้กฎหมายจะได้ผลอย่างจริงจัง ต้องนำกติกาทางสังคมที่ทุกคนยอมรับและเห็นว่าทุกฝ่ายจะได้รับความเป็นธรรม ได้แก่ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รวมไปถึงคำสอนของศาสนาซึ่งคนส่วนใหญ่นับถือ ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และคำสอนของศาสนาพุทธไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้นับถือศาสนาอื่น ทั้งไม่ขัดจารีตประเพณีถือปฏิบัติอยู่ คำสอนของศาสนาพุทธสอดแทรกอยู่ควรจะนำมาใช้ก็คือ อปริหานิยธรรม 7 ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่เจ้าวัชชีผู้ปกครองแคว้นโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งมีที่มาปรากฏในพระไตรปิฎกเล่มที่ 23 โดยนัยแห่งธรรม 7 ประการ จากผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบได้ว่าการจะให้อำนาจจากกฎหมายระเบียบข้อบังคับใช้กับชุมชน ถ้าประชาชนยังไม่วางใจต่อผู้บังคับใช้กฎหมาย พระสงฆ์จะเป็นผู้มีส่วนช่วยเหลือในการบริหารงานการปกครองท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ (พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงฺโกล, 2552) ได้ศึกษาบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรม 3 ด้าน คือ 1) ด้านสถานที่มีการจัดปฏิบัติธรรมในวัดโดยสถานที่ที่มีความพร้อม อาคารสถานที่ อาหารและวิทยากร 2) ด้านวิทยากร พระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณนำพาประชาชนปฏิบัติให้เข้าถึงสภาวะธรรมตามความเป็นจริงตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และ 3) การบริหารจัดการซึ่งในแต่ละวัดมีการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างออกไป โดยภาพรวมเน้นปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 เรื่องของ กาย เวทนา จิต และธรรม ซึ่งพระสงฆ์สามารถสร้างความศรัทธา เกิดเป็นวัฒนธรรมประเพณีสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (เสนอ อัครมนตา, 2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการตาม หลักอปริหานิยธรรมขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” พบว่า ระดับความคิดเห็นในการนำ หลักอปริหานิยธรรม ด้านขนบธรรมเนียมที่ดำรงขององค์กรที่ยังปฏิบัติได้อยู่ นั้น ควรรักษาไว้ และไม่บัญญัติหรือล้มเลิกกฎเกณฑ์ระเบียบกติกาของสังคมตามความพอใจของตน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ แก้วก้อ, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอปริหานิยธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ดังนี้ 1) มีการประชุมกันเนื่องนิตย์ คือประชุมสามัญปีละ 4 ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทุกการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำร่วมกันโดยเฉพาะมี

กำหนด ระเบียบวาระประชุม ภายหลังประชุม มีการมอบหมายภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ โดยจัดตั้ง คณะกรรมการติดตามและประเมินผล 3) เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะ กฎหมายบ้านเมือง และยึดหลักปรัชญาดั้งเดิมมาเป็นแนวทางการบริหาร 4) เคารพนับถือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้สูงอายุ เคารพเชื่อถือความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งช่วยเหลือ เกื้อกูลท่าน ด้านสาธารณสุข และเบี้ยเลี้ยงชีพ เป็นต้น 5) คำนึงสิทธิเด็กและสตรีจากการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิด 6) เจริญ หรือพุทธศาสนสถานเป็นเครื่องสัญลักษณ์สำคัญ ทางพระพุทธศาสนาได้รับการดูแล และบูรณปฏิสังขรณ์ 7) สนับสนุนส่งเสริมคนปฏิบัติดีปฏิบัติธรรม พร้อมทั้ง ให้ความอารักขา และคุ้มครอง

การประยุกต์ใช้หลักอธิปไตยในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

หลักอธิปไตยในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร ความเห็นโดยรวม การ เชื้อเพลิงผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและคุ้มครองสตรี การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่งดงาม แนวทางใน การพัฒนาหลักอธิปไตยในการบริหารจัดการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร มีการประชุมกันอยู่ เป็นประจำภายในท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร กำหนดเรื่องที่ประชุมที่เป็น เพื่อที่จะทำให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้มี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยพร้อมเพรียงกัน สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในด้านการกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนครเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย มี การส่งเสริมและรักษาประเพณีวัฒนธรรมให้กับบุคลากรในท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนครมากขึ้นและการส่งเสริม สนับสนุนให้การอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน ศาสนาและการทำนุบำรุงศาสนามากขึ้นด้วย การมีส่วนร่วมของ ชุมชนตามหลักอธิปไตยแสดงถึงความสอดคล้องในด้านการปกครองซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองท้องถิ่น 4 ด้าน

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ชุมชนสามารถเข้ามามีบทบาทในการดูแลความสงบบริเวณชุมชนที่ อยู่อาศัยของตนเองได้ ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ และป้องกัน ในฐานะบทบาททางสังคม การ ปรึกษาหารือกันข้อหลักธรรม อธิปไตย มีการประชุมเป็นต้น ใน 5 ข้อนี้ต้องอาศัยความสามัคคีต้องมีการ ตัดสินใจมีผู้นำ ผู้รู้ในชุมชนให้คำปรึกษาได้ อาศัยมติเสียงส่วนใหญ่ชุมชนให้การสนับสนุน จากการ ประยุกต์ใช้หลักอธิปไตย 7 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล จากผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งแต่โบราณกาลให้ความนับถือแก่นักปราชญ์หรือผู้ปกครอง เมือง เจ้าเมือง พระราชา สอดคล้องกับ (สุขุม นวลสกุล และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, 2535) ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์ การเมืองการปกครองที่ปรากฏในคัมภีร์ทศชาติชาดก และนำผลของการศึกษาไปประยุกต์ ในเรื่องการเมืองการ ปกครองของไทย โดยนำข้อมูล จากพระไตรปิฎกและอรรถกถา เอกสารงานวิจัย ทางพระพุทธศาสนา และ เอกสารทางรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า การเมืองการปกครองมี แนวคิด ปรัชญา ลัทธิ จนกระทั่งพัฒนา ไปสู่ระบอบการปกครองนั้นเป็นการพัฒนามาอย่างยาวนาน ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ใน ประวัติศาสตร์ ของมนุษยชาติ จนกระทั่งเป็นการปกครองในปัจจุบัน ที่แบ่งออกเป็น 2 แบบแตกต่างกัน คือ การปกครองระบอบเผด็จการ/คอมมิวนิสต์ที่ให้ความสำคัญกับผู้นำ เป็นอย่างมาก และ ระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นอย่างมากเช่นกัน

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานชุมชนช่วยทั้งลงมือทำในการ ปฏิบัติงานต่าง ต้องอาศัยชุมชน ต้องอาศัยความสามัคคีทั้งสองฝ่ายให้ช่วยเหลือแนวทางที่ดี ช่วยทำงานตามที่ได้ ช่วยแนะหาวิธีการ เป็นความสามัคคีไม่มีการได้รับผลประโยชน์ใด ๆ หากสิ่งด้อย เพื่องานได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น

สมควรต้องเปิดใจในการร่วมบริหารงานทั้งสองฝ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทั้งองค์กรราชการ และประชาคม โดยการประยุกต์ตามหลักการบริหารนิยธรรม พบว่า 1) การประชุมเป็นนิตย นัดประชุมเป็นประจำ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม ให้ความสำคัญในการประชุมในแต่ละครั้ง 3) ไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ควรถือปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่กำหนดไว้ 4) เชื้อฟุ้งผู้บังคับบัญชา ประธานควรทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่หวังผลตอบแทน 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ควรมีการรับฟังความเห็นของสตรี 6) ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณี อันดีงาม ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และ 7) อารักขาคุ่มครองปกป้องอันชอบ ผู้นำทางศาสนาควรมีการแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ (ประยงค์ พรหมมา, 2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์การให้มีความทันสมัย

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทำกิจกรรมต่างๆ เกิดผลสำเร็จได้รับผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกันทำให้ชุมชนก้าวหน้า เกิดความสุขสบายการดำเนินต้องให้ชุมชนช่วยเสนอความคิด มติร่วมกัน เพื่องานที่ดีและถูกต้อง เป็นความสบายใจและเกิดบุญกุศลมากกว่า ประชาชน มีส่วนร่วม เช่น การศึกษา การสาธารณสุข มีฝ่ายองค์กรมาประเมิน ชาวบ้านเป็นกระจกสะท้อนให้เห็น การมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ (ประยงค์ พรหมมา, 2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน มาใช้กับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามลักษณะของงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์กรและนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น และควรสร้างบรรยากาศ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ (ธงชัย สิงอุดม, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม” พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) การประชุมกันบ่อยๆ จะต้องปลูกฝังความรู้ความรับผิดชอบให้ประชาชนในการเข้าร่วมรับรู้ รับฟังการแสดงความคิดเห็น 2) การประชุมและเลิกประชุมอาจจะมีกติการ่วมกันเพื่อปกป้องหลักการที่ทุกคนยึดถือปฏิบัติได้ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การไม่สร้างกฎ กติกา กฎหมายใหม่ที่ทุกคนไม่รับรู้รับทราบร่วมกัน และไม่ทำลายประเพณี กติกา และวัฒนธรรมที่ทุกให้ความเคารพอยู่แล้ว 4) การให้ความเคารพต่อประธานหรือผู้นำซึ่งเป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมชาวพุทธที่ยอมรับฟังเหตุผล 5) การให้ความคุ้มครอง ปกป้องสตรีรวมทั้งการส่งเสริมให้สตรีสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำชุมชนอย่างสง่างามได้ 6) การให้ความเคารพสักการะบูชาต่อสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของทุกๆ คน และ 7) การให้ความคุ้มครอง ปกป้อง และดูแลรักษาผู้มีศีลธรรมเพื่อสั่งสอนให้ประชาชนหรือพลเมืองของรัฐต่อไป

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การร่วมประเมินโครงการทั้งก่อนขณะดำเนินงานช่วยหาแนวทางในการพัฒนา ระดมทุนทรัพยากรช่วยงาน การรับผลประโยชน์ช่วยสมานฉันท์สามัคคี ไม่มีการรับผลประโยชน์ หลังการดำเนินงานเสร็จ อาจมีข้อผิดพลาดก็ช่วยบอกแนะวิธีช่วยดำเนินการที่บกพร่องให้ดีขึ้นมีส่วนร่วมในการช่วยออกแนวทาง แนวคิด ร่วมประชุมออกมติ แนวคิดส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้นำ ชี้แจงและมีส่วนร่วมการตัดสินใจร่วมกันของทุกฝ่าย ทุกคนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาเช่นกันไม่ว่าจะเป็นงานการก่อสร้างหรืออะไรก็

แล้วแต่ ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ปรัชญาหรือกันถือความเสี่ยงด้วยอาศัยการมีมติร่วมกันในการดำเนินงานให้ชุมชนมีส่วนร่วมรู้เห็นในการ ดำเนินการ ร่วมตัดสินใจแก้ไขด้วย กฎระเบียบ กฎบ้านเมือง กฎจารีตประเพณี สอดคล้องกับ (พระมหาสวณ สีละวงศ์, 2564) ได้ศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลัก อปริหานิยธรรม ของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ ด้านการพัฒนาวิถีชีวิตชุมชนบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่าสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพเป็นชาวบ้านส่วนใหญ่และมีอาชีพเกษตรกร มีการทำนา และเพาะปลูก พืชผลทางการเกษตรเป็นหลัก มีการเลี้ยงปศุสัตว์แบบครัวเรือน ไม่ได้เลี้ยงเป็นฟาร์ม มีแหล่งน้ำเรียกว่าอ่างเก็บ น้ำห้วยนกเค้า เป็นแหล่งน้ำในการดำรงชีวิต วิถีชีวิตของชาวบ้านกุดนาขามเป็นวิถีชีวิตแบบพอเพียง แสวงหา ความรู้โดยสมาชิกของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ได้พัฒนาฝีมือทางอาชีพของตนบวกกับวัฒนธรรม พื้นบ้านอีสาน การสร้างผลงานทางศิลปะ บวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์ผลงานต่าง ๆ เช่น ผ้าทอ ชิ้นไหม ตุ๊กตาเซรามิค โถเซรามิค งานแกะสลักผลไม้ และงานปักลายโชน ทำให้บ้านกุดนาขามได้รับความ นิยมจากผู้คนต่างถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ถอดรหัสหลักอปริหานิยธรรมจากแนวคิดเชิงนามธรรมของพระพุทธศาสนา มาเป็น แนวปฏิบัติที่จับต้องได้ในบริบทการบริหารท้องถิ่นสมัยใหม่ โดยสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) การแปลงหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการให้เป็น “กรอบการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 มิติ” คือ การมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งสะท้อนแนวคิดธรรมาภิ บาลในรูปแบบพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรม (2) การวินิจฉัยปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบอำนาจนิยม และ เสนออปริหานิยธรรมเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและฉันทามติ ที่ลดความขัดแย้งและสร้าง ความชอบธรรมจากภายใน (3) การฟื้นคืนคุณธรรมและจารีตในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย โดยเสนอให้ หลักอปริหานิยธรรมทำหน้าที่เป็นแกนกลางทางจริยธรรม (Ethical Core) ที่กลมกลืนกับวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งช่วยให้กฎหมายมีพลังทางสังคมมากขึ้น และ (4) การออกแบบตัวแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทที่ หลากหลาย เช่น พื้นที่เมืองกับชนบท โดยยืนยันว่าหลักอปริหานิยธรรมมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถเป็น หลักร่วมในการประสานความร่วมมือได้ทุกโครงสร้าง สำคัญคือ การนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการเชิงพื้นที่ที่มีพลวัตและความซับซ้อน งานวิจัยนี้จึงมิใช่เพียงการตีความหลักธรรมดั้งเดิม แต่เป็น การสร้างสะพานเชื่อมระหว่างพุทธธรรมกับศาสตร์การบริหารยุคใหม่อย่างมีกลยุทธ์ โดยอาศัยหลักคุณค่าแบบ เอเชียที่เน้นความสมานฉันท์ ความร่วมมือ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลลัพธ์คือการยกระดับหลักอปริหานิย ธรรมให้กลายเป็น "เครื่องมือเชิงนโยบาย" ที่ตอบโจทย์ปัญหาท้องถิ่นได้จริง อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในทุกระดับอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นถึงพลังของพุทธธรรมที่สามารถนำไปปรับใช้ในสังคมร่วม สมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรากทางวัฒนธรรมที่มั่นคง ดังภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่: การประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรมในบริบทการปกครองท้องถิ่น

สรุป

การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประเมินได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร ได้แก่ ควรมีการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทุกคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียง ต้องยึดถือและปฏิบัติตามหลักการและกฎเกณฑ์อย่างจริงจัง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายในการพัฒนาท้องถิ่น ควรให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก และควรส่งเสริมการให้เกียรติต่อสถานที่ต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัย เห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นนัยยะในการนำหลักการบริหารนิยธรรม มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย ตามหลักการบริหารนิยธรรม อันจะนำผลให้เกิดประโยชน์ ในการปกครองท้องถิ่น และเผยแพร่ ไปยัง ส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรนำหลักการบริหารนิยธรรมนี้ ไปปรับใช้ในการบริหารงานของการปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทุกตำบล ทุกหมู่บ้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและเพื่อความเจริญของประเทศ

2) ควรนำหลักการบริหารนิยธรรมนี้ ไปปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ และภาคธุรกิจ เอกชน เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการของหน่วยงาน/องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ควรนำหลักการบริหารนิยธรรมนี้ไปปรับใช้ในการบริหารครอบครัว เพื่อลดปัญหาในครอบครัว หรือ เพื่อสร้างความมั่นคงขึ้นในครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะ เพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป และให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยการบริหาร งานของการปกครองท้องถิ่น ตามหลักการบริหารนิยธรรม ซึ่งจะนำผลให้เกิดประโยชน์ ในการปกครองท้องถิ่น และเผยแพร่ไปยังส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน

1) ควรศึกษาวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในระดับครอบครัว

2) การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการบริหารงานของปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามแนวทางการบริหารนิยธรรม กับส่วนราชการของการบริหารงานปกครองท้องถิ่น

3) ศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารงานการปกครองท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรมในพื้นที่หลากหลายชาติพันธุ์

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2525). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

กิตติกาญจน์ หาญกุล. (2558). กระบวนการสร้างคนรุ่นใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในศตวรรษที่ 21.

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 41(2), 59-75.

ธงชัย สิงอุดม. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม. วารสาร มจร. เลย ปีที่ 1(2), 81-92.

นรี ภวาทานันท์. (2538). การเมืองการปกครองในแนวพุทธศาสนา: ศึกษาจากนักคิดและพระไตรปิฎก.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยงค์ พรหมมา. (2557). การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วโก). (2555). การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสงวน สีละวงศ์. (2564). การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 8(1), 201-213.

พระราชญาณวิสิฐ. (2552). หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 6. ปทุมธานี: มูลนิธิพุทธทาสภวนาวิชาธรรมกาย.

ไพฑูรย์ นุ่มหั่นต์. (2555). การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการเมืองการปกครองไทย: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภวัต มิสติย์. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น. มนุษยสังคมสาร. 18(1), 51-67.

รัชฎา โชตะชะมา และคณะ. (2566). การใช้หลักการบริหารนิยมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ลิขิต อีร์เวคิน. (2546). ประชาธิปไตยและการปฏิรูปการเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

สุขุม นวลสกุล และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. (2523). การเมืองและการปกครองประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

เสนอ อัสวมนันตา. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย
จังหวัดร้อยเอ็ด

Upgrading Buddhist tourism at Prasatkukasing
Kasetwisai District, Roi-Et Province

พระชิต สุกกวาโร (ศรีเที่ยง)

Phra Chit Sukkavaro (Sri Thiang)

พระครูภวนาพัฒน์บัณฑิต

Phrakhru Bhavanaphatthanabandit

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันท

Phradhikarn Nattawut Siricantho

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

Email: toonmcu101@gmail.com



Received: 13 June 2025; Revised: 24 December 2025; Accepted: 24 December 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสาร และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตามที่ได้ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ แล้วนำเสนอผลการวิจัยด้วยพรรณาวลี

ผลการวิจัยพบว่า ปราสาทกุกาสิงห์เป็นโบราณสถานศิลปะเขมรสมัยพระนเรศวรมหาราช ตั้งอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสำคัญด้านประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และศาสนา เป็นศูนย์กลางจิตวิญญาณของชุมชน และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุกาสิงห์ในฐานะแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธต้องอาศัยการจัดการพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการอนุรักษ์ศาสนสถานให้คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ท้องถิ่น ปัจจัยเหล่านี้ต้องดำเนินการควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายในพื้นที่อย่างจริงจัง เพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งด้านวัฒนธรรม การศึกษา และเศรษฐกิจของท้องถิ่น การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่ปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและชุมชน โดยเริ่มจากการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและการบริหารจัดการการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการจัดการความรู้และสร้างพื้นที่ต้นแบบที่เน้นการศึกษาและพักผ่อน การส่งเสริมกิจกรรมพิเศษ เช่น โปรแกรมการฝึกอบรมสมาธิวิปัสสนา จะช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยว การพัฒนาแนวทางเหล่านี้จึงสามารถสร้างมูลค่าให้กับชุมชนและรักษาคุณค่าทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืนในอนาคต.

คำสำคัญ: การยกระดับ, การท่องเที่ยวเชิงพุทธ, ปราสาทกุ๋กาสิงห์

Abstract

This research study has three primary objectives: 1) to study the Buddhist tourism site of Ku Ka Singha Castle, located in Kaset Wisai District, Roi Et Province; 2) to promote Ku Ka Singha Castle as a Buddhist tourism destination; and 3) to enhance the development of Buddhist tourism at Ku Ka Singha Castle. The research employed a qualitative method, collecting data from documentary sources and in-depth interviews with 25 key informants, including both monks and laypersons. The findings were analyzed and presented using descriptive analysis.

The research results reveal that Ku Ka Singha Castle is a historical Khmer-style monument dating back to the Phnom Bakheng period. Situated in Roi Et Province, it holds significance in terms of history, art, culture, and religion. It serves as a spiritual center for the local community and a cultural learning site. The promotion of Ku Ka Singha Castle as a Buddhist tourism destination requires effective site management, the development of knowledgeable and skilled personnel, and the preservation of religious structures that maintain the distinct local identity. These efforts must be accompanied by the active engagement of the local community and networks in the area to ensure sustainability in cultural, educational, and economic dimensions. The enhancement of Buddhist tourism at Ku Ka Singha Castle, Kaset Wisai District, Roi Et Province, involves key strategies focused on the development of both personnel and the local community. This begins with training programs aimed at equipping individuals with knowledge of Buddhism and tourism management to ensure high-quality service provision. Additionally, support for knowledge management and the creation of model areas that emphasize both education and recreation are crucial. The promotion of special activities, such as Vipassana meditation training programs, can further attract visitors. These developmental strategies not only add value to the community but also contribute to the long-term preservation of cultural heritage.

Keywords: Upgrading, Buddhist Tourism, Prasat Ku Ka Sing

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวสูงจากความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และศาสนา รัฐบาลได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายและโครงการต่าง ๆ เช่น แนวคิด “Unseen in Thailand” เพื่อกระจายรายได้สู่ภูมิภาค เสริมสร้าง

เศรษฐกิจฐานราก และปลูกฝังความหวงแหนแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น การท่องเที่ยวจึงมิได้เป็นเพียงกลไกทางเศรษฐกิจ หากยังช่วยยกระดับความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยในระดับสากล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557 : 7; สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566 : 29–30)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ประกอบด้วย ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวสูงและมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าสัดส่วนนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังเป็นคนไทย แต่ถือเป็นโอกาสสำคัญในการขยายตลาดสู่ต่างประเทศ จังหวัดร้อยเอ็ดในฐานะเมืองรองได้รับการส่งเสริมเชิงนโยบายให้เป็นพื้นที่เป้าหมายด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และวิถีพุทธ โดยมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม และประเพณีท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการและเศรษฐกิจชุมชน (ประชาชาติธุรกิจ, 2563; สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด, 2567)

ปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงพุทธและโบราณคดีที่มีคุณค่าสูง ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้ซึ่งมีความสำคัญทางเกษตรกรรมและประวัติศาสตร์มาตั้งแต่อดีต การสถาปนาศาสนสถานแห่งนี้สะท้อนบทบาทของพื้นที่ในฐานะศูนย์กลางชุมชนและความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ความศรัทธาของชุมชนได้รับการสืบทอดผ่านพิธีกรรมและประเพณีสำคัญ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ซึ่งหล่อหลอมความร่วมมือ ความหวงแหน และความรับผิดชอบร่วมกันต่อโบราณสถาน (ธาดา สุทธิธรรม, 2544 : 30; ธาดา สุทธิธรรม, 2538 : 186; นนทชัย นามศิริ, 2557 : 38)

จากศักยภาพและต้นทุนทางทรัพยากรดังกล่าว ปราสาทูกาสิ่งจึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธที่มีความเหมาะสมต่อการยกระดับและพัฒนาอย่างเป็นระบบ หากได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างคุณค่าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และจิตวิญญาณให้แก่ชุมชนท้องถิ่น และเป็นต้นแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธอย่างยั่งยืนในพื้นที่อื่นต่อไป อันเป็นที่มาของการศึกษาหัวข้อ “การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด”

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) เพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) เพื่อการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

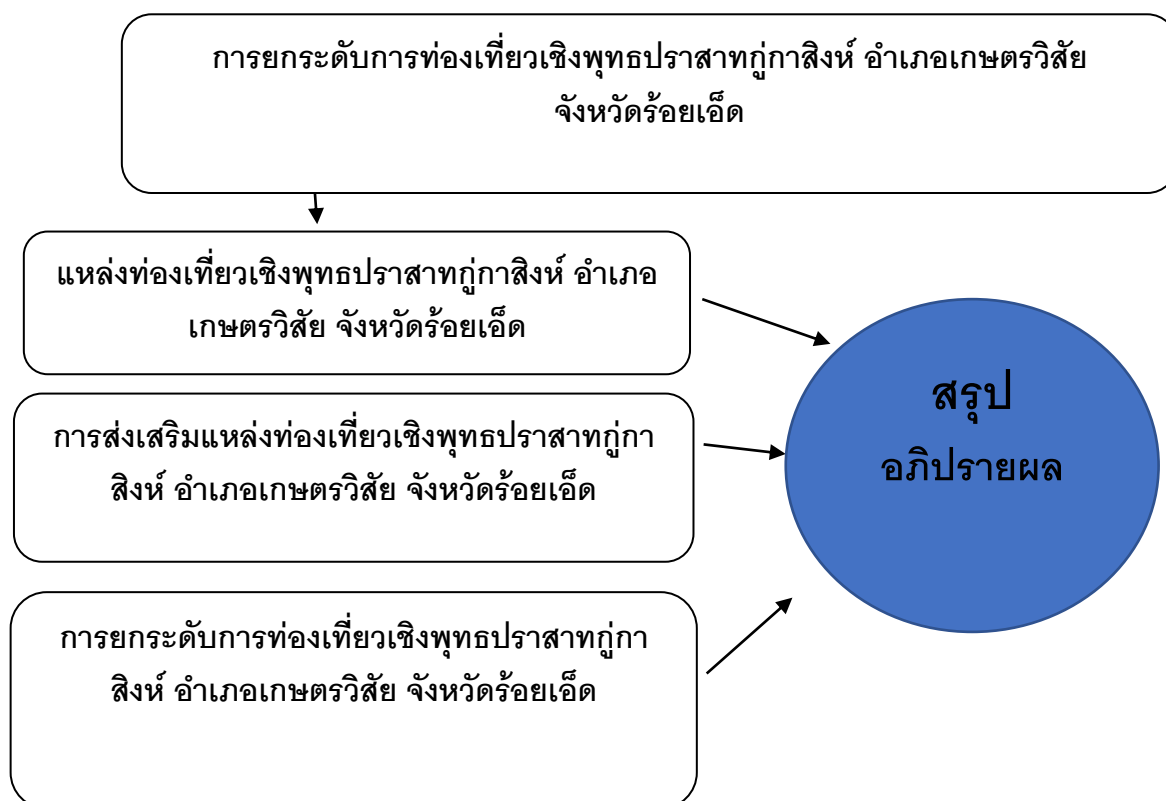
งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ในประเพณีบุญผะเหวดบ้านูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทูกาสิ่ง อำเภอกะเทรวีสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล จากเอกสารชั้นปฐมภูมิ

ศึกษาจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. 2539 และข้อมูลทฤษฎีภูมิ ศึกษา รวบรวมจากตำรา เอกสารวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ซึ่งใช้วิธีการ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูล ในพื้นที่วิจัย ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (criterion based selection) จำนวน 25 รูป/คน ดังนี้

1) พระสงฆ์	จำนวน 5 รูป
2) ผู้นำชุมชน	จำนวน 5 คน
3) นักวิชาการ	จำนวน 5 คน
5) นักท่องเที่ยวชาย	จำนวน 5 คน
6) นักท่องเที่ยวหญิง	จำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ผลการวิจัย

1) แหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุ่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดปราสาทกุ่าสิงห์เป็น โบราณสถานศิลปะเขมรสมัยพระนพมาศแห่ง อายุราวพุทธศตวรรษที่ 15-16 ตั้งอยู่ตำบลกุ่าสิงห์ อำเภอเกษตร

วิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตวิญญาณของชุมชนมาอย่างยาวนาน และมีศักยภาพสูงในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธที่มีเอกลักษณ์ ด้านประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ปราสาทสร้างขึ้นเพื่อประกอบพิธีกรรมทางศาสนาพราหมณ์ ก่อนจะได้รับการตีความเชิงพุทธในฐานะแหล่งสักการะและเรียนรู้ศิลปกรรมขอมโบราณ ด้านศาสนาและจิตวิญญาณ เป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมสำคัญ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ซึ่งสะท้อนความเชื่อด้านบุญบารมีและการคุ้มครองโดยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ส่งเสริมจิตสำนึกทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติธรรม ด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธ มีการเชื่อมโยงการไหว้พระ ทำบุญ ฟังธรรม และเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชน เช่น พาแลงและการทอดผ้าไหม ขณะที่ด้านศักยภาพการพัฒนา ชุมชนมีความเข้มแข็งในการจัดการท่องเที่ยวภายใต้ความร่วมมือของวัด บ้าน และหน่วยงานรัฐ (บวร) ทำให้ปราสาทกุ้กาสิงห์เป็นแหล่งเรียนรู้และมรดกวัฒนธรรมที่มีคุณค่าสำคัญในระดับภูมิภาค

2) การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุ้กาสิงห์การจัดการสถานที่ที่มีผลโดยตรงต่อการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยยังประสบปัญหาการจัดสรรพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อม และการประชาสัมพันธ์ไม่เป็นระบบ ส่งผลต่อศักยภาพการเป็นแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้านบุคลากร พบการขาดผู้มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การสื่อสาร ภาษา และการจัดการท่องเที่ยว รวมถึงการขาดหลักสูตรฝึกอบรมและการสำรวจความต้องการนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ด้านศาสนสถาน เผชิญปัญหาการสูญเสียและบิดเบือนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม การก่อสร้างที่ไม่สอดคล้องบริบทท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังจำกัด และการขาดแผนอนุรักษ์และทรัพยากรสนับสนุนที่ชัดเจน ด้านเครือข่ายในพื้นที่ จำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือของชุมชน วัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้แนวคิดชุมชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อรักษาอัตลักษณ์ควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพอย่างยั่งยืน

3) การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทกุ้กาสิงห์แนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนา การบริการ และการจัดการท่องเที่ยวควบคู่การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการเชิงเครือข่ายระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างนโยบายร่วมด้านการอนุรักษ์และพัฒนา การจัดการความรู้เชิงพุทธโดยพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงการจัดกิจกรรมพิเศษ เช่น การปฏิบัติสมาธิและวิปัสสนา แนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่แหล่งท่องเที่ยว สร้างรายได้แก่ชุมชน และธำรงรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรมของปราสาทกุ้กาสิงห์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

1) ปราสาทกุ้กาสิงห์มีลักษณะการจัดวางเป็นกลุ่มปราสาทสามหลังที่ตั้งอยู่บนฐานเดียวกัน โดยมีปราสาทประธานหลังกลางซึ่งมีมณฑปเชื่อมต่ออยู่ที่ด้านหน้า จากการศึกษาทางสถาปัตยกรรม พบว่ามณฑปนี้ถูกสร้างขึ้นภายหลังการก่อสร้างปราสาทประธาน ลักษณะทางสถาปัตยกรรมที่สามารถบ่งชี้ได้ถึงการต่อเติมนี้คือ ความแตกต่างของความสูงระหว่างฐานของปราสาทประธานกับฐานของมณฑปที่มีระยะห่างกันอย่างเด่นชัด รวมทั้งชุดฐานของปราสาทประธานทั้งสามหลัง ซึ่งแตกต่างจากชุดฐานของมณฑป โดยชุดฐานของมณฑปมีความคล้ายคลึงกับชุดฐานของโคปุระทางด้านทิศตะวันออก นอกจากนี้ การประดับลวดลายที่พบในมณฑปยังมีลักษณะที่ต่างจากการประดับในสมัยก่อน เช่น การเพิ่มลวดบัวที่มีรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในช่วงครึ่ง

หลังของพุทธศตวรรษที่ 16 ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประดับลวดบัวแบบเดิม การพบร่องรอยของโครงสร้างที่บ่งชี้ถึงการต่อเติมมณฑปและการขยายฐานไพทีเดิม จึงเป็นข้อบ่งชี้ที่สำคัญว่า มณฑปและโคปุระอาจจะได้รับการสร้างขึ้นในระยะเวลาใกล้เคียงกัน แต่สร้างขึ้นภายหลังปราสาทประธานทั้งสามหลัง เนื่องจากไม่มีจารึกที่สามารถยืนยันการสถาปนาปราสาทกุ่าสิงห์ได้ การศึกษางานประดับ เช่น ทับหลังและหน้าบัน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดอายุของปราสาท จากการพิจารณางานประดับพบว่ารูปแบบของการประดับส่วนใหญ่มีลักษณะของศิลปะแบบบาปวน แต่ยังคงมีการนำลวดลายแบบเก่า เช่น กรอบหน้าบันทรงสามเหลี่ยมที่เลียนแบบรูปแบบเครื่องไม้ ซึ่งสามารถพบเห็นได้ในปราสาทบันทายศรีและปราสาทพระวิหาร สอดคล้องกับ ธาดา สุทธิธรรม (2544) ที่อธิบายว่า ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 16 ถึง 18 อาณาจักรเขมรโบราณถือเป็นอาณาจักรที่มีความยิ่งใหญ่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเจริญรุ่งเรืองทั้งในสมัยก่อนเมืองพระนครและสมัยเมืองพระนคร กษัตริย์เขมรในทั้งสองยุคได้มีความพยายามในการขยายอำนาจไปยังดินแดนใกล้เคียง รวมถึงดินแดนในประเทศไทยในปัจจุบัน หลักฐานทางโบราณวัตถุและโบราณสถานที่พบในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมเขมรที่ส่งผ่านจากอาณาจักรกัมพูชามาในภูมิภาคนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพบปราสาทหินกว่า 200 แห่ง ซึ่งหลายแห่งได้รับการสร้างขึ้นโดยกษัตริย์หรือข้าราชการชั้นสูงจากราชสำนักเขมรศาสนสถานในช่วงเวลานี้แสดงถึงความสอดคล้องทางรูปแบบศิลปกรรมกับที่พบในเมืองพระนคร พร้อมทั้งมีการผสมผสานลักษณะศิลปะระหว่างสมัยต่างๆ เช่น ศิลปะคลังและศิลปะบาปวน ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงวิวัฒนาการทางด้านศิลปะและสถาปัตยกรรมในภูมิภาคนี้ รูปแบบการสร้างศาสนสถานและโครงสร้างต่างๆ ในช่วงเวลาดังกล่าวยังบ่งชี้ถึงการพัฒนาในด้านการวางผังศาสนสถานและการออกแบบที่มีความเป็นระบบและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีหลักฐานจากจารึกที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างดินแดนของอาณาจักรเขมรกับดินแดนไทยตลอดเส้นทางการค้าขายและการเดินทางในยุคโบราณ ซึ่งปราสาทกุ่าสิงห์ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นี้ก็เป็นหนึ่งในหลักฐานที่สำคัญที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและการขยายอำนาจในช่วงเวลานั้น

การส่งเสริมการท่องเที่ยวภายใต้โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพื่อเป็นเส้นทางท่องเที่ยวแสวงบุญที่เป็นต้นแบบเชื่อมโยงเส้นทาง ท่องเที่ยวไปทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่เป็นนโยบายของกรมการศาสนาที่จะส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นความสำคัญและเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ จัดโครงการนี้ให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรักความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา ให้รู้จักใช้หลัก ธรรมะมาเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตให้ได้รับความสุขจากการแบ่งปันความรัก และความเอื้อ อาทรต่อกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาและจัดระบบการท่องเที่ยวภายในวัดศาสนสถาน ให้ เหมาะสมและมีการบริการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้แก่ นักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ในฐานะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ของประเทศและของอาเซียน กับทั้งเพื่อรองรับความต้องการของการท่องเที่ยวเชิงศาสนาที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยวทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยอยู่บนพื้นฐาน ของความรับผิดชอบต่อและมีจิต สานึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรม และคุณค่าของสภาพแวดล้อม ของชุมชนท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการเส้นทางท่องเที่ยวแสวงบุญ สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ อัครางกูร (2551) ให้ ทรรศนะไว้ว่า การท่องเที่ยวเชิงศาสนา เป็นการเดินทางโดยมีเหตุผลทางศาสนาเป็นหลัก ถือเป็นการปฏิบัติที่มี มาตั้งแต่ยุคแรก ๆ ซึ่งเหตุผลในการเดินทางที่แท้จริงแล้วอาจไม่มีการท่องเที่ยวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ในปัจจุบัน

การเดินทางลักษณะนี้ มักจะรวมกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากกิจกรรมทางพุทธศาสนาเข้าอยู่ด้วย ผู้ที่นับถือศาสนาต่าง ๆ มักจะมีความเชื่อในการทำกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งอาจรวมถึงการเดินทางไปสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือประกอบพิธีกรรม อย่างไรก็ตามกิจกรรมบางอย่างได้ลดความนิยมไปเนื่องจากจำนวนผู้ที่นับถือศาสนา หรือความเชื่อนั้นลดลง สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนาได้มีเพียงผู้ที่นับถือศาสนานั้นเท่านั้นที่เข้าเยี่ยมชม หากแต่นักท่องเที่ยวอื่น ๆ ยังให้ความสนใจเข้าชมความงาม หรือเข้าไปพักผ่อนสงบจิตสงบใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมที่วุ่นวายในปัจจุบันนี้ ผู้คนโดยทั่วไปต่างให้ความนิยมสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนาเป็นที่พึ่งพิงทางจิตใจกันมาก

การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่ปราสาทกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด นับเป็นหนึ่งในโอกาสสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของประเทศไทย โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธในพื้นที่นี้สามารถทำได้โดยการเน้นที่ความสำคัญทางประวัติศาสตร์ ศาสนา และศิลปกรรมของปราสาทกุกาสิงห์ที่เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนาและเป็นสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับอาณาจักรเขมรในอดีต และการเป็นศาสนสถานที่เกี่ยวข้องกับการบูชาเทพเจ้าฮินดูและพุทธศาสนา การทำงานร่วมกับนักโบราณคดีและนักวิชาการเพื่อศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของปราสาท รวมถึงบทบาทในศาสนาและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง จะช่วยเพิ่มความเข้าใจและความสนใจของนักท่องเที่ยวในด้านประวัติศาสตร์และศาสนา การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ เช่น เส้นทางเดินชมปราสาทที่สะดวกสบายและปลอดภัย, การติดตั้งป้ายข้อมูลที่ชัดเจน, การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เช่น ห้องน้ำและที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว จะช่วยให้การเยี่ยมชมปราสาทกุกาสิงห์เป็นประสบการณ์ที่สะดวกและน่าสนใจยิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นประสบการณ์ทางศาสนา เช่น พิธีกรรมทางศาสนา การเจริญสติและการสวดมนต์, การนำเสนอกิจกรรมการทำสมาธิ หรือการเรียนรู้วิถีชีวิตแบบพุทธ รวมทั้งการจัดเทศกาลทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับประเพณีท้องถิ่นหรือพุทธศาสนา เพื่อดึงดูดผู้ที่สนใจในกิจกรรมเชิงพุทธยังสามารถส่งเสริมการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เกี่ยวข้องกับปราสาทและศาสนสถานได้อย่างยั่งยืน การสร้างแหล่งผลิตสินค้าพื้นเมือง เช่น งานหัตถกรรม การทำอาหารท้องถิ่น หรือสินค้าที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา เช่น รูป เทียน พระพุทธรูป เป็นต้น จะช่วยเพิ่มมูลค่าและเสริมสร้างความน่าสนใจในการท่องเที่ยวเชิงพุทธ การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่ปราสาทกุกาสิงห์สามารถดำเนินการได้โดยการผสมผสานความสำคัญทางประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม และศาสนา พร้อมกับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น และการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ปราสาทกุกาสิงห์กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงพุทธที่มีความสำคัญในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและศาสนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับจุฬารัตน์ หินชูและสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธกรณีศึกษาวัดประชาคมวนาราม อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า สภาพ ปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธ มีความเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่ไม่หลากหลาย ขาด ความต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ประสานงานปรับการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปีพุทธศักราช 2557 ให้จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นปีแห่ง การท่องเที่ยว ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว ป้ายบอกทางมีจำนวนน้อย รวมถึงป้ายที่บ่งบอกถึงว่าวัดประชาคมวนารามเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงพุทธความดึงดูดใจมีน้อย ขาด การนำเสนอเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด่น สิ่งอำนวยความสะดวกและ

บริการท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธ รวมทั้งเจตคติของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่กำลังไกลจากพุทธศาสนา เยาวชนยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาด การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน องค์กรเอกชนและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ในการวางแผน การ ตัดสินใจ และการดำเนินการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน การ เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวด้านการประชาสัมพันธ์โครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก เส้นทางคมนาคมไม่สามารถสนองต่อความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวได้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงพุทธปราสาทภูากาสิงห์

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ภาคประชาสังคมควรมีส่วนร่วมในการเสนอรูปแบบการท่องเที่ยวของท้องถิ่น เพื่อให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้พิจารณาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นต่อไป

2) องค์กรเอกชนควรร่วมมือกันกับส่วนราชการในท้องถิ่นในการกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เชิงพุทธ ที่มีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัดและการท่องเที่ยวจังหวัด

3) รัฐบาลควรมีการให้งบประมาณการท่องเที่ยวท้องถิ่นที่เป็นลักษณะเชิงอนุรักษ์แนวพุทธเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจและให้มีแหล่งท่องเที่ยวประเภทนี้เพิ่มมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แนวพุทธแบบบูรณาการในแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แนวพุทธจากทุกวัดในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. ศึกษาวิเคราะห์การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ของวัดในพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืนของประชาชนในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). แนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเส้นทางแสวงบุญในมิติทางศาสนา ปี 2557. สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.
- จุฑาภรณ์ หินชุยและสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2557). แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธกรณีศึกษาวัด ประชาคมวนาราม อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ. 10(1), 56.
- นนทชัย นามศิริ. (2557). ประเพณีสงกรานต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์และสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธาดา สุทธิธรรม. (2544). ผังเมืองในประเทศไทย : ผังชุมชนและการใช้สอยที่ดินสายอารยธรรมเขมรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโตโยต้า.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของชาวไทย พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการท่องเที่ยวและการส่งเสริมการท่องเที่ยว. ทหารผ่านศึก.
- ประชาชาติธุรกิจ. ร้อยแก่นสารสินธุ์...เปิดตลาดเที่ยวปี 61 ชูสารคามอาร์ตอีสาน. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2567 จาก <https://www.prachachat.net/local-economy/news-109017>
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด. วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด จัดงานแถลงข่าวโครงการ เทียวงานวัด 55 เมืองร้อยเอ็ดบ้านเรา เล่าเรื่องเมืองสี่แควประจำปี 2561 สืบสานตำนานเมืองร้อยเอ็ด. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2567 จาก <http://nwnt.prd.go.th/centerweb/News/NewsDetail?>
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2538). แอ่งอารยธรรมอีสาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- ศุภลักษณ์ อัครางกูร. (2551). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา

ความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว
ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Beliefs, Rituals, and Dhamma Principles in the Tradition of 'Kuan Khao Thip'
in the Community of Ban Khok Nong Bua, Bua Kham Subdistrict, Pho Chai
District, Roi Et Province

พระใบฎีกาไพบูลย์ จิตตวโร (สร้างโคก)

Phrabaideeka Phaibun Chittawaro (Srangkhok)

พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต

Phrakhru Bhavanaphatthanabandit

ไพฑูรย์ สวนมะไฟ

Phaitoon Suanmafai

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

Email : toonmcu101@gmail.com



Received: 13 June 2025; Revised: 24 December 2025; Accepted: 24 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาประเพณีกวนข้าวทิพย์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาความเชื่อและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด. 3) เพื่อวิเคราะห์คุณค่าในประเพณีกวนข้าวทิพย์ในประเพณีกวนข้าวทิพย์ ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสาร และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตามที่ได้ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ แล้วนำเสนอผลการวิจัยด้วยพรรณาวรรณวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

ประเพณีกวนข้าวทิพย์มีความเชื่อมโยงกับหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา เช่น การถวายทาน ข้าวสาส์ของพระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นต้น ทุกขั้นตอนสะท้อนความศรัทธา ความเคารพ และความบริสุทธิ์ในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันในชุมชน ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัวเป็นพิธีกรรมสำคัญที่สะท้อนความสามัคคีและการร่วมมือของชุมชนในการจัดเตรียมงาน พิธีกรรมนี้เชื่อมโยงกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยมีการฝึกปฏิบัติศีลและภาวนา ผ่านการให้ทานที่บริสุทธิ์ใจ การอยู่ร่วมกันอย่างสงบ และการฝึกจิตให้นิ่งและมีสมาธิ ทั้งนี้ยังเป็นเวทีในการถ่ายทอดศีลธรรม จริยธรรม และความเชื่อทางพุทธศาสนา แก่คนรุ่นใหม่ สร้างความสัมพันธ์ในชุมชน พัฒนาคุณธรรมและจิตใจของสมาชิกในชุมชนให้มีความสุข ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัวเป็นกิจกรรมที่หล่อหลอมคุณค่าหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว สังคม ศาสนา วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ โดยเน้นการร่วมแรงร่วมใจในการทำบุญและฝึกฝนคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี และจิตสาธารณะในชุมชน อีกทั้งยังเป็นเวที

ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณค่าทางจริยธรรมสู่คนรุ่นใหม่ ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมอย่างมีชีวิตชีวาและยั่งยืน

คำสำคัญ: ความเชื่อ, พิธีกรรม, หลักธรรม, ประเพณีกวนข้าวทิพย์

Abstract

This research had three main objectives: 1) to study the tradition of Kuan Khao Thip in Theravāda Buddhism; 2) to explore the beliefs and Dhamma principles embedded in the Kuan Khao Thip tradition as practiced in the community of Ban Khok Nong Bua, Bua Kham Subdistrict, Pho Chai District, Roi Et Province; and 3) to analyze the values embodied in this tradition within Ban Khok Nong Bua, Bua Kham Subdistrict, Pho Chai District, Roi Et Province. This qualitative research utilized data collection through textual analysis of scriptures and documents, as well as in-depth interviews with 25 key informants. The findings were analyzed and presented using descriptive methods.

The findings reveal the following: The Kuan Khao Thip tradition is closely tied to Buddhist teachings, the offering of wheat by Venerable Aññā Koṇḍañña represents the ideal of pure giving, etc. Each step of the ritual reflects the community's deep faith, reverence, and commitment to purity in carrying out a shared spiritual and cultural duty. The Kuan Khao Thip tradition in the Ban Khok Nong Bua community serves as a significant ritual that embodies the unity and collective cooperation of the community in organizing the event. This ritual is deeply connected to Buddhist principles, incorporating the practice of moral precepts, meditation, and the sincere act of giving (dāna). It fosters peaceful coexistence and cultivates mindfulness and concentration. Moreover, the ceremony functions as a platform for transmitting Buddhist ethics, morality, and beliefs to younger generations. Such merit-making activities strengthen communal bonds and contribute to the moral development and inner peace of community members. The Kuan Khao Thip tradition in Ban Khok Nong Bua shapes values across multiple dimensions—individual, familial, social, religious, cultural, and economic. It emphasizes collaborative merit-making and moral cultivation through practical engagement, fostering faith, social harmony, and a collective spirit within the community. Furthermore, it serves as a venue for the transmission of local knowledge, indigenous wisdom, and ethical values to younger generations, promoting the vibrant and sustainable preservation of cultural customs.

Keywords: Belief, Ritual, Dhamma Principles, Khao Thip Stirring Tradition

บทนำ

ความเชื่อและคติธรรมทางพระพุทธศาสนา ถือเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับหลักในการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่เป็นเรื่องของจิตใจและได้มาจากศาสนา คนไทยส่วนใหญ่ล้วนนับถือพระพุทธศาสนา คติธรรมสำหรับดำเนินชีวิตจึงได้มาจากพระพุทธศาสนาเป็นส่วนใหญ่โดยผ่านวิถีชีวิตประจำวัน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น สามารถก่อให้เกิดการผลักดัน การผลิต การสร้าง การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในการดำเนินชีวิต มีผลให้การดำเนินชีวิตก้าวไปสู่ความอยู่ดีกินดี หรือวัฒนธรรมทางวัตถุก็มีเค้าโครงตามคติในหลักพระพุทธศาสนา การขจัดขัดเกล่าในส่วนที่เห็นว่าไม่ดีให้หมดใจไปจากจิตใจ การสร้างความเจริญความงอกงามทางจิตใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีความคิดเห็นความรู้สึและความประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นวัฒนธรรมทางจิตใจก็ยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นคติหรือเราเรียกว่า “คติธรรม” การศึกษาคติธรรมจากพระพุทธศาสนา จึงเป็นทั้งการศึกษาครองชีวิตและเรียนรู้ทางการปฏิบัติผ่านวิถีชีวิตในประจำวันหรือที่เรียกว่า ประเพณีวัฒนธรรมนั่นเอง (จิราภรณ์ ภัทราภาณุภัทร, 2528)

ประเพณีกวนข้าวกระยาทิพย์ เป็นพระราชพิธีกระทำในเดือน 10 ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีและได้รับการฟื้นฟูครั้งใหญ่ ในสมัยรัชกาลที่ 1 และมาละเว้นเลิกราไปในสมัยรัชกาลที่ 2 และรัชกาลที่ 3 แล้วมาได้รับการฟื้นฟูอีกครั้งหนึ่งในสมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา (สมเด็จพระพุทธเจ้าจารย์ พุทธสรมหาเถระ, 2500) ข้าวกระยาทิพย์หรือข้าวมธุปายาสนั้น เป็นการนำนมข้าวมาเป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าวมธุปายาส ทั่วทุกภาคของประเทศไทยประกอบประเพณีกวนข้าวมธุปายาสมาแต่โบราณ แต่ในปัจจุบันมิให้เห็นไม่มากนักเพราะขั้นตอนในพิธีกรรมมีหลายขั้นตอน และด้วยบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป พื้นที่ที่ยังคงมีอยู่ส่วนมากเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งมุ่งรักษาประเพณีโบราณ และมีความเชื่ออันสูงสุดร่วมกันว่า ถ้าผู้ใดได้เข้าร่วมพิธีกรรมจะได้อันานิสงส์สูง และได้รับประทานข้าวมธุปายาสแล้ว จะประสบแต่ความสุขความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต (องค์ บรรจุน, 2555) ประเพณีกวนข้าวกระยาทิพย์นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา โดยมีความเชื่อในเรื่องของอดีตชาติของพระอัญญาโกณฑัญญะ เรื่องราวมีอยู่ว่า จุลกาล มีพี่ชายชื่อว่า มหากาล ในฤดูที่ข้าวตั้งท้องออกรวง จุลกาลเห็นว่าควรนำน้ำนมข้าวมาทำเป็นอาหารถวายพระพุทธเจ้าผู้มีนามว่า วิปัสสี แต่พี่ชายท่านไม่เห็นด้วย เพราะจะต้องเสียข้าวไปไม่น้อย ท่านจึงขอแบ่งไร่นาและนำเมล็ดข้าวในส่วนของตน ทำเป็นข้าวยาคุไปถวายและอธิษฐานขอให้ได้เกิดในบรรพพระพุทธศาสนาและบรรลุนิพพานก่อนผู้อื่น ซึ่งปรากฏเหตุอัศจรรย์ว่าข้าวสาลีในนาของจุลกาล ที่เก็บรวงไปแล้วกลับออกรวงสมบูรณ์ขึ้นมาอีก จนสามารถนำไปทำเป็นข้าวยาคุได้อีกถึง 9 ครั้ง และด้วยอันานิสงส์นี้เองจึงทำให้จุลกาลได้ไปเกิดเป็นพราหมณ์โกณฑัญญะ ในสมัยพระสมณโคดมและเกิดดวงตาเห็นธรรมก่อนผู้อื่น (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาไทย, 2539) นอกจากนี้ยังมีเรื่องการถวายข้าวมธุปายาสของนางสุชาดา ซึ่งนางได้ทำพิธีบวงสรวงเทวดาเพื่อตั้งปณิธานขอพรจนสำเร็จตามที่ตนต้องการนางจึงได้ทำพิธีกรรมบวงสรวงสังเวยเทวดาด้วยการถวายข้าวมธุปายาส เมื่อนางทาสีหญริรับใช้เดินทางไปเพื่อจะปิดกวาดโคนต้นไม้ ได้เห็นพระโพธิสัตว์ก็เข้าใจว่าเป็นเทวดาก็มาบอกนางสุชาดาว่า เทวดาประทับนั่งอยู่โคนต้นไม้แล้วพอนางคิดว่าเป็นเทวดาเจ้านางน้อมคอยรับเครื่องพิธีกรรมจากนาง จึงน้อมนำข้าวมธุปายาสเข้าไปถวายด้วยความเคารพอย่างยิ่งต่อมาพระโพธิสัตว์ก็ได้เสวยข้าวมธุปายาส แล้วได้นำถวายทองที่ได้บรรจุข้าวมธุปายาสไปเสี่ยงทาย แล้วพระองค์ได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเวลาต่อมา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาไทย, 2539) จากเรื่องดังกล่าวทำให้เกิด

ความเชื่อในเรื่องการกวนข้าวกระยาทิพย์ซึ่งเริ่มต้นจากการเลือกเฟ้นข้าวในการที่จะนำมาทำและขบวนการในการประกอบข้าวกระยาทิพย์ซึ่งได้ยึดหลักทางพระพุทธศาสนาเรื่องการเลือกข้าวของนายจุลกาลและการเลือกเฟ้นนมตลอดทั้งวิธีการกวนข้าวกระยาทิพย์และได้ปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นประเพณีกวนข้าวกระยาทิพย์ในปัจจุบัน

ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร่วมมือกันด้วยสืบสานประเพณีจากรุ่นปู่ ย่า ตา ยาย มาจนถึงทุกวันนี้ ผ่านกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งพิธีพราหมณ์ และพิธีพุทธผสมผสานอย่างกลมกลืนเพื่อให้เป็นพิธีศักดิ์สิทธิ์มาตั้งแต่เริ่มแรก เพราะก่อนพิธีกวนได้อาราธนาพระสงฆ์ให้ตั้งเมตตาจิตเจริญพระพุทธมนต์ ยึดเอาพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง เพื่อให้เกิดสิริสวัสดิมงคลและระงับโรคภัยแก่ ผู้ได้รับประทานข้าวทิพย์นี้ สำหรับในปัจจุบันทั่วทุกภาคมีให้เห็นไม่มากนัก ด้วยเหตุที่การกวนข้าวธูปยาสมาธิพิธีกรรมหลายขั้นตอน เป็นงานใหญ่ที่ใช้ต้นทุนสูงประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองและดินฟ้าอากาศแปรปรวนพืชผลไม่ออกงามเหมือนในอดีต ประเพณีกวนข้าวธูปยาสมาธิจึงค่อย ๆ เสื่อมความนิยมลงตามกาลเวลา พื้นที่ที่ยังคงรักษาประเพณีกวนข้าวธูปยาสมาธิหรือข้าวทิพย์ ส่วนมากจะเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งมุ่งรักษาประเพณีโบราณ และมีความเชื่ออันสูงสุดร่วมกันว่า ถ้าผู้ใดได้เข้าร่วมพิธีกรรมจะได้รับอานิสงส์สูง และผู้ที่ได้รับประทานข้าวธูปยาสมาธิแล้วจะประสบแต่ความสุขความเจริญ รุ่งเรืองในชีวิต ดังนั้นจึงควรเร่งรีบในการทำบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีเพื่อดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชุมชน

จากประเด็นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีประเด็นที่สนใจที่จะศึกษา คือ ประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับประเพณีกวนข้าวทิพย์ ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด พุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีกวนข้าวทิพย์ และคุณค่าของประเพณีกวนข้าวทิพย์ของประชาชนในตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลของการศึกษานี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้และคุณค่าของประเพณีด้านความเชื่อและคตินิยมที่แฝงในประเพณีกวนข้าวทิพย์ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประเพณีกวนข้าวทิพย์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท
- 2) เพื่อศึกษาความเชื่อและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของความเชื่อพิธีกรรม และหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศก จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. 2539 ตำรา

เอกสารวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย จำนวน 30 รูป/คน ดังนี้

- 1) พระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป
- 2) ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน
- 3) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน
- 4) นักวิชาการศาสนา จำนวน 2 คน
- 5) ผู้เข้าร่วม จำนวน 13 คน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต แล้วนำมาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้วิเคราะห์ความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลที่ได้มาสรุปอภิปรายผลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) เพื่อนำเสนอผลการวิจัยความเชื่อและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ประเพณีกวนข้าวทิพย์ มีรากฐานแน่นแฟ้นในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะการอ้างอิงอัครคุณสูตร ซึ่งอธิบายกำเนิดโลก มนุษย์ และอาหารผ่านแนวคิด “วันดิน-กระบิดิน-เครือดิน-ข้าวสาลี” อันสะท้อนการเปลี่ยนแปลงจากภาวะจิตบริสุทธิ์สู่ความเสื่อมถอยภายใต้อำนาจกิเลส สอดคล้องกับหลักอริยสัจว่าด้วยทุกข์และสมุทัย อีกทั้งการถวายสาลีคัพพานของพระอัญญาโกณฑัญญะในอดีตชาติ แสดงให้เห็นต้นแบบของการให้ทานด้วยจิตบริสุทธิ์และการเสียสละเพื่อประโยชน์สูงสุด ซึ่งถูก

ถ่ายทอดมาเป็นแนวคิดสำคัญในการคัดเลือกวัตถุดิบและการประกอบพิธีกรรมกวนข้าวกระยาทิพย์ในปัจจุบัน พิธีกรรมดังกล่าวจึงมิใช่เพียงการประกอบอาหารถวายพระ แต่เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติธรรมที่บูรณาการศีล สมาธิ และปัญญาอย่างเป็นองค์รวม

ในบริบทของ ชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ประเพณีกวนข้าวทิพย์เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างวัดและชุมชน ตั้งแต่การวางแผน การจัดการ การสมานทานศีล การรักษาข้อวัตรปฏิบัติ การสวดชัยมงคลคาถา การถวายสังฆทาน และการแจกจ่ายข้าวกระยาทิพย์แก่ประชาชน พิธีกรรมดังกล่าวสะท้อนพลังความสามัคคี ความศรัทธา และความร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชน อีกทั้งทำหน้าที่เป็นเวทีถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรม และความเชื่อทางพระพุทธศาสนาไปสู่คนรุ่นใหม่อย่างมีชีวิตชีวา

เมื่อวิเคราะห์ผ่านหลักธรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทาน ศีล และภาวนา พบว่า ประเพณีกวนข้าวทิพย์เป็นกระบวนการบ่มเพาะคุณธรรมอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ ด้านทานสะท้อนการเสียสละทรัพย์ แรงกาย และเวลาเพื่อส่วนรวม ด้านศีลแสดงออกผ่านการยึดมั่นในเบญจศีล การละเว้นอบายมุข และการเคารพชีวิต ส่วนด้านภาวนาเป็นการฝึกสติ สมาธิ และเมตตาจิตผ่านกิจกรรมในชีวิตประจำวันอย่างแนบเนียน

ในภาพรวม ประเพณีกวนข้าวทิพย์มีคุณค่าในหลายมิติ ได้แก่ ด้านบุคคล ที่ช่วยหล่อหลอมจิตใจให้เกิดศรัทธา ความกตัญญู และความอดทน ด้านครอบครัว ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และการถ่ายทอดจริยธรรม ด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและความเข้มแข็งของชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ที่ช่วยกระตุ้นการหมุนเวียนทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาวัดและชุมชน ด้านวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ที่รักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น และ ด้านศาสนาและการอนุรักษ์ ที่ทำให้วัดเป็นศูนย์กลางการหล่อหลอมคุณธรรมและการสืบทอดประเพณีอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัวมิใช่เพียงงานบุญตามประเพณี หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการบูรณาการพระธรรม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ ความมั่นคงของชุมชน และการดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาในสังคมร่วมสมัยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประเพณีกวนข้าวกระยาทิพย์มีรากฐานแน่นแฟ้นในพระพุทธศาสนา โดยเชื่อมโยงคติการถวายทานอันประณีตจากพุทธตำนาน เช่น สาลิคำพทานของจุลกาลและข้าวมธุปายาสของนางสุชาดา ซึ่งสะท้อนอุดมคติของการให้ทานด้วยศรัทธาบริสุทธิ์ ความประณีต และความเสียสละ อันถูกถ่ายทอดมาเป็นพิธีกรรมร่วมสมัยของชุมชนบ้านโคกหนองบัว จังหวัดร้อยเอ็ด ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบระหว่างวัดและชุมชน ตั้งแต่การวางแผน การเตรียมวัตถุดิบมังสวิรัต การสมานทานศีล การบวชพรหมจารี ไปจนถึงการกวนและปลุกเสกข้าวกระยาทิพย์ ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักทาน ศีล และภาวนาอย่างเป็นรูปธรรม พิธีกรรมดังกล่าวมิได้ทำหน้าที่เพียงสืบสานความเชื่อ หากยังสร้างพลังความสามัคคี หล่อหลอมจิตสาธารณะ ถ่ายทอดคุณธรรมแก่เยาวชน และก่อให้เกิดพลวัตทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าพิธีกรรมพุทธในสังคมไทยมีลักษณะพลวัต ปรับตัว และ

ผสมผสานทางศาสนาเข้ากับวิถีชีวิต การปกครอง และการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน ทำให้ประเพณีกวนข้าวทิพย์เป็นทั้งอัตลักษณ์ท้องถิ่นและกระบวนการปฏิบัติธรรมที่มีชีวิตในสังคมร่วมสมัย

สรุป

ประเพณีกวนข้าวทิพย์มีความเชื่อมโยงกับหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา เช่น การถวายทาน ข้าวสาส์ของพระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นต้น ทุกขั้นตอนสะท้อนความศรัทธา ความเคารพ และความบริสุทธิ์ในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันในชุมชน ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัวเป็นพิธีกรรมสำคัญที่สะท้อนความสามัคคีและการร่วมมือของชุมชนในการจัดเตรียมงาน พิธีกรรมนี้เชื่อมโยงกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยมีการฝึกปฏิบัติศีลและภาวนา ผ่านการให้ทานที่บริสุทธิ์ใจ การอยู่ร่วมกันอย่างสงบ และการฝึกจิตให้นิ่งและมีสมาธิ ทั้งนี้ยังเป็นเวทีในการถ่ายทอดศีลธรรม จริยธรรม และความเชื่อทางพระพุทธศาสนา แก่คนรุ่นใหม่ สร้างความสัมพันธ์ในชุมชน พัฒนาคุณธรรมและจิตใจของสมาชิกในชุมชนให้มีความสุข ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัวเป็นกิจกรรมที่หล่อหลอมคุณค่าหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว สังคม ศาสนา วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ โดยเน้นการร่วมแรงร่วมใจในการทำบุญและฝึกฝนคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี และจิตสาธารณะในชุมชน อีกทั้งยังเป็นเวทีในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณค่าทางจริยธรรมสู่คนรุ่นใหม่ ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมอย่างมีชีวิตชีวาและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ความเชื่อพิธีกรรมและหลักธรรมในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. ควรจัดเป็นโครงการการเรียนรู้สำหรับพุทธศาสนิกชน
3. นำเสนอต่อองค์กรพระพุทธศาสนาและองค์กรรัฐเพื่อให้มาขับเคลื่อนกิจกรรมประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. เพื่อนำข้อมูลในการเผยแพร่ในทางวิชาการต่อไป
2. เพื่อเป็นข้อมูลการอ้างอิงของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเพณีทางพระพุทธศาสนา

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาของพุทธศาสนิกชนที่อยากมาเที่ยวประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นตัวอย่างในการจัดงานในพื้นที่ของตน
 2. เพื่อให้คณะกรรมการผู้จัดงานได้นำข้อมูลของการวิจัยนำไปปรับปรุงการจัดงานในครั้งต่อไป
- ### 3. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1. คณะสงฆ์ได้นำงานวิจัยนี้ไปบูรณาการปรับใช้ในพื้นที่อำเภอโศกชัย
2. หน่วยงานราชการได้นำแนวคิดในประเพณีกวนข้าวทิพย์ของชุมชนบ้านโคกหนองบัว ตำบลบัวคำ อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไปบูรณาการ
3. ทางคณะสงฆ์ได้นำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปอบรมให้ความรู้สำหรับพุทธศาสนิกชนในพื้นที่ปกครองของตน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ภัทรภานุภัทร. (2528). สถานภาพการศึกษาเรื่องคติความเชื่อของไทย. กรุงเทพมหานคร: โครงการไทยศึกษา ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ รุณรา. (2557). พิธีสวดนพเคราะห์ : พลวัตของพิธีกรรมประดิษฐ์ในสังคมไทยปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาไทย. คณะอักษรศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระปลัดอนันต์ สนพะเนาว์. (2559). วัฒนธรรมข้าว : การสืบสานภูมิปัญญาพื้นบ้านด้านความเชื่อประเพณีและพิธีกรรมของชุมชนอีสานใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาวิริยยุทธ กุศลจิตโต (คำโสเกษม). (2563). พลวัตการจัดงานตักบาตรเทโวโรหณะวัดพุทธาวาสสุสิงห์ จังหวัดกาฬสินธุ์. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธาจารย์ พุทธสมมหาเถระ. (2500). ตำราดูลักษณะแมว กวนข้าวทิพย์-พิธีพิธีกรรมศาสตร์. พิมพ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ ณ เมรุวัดเทพศิรินทราวาส, ม.ป.ท.,
- องค์ บรรจุน. (2555). ข้าวทิพย์กับสาวพรหมจรรย์. ศิลปวัฒนธรรม. 33(3), 50-55.

การศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา
AN ANALYTICAL STUDY OF BELIEFS ABOUT GHOSTS
AND WORLDS IN BUDDHISM

พระพรศักดิ์ คุณภทโท (ประจำถิ่น)

Phraphonsak Khunaphattho (Prajamthin)

พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต

Phrakhru Bhavanaphatthanabandit

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท

Phradhikarn Nattawut Siricantho

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

Email: sosomma@gmail.com



Received: 13 June 2025; Revised: 16 December 2025; Accepted: 25 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรตที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาหลักกรรมที่ทำให้เกิดเป็นเปรตในเปรตวิสัย 3) เพื่อศึกษาความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Document research) โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาตามหลักอุปนัยวิธี

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่องภพภูมิในพระพุทธศาสนาหมายถึงดินแดนที่เป็นที่เกิดของสรรพสัตว์ ซึ่งแบ่งออกเป็นสามประเภทหรือที่เรียกว่าไตรภูมิ ได้แก่ กามภูมิ รูปภูมิ และอรุภูมิ หลักกรรมที่ทำให้เกิดเป็นเปรตในเปรตวิสัยที่ส่งผลให้เกิดในภพภูมิเปรต ซึ่งเต็มไปด้วยความทุกข์ทรมานจากการหิวโหย เปรตมีรูปร่างและความทุกข์ที่แตกต่างตามกรรมที่ทำไว้ การทำบุญอุทิศให้เปรตเป็นการช่วยให้พวกเขาได้รับส่วนบุญเพื่อบรรเทาความทุกข์และเปลี่ยนภพภูมิไปสู่สถานะที่ดีขึ้น ความเชื่อนี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวและการตระหนักถึงผลกระทบในพระพุทธศาสนา, ความเชื่อเรื่องเปรตและภพภูมิในพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นถึงหลักกรรมที่ส่งผลต่อการเวียนว่ายตายเกิด เปรตต้องทนทุกข์จากความหิวโหยและได้รับส่วนบุญจากญาติที่เทานั่นจึงจะบรรเทาทุกข์ได้ ลักษณะของเปรตแตกต่างกันตามกรรม สังคมไทยมีความเชื่อในพิธีกรรมการอุทิศส่วนบุญเพื่อช่วยเปรต เช่น บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน เป็นต้น การทำบุญอุทิศยังช่วยส่งเสริมศีลธรรม ความสำนึกในกรรม และการดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท ทั้งยังเป็นการปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชนเพื่อสร้างสังคมที่ดีและมีคุณค่าในอนาคต.

คำสำคัญ: ความเชื่อ, เปรต, ภพภูมิ, พระพุทธศาสนา

Abstract

The study entitled “An Analytical Study of Beliefs about Pretas and Realms of Existence in Buddhism” consisted of the following objectives: 1) to study the concept of Pretas as presented in Buddhist scriptures; 2) to examine the doctrine of karma that leads to rebirth in the preta realm; and 3) to explore beliefs concerning Pretas and the realms of existence within Buddhism. This research employed a document-based qualitative method, collecting data from primary and secondary sources. The analysis was conducted descriptively, following the principles of inductive reasoning.

The research findings reveal that: The concept of realms of existence (bhūmi) refers to the domains where all sentient beings are born. These realms are classified into three categories, collectively known as the Tlokiya (Three Worlds) namely, Kāmahūmi (Desire Realm), Rūpabhūmi (Form Realm) and Arūpabhūmi (Formless Realm). Regarding karma that results in rebirth as a Preta (hungry ghost) in the preta realm, this state is marked by intense suffering due to insatiable hunger and thirst. The form and suffering of Pretas vary according to the specific negative karma accumulated, etc., offering merit to Pretas through dedicated acts of generosity is believed to alleviate their suffering and facilitate their transition to a better realm of existence. This belief highlights the importance of familial ties and the moral law of karma within Buddhist teachings. Beliefs about Pretas (hungry ghosts) and the realms of existence in Buddhism illustrate the principle of karma and its influence on the cycle of rebirth (saṃsāra). Pretas are condemned to suffer from insatiable hunger and thirst, and their suffering can only be alleviated through the transfer of merit (puññānumodanā) by living relatives. The physical characteristics of Pretas vary according to the specific karmic actions committed. In Thai society, there is a strong cultural belief in rituals dedicated to transferring merit to Pretas, such as Bun Khao Sak, Bun Khao Pradap Din, etc., Merit-making activities reinforce ethical conduct, awareness of karma, and mindful living. They also play an important role in instilling moral values in younger generations, contributing to the cultivation of a virtuous and ethically grounded society in the future.

Keywords: Belief, Preta, Realm of Existence, Buddhism

บทนำ

พระพุทธศาสนามีคำสอนสองระดับ ได้แก่ ระดับโลกียะ ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตของคฤหัสถ์ในการประกอบอาชีพ ดูแลครอบครัว และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างเกื้อกูล และระดับโลกุตระ ซึ่งเป็นอุดมคติสูงสุดมุ่งสู่ความหลุดพ้นจากทุกข์โดยสิ้นเชิง คำสอนทั้งสองระดับจึงทำหน้าที่เป็นกรอบการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมความสุข ความเจริญ และความสงบสุขทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ พระสงฆ์ในฐานะ

ผู้สืบทอดพระศาสนามีหน้าที่เผยแผ่พระธรรมตามพุทธประสงค์ ดังปรากฏในปฐมพุทธดำรัสที่ทรงส่งพระอรหันตสาวกออกประกาศพระศาสนาเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

วิถีชีวิตของสังคมไทยโดยพื้นฐานยังคงได้รับอิทธิพลจากหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ผสมผสานกับวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมที่สืบทอดมาแต่โบราณ โดยเฉพาะความเชื่อและพิธีกรรมในศาสนาพราหมณ์ ซึ่งเคยแพร่หลายในภูมิภาคสุวรรณภูมิ และยังส่งอิทธิพลต่อโครงสร้างความเชื่อของสังคมไทยจนถึงปัจจุบัน (พระภัทรชาวงษ์ สิริภโท (กำชัยภูมิ), 2556) ประเด็นความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิดเป็นข้อถกเถียงสำคัญในสังคม พระพุทธองค์ทรงอธิบายกำเนิดของสัตว์ไว้ในมหาสัณหาสูตรว่า สัตว์โลกมีการเกิดในกำเนิด 4 ประเภท ได้แก่ อมนุษย์โยนิ ชลาพุชโยนิ สังเสทโยนิ และโอปปาติกโยนิ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่สัตว์ มนุษย์ ไปจนถึงเทวดา เปรต และสัตว์นรก (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ความเข้าใจผิดว่ามนุษย์ตายแล้วสูญสิ้น เช่น ความเชื่อของพระเจ้าปายาสีในสมัยพุทธกาล ได้รับการชี้แจงโดยพระกumāรกัสสปเถระว่า การไม่อาจเห็นภพภูมิอื่นไม่ได้หมายความว่าสิ่งนั้นไม่มีอยู่ เปรียบได้กับคนตาบอดสีที่ไม่อาจเห็นดวงอาทิตย์หรือดวงจันทร์ แม้สิ่งเหล่านั้นจะมีจริงก็ตาม (สุชีพร บุญญานุภาพ, 2537) หลักฐานสำคัญในพระพุทธศาสนายืนยันว่า สัตว์โลกหลังความตายย่อมไปสู่สุคติหรือทุคติตามอำนาจแห่งกรรม ดังพุทธพจน์ในคัมภีร์ธรรมบทที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับภพภูมิ ได้แก่ สวรรค์ นรก เปตวิสัย และปรินิพพาน (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การเกิดเป็นเปรตมีสาเหตุสำคัญจากอกุศลกรรมที่มีรากเหง้าจากราคาณสัย ปฏิฆานุสัย และอวิชชาณสัย ซึ่งเป็นกิเลสที่ครอบงำจิตใจ ทำให้สัตว์โลกเสวยผลแห่งทุกข์ในเปตวิสัย ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงผลของปาณาติบาตและมิถยาปฏิญญาเป็นเหตุให้ไปเกิดในนรก เปรตวิสัย และเปตวิสัย (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; พระมหาพรหม ธรรมธโร, 2547)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา เพื่อทำความเข้าใจหลักธรรมเชิงลึก และเสนอแนะทางการนำเสนอเรื่องเปรตในบริบทสังคมไทยร่วมสมัยให้เกิดประโยชน์เชิงจริยธรรม การพัฒนาจิตใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีสติปัญญา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาเปรตที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา
- 2) เพื่อศึกษาหลักกรรมที่ทำให้เกิดเป็นเปรตในเปตวิสัย
- 3) เพื่อศึกษาความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา

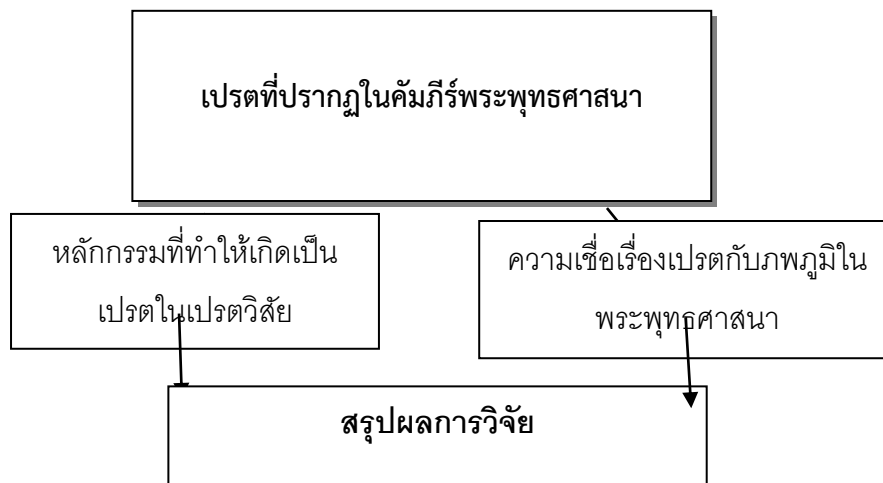
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เปรตในเปตวิสัยเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีพุทธศักราช 2539

2. เอกสารชั้นหุตติยภูมิ ได้แก่ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา พจนานุกรมศัพท์ เอกสารงานวิชาการ หนังสืองานวิจัย งานเขียน บทความวิชาการ วารสาร สื่อออนไลน์ และสื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. นำข้อมูลจากทั้งสองแหล่งข้างต้น มาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) ประกอบกับพรรณนาแนวความคิดเห็นของผู้วิจัย
4. สรุปผลของการศึกษาวิจัยและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนาต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ผลการวิจัย

1. เปรตที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

ในพระพุทธศาสนาเถรวาท เปรตหมายถึงผู้ที่เสียชีวิตแล้วไปเกิดในเปรตวิสัย ซึ่งมีรูปร่างน่ากลัว ซุบซอม อออยากหิวโหย และมีปากเล็กเท่ารูเข็ม ความเชื่อนี้ส่งผลต่อพิธีกรรมและประเพณีไทย เช่น พิธีศพ การถวายสังฆทาน พิธีอุทิศส่วนกุศลให้บรรพบุรุษ สงกรานต์ และสารทไทย ซึ่งส่งเสริมความกตัญญู ความเกรงกลัวต่อบาป ความมีน้ำใจ และความผูกพันในครอบครัว เปรตมักปรากฏตามสถานที่ที่ไปเกิดเพื่อรอรับส่วนบุญจากญาติพี่น้อง ลักษณะรูปร่างของเปรตขึ้นอยู่กับกรรมที่เคยทำ เช่น ตัวสูงเท่าต้นตาลเพราะห้ามผู้อื่นทำบุญ ผอมโซจากการทำแท้ง ท้องโตเพราะผิดคำสาบาน มือใหญ่เพราะตีพ่อแม่ และปากเล็กเพราะความตระหนี่ เปรตต้องทนทุกข์จากความหิวโหยตลอดเวลา หากไม่ได้รับส่วนบุญจะต้องกินสิ่งปฏิกูลของตนเองตามผลกรรม แนวคิดเรื่องภพภูมิในพระพุทธศาสนายืนยันว่าการเกิดและตายเป็นวงจรที่สัตว์ทั้งหลายต้องเวียนว่ายตามกรรม โดยมีภพภูมิต่าง ๆ ตามหลักจักรวาลวิทยา ที่เกิดขึ้นและดับไปตามกฎไตรลักษณ์

2. หลักกรรมที่ทำให้เกิดเป็นเปรตในเปรตวิสัย

ในพระพุทธศาสนาเถรวาท เรื่องราวของเปรตปรากฏขึ้นเพื่อเป็นคติเตือนใจเกี่ยวกับผลแห่งกรรม และเพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่ผู้ล่วงลับ คำว่า "เปรต" นั้นมีความหมายสองประการ คือ หมายถึงผู้ที่เสียชีวิตไปแล้วโดยทั่วไป และหมายถึงผู้ที่ต้องไปเกิดในภพภูมิเปรต อันเป็นภพที่เต็มไปด้วยความทุกข์ทรมานอันเนื่องมาจากกรรมที่ตนเองได้กระทำไว้ในอดีต เปรตแต่ละ

ประเภทมีรูปร่างลักษณะและความทุกข์แตกต่างกันไปตามกรรมที่เคยทำ เช่น เปรตที่มีรูปร่างสูงโง่งเท่าต้นตาล มือใหญ่ ผอมโซ คอยาว และปากเล็กเท่ารูเข็มเป็นผลจากการห้ามผู้อื่นทำบุญ มีนิสัยตระหนี่ถี่เหนียวและริษยาผู้อื่น เปรตที่มีร่างกายเน่าเปื่อย สังกลิ้นเหม็นเกิดจากการพูดจาว่าร้าย ปากไม่ส้ารวม เคยใส่ร้ายป้ายสีผู้อื่น เปรตที่ต้องกินของสกปรก เช่น อุจจาระ ปัสสาวะ เลือด และหนองเกิดจากกรรมที่เคยด่าว่าสมณพราหมณ์ หรือขัดขวางการทำบุญของผู้อื่น เปรตที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากความหิวโหยตลอดเวลาเนื่องจากในอดีตไม่เคยให้ทานแก่ผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก เปรตที่ฉีกเนื้อของตัวเองกินมาจากการที่เคยเบียดเบียนชีวิตผู้อื่นหรือฆ่าสัตว์ ผลกรรมที่นำไปสู่การเกิดเป็นเปรต ตามหลักพระพุทธศาสนา การกระทำที่นำไปสู่การเกิดเป็นเปรตมักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ผิดศีล ขาดเมตตา และก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะกรรมที่เกิดจาก วาจาและการเบียดเบียน เช่น การด่าว่าสมณพราหมณ์หรือผู้ทรงศีล การกล่าวคำหยาบ พูดจาให้ร้าย ส่อเสียด หรือยุยงให้เกิดความแตกแยก การขัดขวางหรือห้ามผู้อื่นทำบุญ การโกหกหรือหลอกลวงเพื่อหวังผลประโยชน์ การเบียดเบียนพ่อแม่หรือผู้มีพระคุณ แม้ว่าเปรตจะต้องรับผลกรรมของตนเอง แต่ตามคติความเชื่อในพระพุทธศาสนา เปรตสามารถรับส่วนบุญที่ญาติพี่น้องอุทิศไปให้ได้ จึงเกิดประเพณีทำบุญอุทิศให้ผู้ตาย เช่น การทำบุญในวันพระ วันสารทไทย หรือเทศกาลสงกรานต์ การถวายสังฆทาน อุทิศให้เปรต การกรวดน้ำแผ่เมตตา เพื่อส่งส่วนบุญกุศลให้ผู้ล่วงลับ การทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้เปรตเชื่อว่าจะช่วยให้พวกเขาพ้นจากความทุกข์ และสามารถไปเกิดในภพภูมิที่ดีขึ้น ดังนั้น แนวคิดเรื่องเปรตจึงเป็นทั้งคำสอนทางศาสนาและเป็นเครื่องเตือนใจให้มนุษย์ระมัดระวังในการกระทำของตนเอง ไม่สร้างกรรมที่นำไปสู่ความทุกข์ในภพภูมิต่อหน้า

3. ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา

ความเชื่อเรื่องเปรตและภพภูมิในพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นถึงหลักกรรมที่ส่งผลต่อการเกิดใหม่ กรรมที่ทำให้ไปเกิดเป็นเปรตนั้นต้องเป็นการกระทำที่มีเจตนา ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม แม้บางครั้งอาจเกิดขึ้นจากความประมาทแต่ก็ยังถือว่าเป็นกรรมที่ส่งผลให้ต้องไปเกิดในภพภูมิเปรต ลักษณะของเปรตมีความแตกต่างกันตามกรรมที่ทำไว้ เปรตบางประเภทอาศัยอยู่รอบเมืองราชคฤห์ บางกลุ่มอยู่กลางสมุทร บนยอดเขา หรือในป่าลึก โลกของเปรตเต็มไปด้วยความทุกข์ทรมานจากความหิวโหย ไม่สามารถกินอาหารปกติได้ ต้องอาศัยส่วนบุญจากญาติพี่น้องที่อุทิศให้ หากไม่ได้รับบุญก็ต้องกินของสกปรกหรือแม้แต่ร่างกายของตนเอง ความเชื่อของคนไทยยังกล่าวถึงรูปร่างของเปรตที่สะท้อนถึงกรรมในอดีต เช่น เปรตที่สูงเท่าต้นตาลเพราะห้ามคนอื่นทำบุญ ผอมโซเพราะเคยทำแท้ง ท้องโตเพราะผิดคำสาบาน มือใหญ่เพราะตีพ่อแม่ และปากเล็กเท่ารูเข็มเพราะมีจิตริษยาและความตระหนี่ เปรตจึงมักปรากฏตัวในพิธีกรรมหรืองานบุญเพื่อรอรับส่วนบุญเพื่อคลายความทุกข์และเปลี่ยนภพภูมิในชาติหน้า ความเชื่อเกี่ยวกับการสืบเชื้อสายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวในสังคมไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการอุทิศส่วนบุญให้แก่บรรพบุรุษและผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว เช่น การทำบุญในงานบุญต่าง ๆ และการทำพิธีทางศาสนาเพื่อช่วยเหลือวิญญาณที่ยังไม่สามารถพ้นจากทุกข์ในภพเปรตได้ เช่น บุญข้าวสากและบุญข้าวประดับดินในภาคอีสาน หรือบุญชิงเปรตในภาคใต้ ซึ่งเป็นการช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานให้กับเปรตที่เกิดจากการกระทำผิดในอดีตชีวิต ในพระพุทธศาสนา เปรตถือเป็นสัตว์ที่เกิดในภพภูมิ "เปตวิสัย" ซึ่งเป็นอบายภูมิ ที่เปรตจะได้รับผลกรรมที่ตนเองได้กระทำมาในชีวิตก่อน เช่น การฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ หรือการประทุษร้ายในกาม และจะต้องทนทุกข์ทรมานจากการไม่ได้รับอาหารที่เหมาะสม เช่น สิ่งปฏิกูลจากร่างกายของตนเอง แต่เปรตสามารถรับส่วนบุญจากการทำบุญที่ผู้มีชีวิตอุทิศให้ได้ ซึ่งเป็นการช่วยบรรเทาความทุกข์ให้แก่พวกเขาและช่วยให้เปรตได้พ้นจาก

ความทุกข์ทรมานในภพเปรต การทำบุญอุทิศให้แก่ผู้ตายมีความสำคัญในการแสดงความกตัญญูและเพื่อให้ผู้ตายได้รับผลบุญที่สามารถช่วยให้พวกเขาพ้นจากความทุกข์ในภพเปรตและไปเกิดในภพภูมิที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างกุศลให้กับผู้ที่ทำบุญด้วย ดังนั้นการอุทิศส่วนบุญให้แก่เปรตจึงถือเป็นการกระทำที่มีประโยชน์ทั้งในเชิงจิตใจและทางสังคม ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและชุมชน การทำบุญอุทิศให้เปรตเป็นแนวปฏิบัติสำคัญในสังคมไทย โดยเชื่อว่า การปฏิบัติตามคำสอนทางศีลธรรมและการมีสติในการดำเนินชีวิต เช่น การรักษาศีล 5 จะช่วยป้องกันการกระทำที่อาจส่งผลให้เกิดกรรมที่ไม่ดีในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หลีกเลี่ยงการเกิดในภพภูมิที่เป็นทุกข์ เช่น การทำบุญเพื่ออุทิศส่วนบุญให้แก่ผู้ล่วงลับ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรักและความผูกพันในครอบครัว และทำให้ผู้ทำบุญได้สะสมกุศล. ความเชื่อนี้ทำให้มนุษย์ตระหนักถึงความไม่แน่นอนและความไม่ถาวรของชีวิต การกระทำในวันนี้มีผลในอนาคต จึงช่วยกระตุ้นให้ผู้คนใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและไม่ประมาท ความเชื่อเรื่องเปรตช่วยเสริมสร้างความรักในครอบครัวและความเคารพบรรพบุรุษ ซึ่งสะท้อนถึงค่านิยมที่มีความสำคัญในสังคม เช่น การทำบุญให้แก่ผู้ล่วงลับ. การเรียนรู้และสอนความดีให้กับเยาวชนเป็นการสอนเยาวชนถึงผลกระทบจากการกระทำที่ไม่ดี และการฝึกฝนให้พวกเขามีความเคารพในหลักธรรมและความดี เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อชีวิตและสังคม.

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า เปรตเป็นภพภูมิหนึ่งที่ปรากฏอย่างชัดเจนในคัมภีร์พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพระไตรปิฎกและคัมภีร์เปรตวัตถุ ซึ่งอธิบายเปรตในฐานะสัตว์ผู้สวดยผลแห่งอกุศลกรรมจากการกระทำในอดีต เปรตมีลักษณะทางกายภาพและสภาพความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันไปตามกรรมที่ได้กระทำไว้ เช่น ความหิวกระหาย รูปร่างพิกลพิการ หรือการถูกทรมาน สภาพดังกล่าวมิได้เป็นเพียงการบรรยายชีวิตหลังความตาย หากแต่ทำหน้าที่เป็นบทเรียนทางศีลธรรมเพื่อเตือนใจมนุษย์ให้ตระหนักถึงผลแห่งการกระทำในชีวิตปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาประวิทย์ วิสุทโธ (2548) ที่ชี้ให้เห็นว่า เปรตส่วนใหญ่ต้องทุกข์ทรมานจากความหิวกระหาย และมีสภาพที่สะท้อนบุพกรรมอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาในมิติของหลักกรรม พบว่า การเกิดเป็นเปรตมีสาเหตุสำคัญจากกรรมชั่วที่ประกอบด้วย ความตระหนี่ ขาดเมตตา การเบียดเบียน และการละเมิดศีลธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ เช่น การฆ่าสัตว์ การพูดเท็จ การหลอกลวง การไม่ให้ทาน และการไม่กตัญญูต่เวที กรรมเหล่านี้ส่งผลให้ผู้กระทำต้องไปเกิดในเปรตวิสัย โดยเปรตแต่ละตนมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนผลกระทบของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม การยกเรื่องเปรตขึ้นสอนในพระพุทธศาสนาจึงมิใช่เพื่อสร้างความหวาดกลัว หากแต่เป็นการเตือนสติให้มนุษย์ไม่ประมาทในกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของพระอธิการชัยรัตน์ ญาณวีโร (2553) ที่พบว่า เปรตเป็นผู้ได้รับผลแห่งกรรมชั่ว และมีเพียงเปรตบางประเภทเท่านั้นที่สามารถรับส่วนบุญจากญาติได้ ในเชิงโครงสร้างทางธรรม ความเชื่อเรื่องเปรตสัมพันธ์โดยตรงกับหลักภพภูมิในพระพุทธศาสนา ซึ่งอธิบายวิภูสงสารผ่านไตรภูมิ ได้แก่ กามภูมิ รูปภูมิ และอรุภูมิ โดยเปรตจัดอยู่ในอบายภูมิ อันเป็นภพแห่งความทุกข์ ความเชื่อนี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงหลักกรรมกับผลของกรรมอย่างเป็นเหตุเป็นผล และถูกนำมาหล่อหลอมเป็นกรอบจริยธรรมในสังคมไทยผ่านประเพณีการทำบุญอุทิศส่วนกุศล การแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ และการดำรงตนในศีลธรรม สอดคล้องกับพระครูวิจิตรธรรมทร (2561) ที่อธิบายโครงสร้างภพภูมิในพระไตรปิฎก และพระสุกสิมมมรโต (2560) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทของการอุทิศส่วนบุญในบริบทวัฒนธรรมและสังคม

จากผลการศึกษาจึงอภิปรายได้ว่า เปรตมิใช่เพียงภาพแทนของสัตว์นรกในเชิงปรัมปรา หากแต่เป็นสื่อธรรมที่สะท้อนหลักเหตุและผลของกรรมอย่างลึกซึ้ง ช่วยปลูกฝังความสำนึกทางศีลธรรม กระตุ้นให้มนุษย์ละเว้นความชั่ว ทำความดี มีเมตตา และดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท เพื่อหลีกเลี่ยงอบายภูมิและมุ่งสู่ความเจริญทั้งทางโลกและทางธรรม

สรุป

แนวคิดเรื่องภพภูมิในพระพุทธศาสนาหมายถึงดินแดนที่เป็นที่เกิดของสรรพสัตว์ ซึ่งแบ่งออกเป็นสามประเภทหรือที่เรียกว่าไตรภูมิ ได้แก่ กามภูมิ รูปภูมิ และอรุณภูมิ หลักกรรมที่ทำให้เกิดเป็นเปรตในเปรตวิสัยที่ส่งผลให้ไปเกิดในภพภูมิเปรต ซึ่งเต็มไปด้วยความทุกข์ทรมานจากการหิวโหย เปรตมีรูปร่างและความทุกข์ที่แตกต่างตามกรรมที่ทำไว้ การทำบุญอุทิศให้เปรตเป็นการช่วยให้พวกเขาได้รับส่วนบุญเพื่อบรรเทาความทุกข์และเปลี่ยนภพภูมิไปสู่สถานะที่ดีขึ้น ความเชื่อนี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวและการตระหนักถึงผลกระทบในพระพุทธศาสนา, ความเชื่อเรื่องเปรตและภพภูมิในพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นถึงหลักกรรมที่ส่งผลต่อการเวียนว่ายตายเกิด เปรตต้องทนทุกข์จากความหิวโหยและได้รับส่วนบุญจากญาติเท่านั้นจึงจะบรรเทาทุกข์ได้ ลักษณะของเปรตแตกต่างกันตามกรรม สังคมไทยมีความเชื่อในพิธีกรรมการอุทิศส่วนบุญเพื่อช่วยเปรต เช่น บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน เป็นต้น การทำบุญอุทิศยังช่วยส่งเสริมศีลธรรม ความสำนึกในกรรม และการดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท ทั้งยังเป็นการปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชนเพื่อสร้างสังคมที่ดีและมีคุณค่าในอนาคต.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตและภพภูมิในพระพุทธศาสนา ควรมีการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนไทย รวมถึงประชาชนทั่วไป ได้ศึกษาและเข้าใจหลักการดังกล่าวอย่างถูกต้อง พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธศาสนา และควรให้การอบรมสั่งสอนแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงการประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้ร่วมกันบูชาบรรพบุรุษ โดยเน้นถึงความสำคัญของการตอบแทนบุญคุณและปลูกฝังความกตัญญูต่อบุพการี การส่งเสริมให้รู้คุณและตอบแทนบุญคุณของผู้อื่นด้วยใจบริสุทธิ์ จะช่วยเสริมสร้างสังคมที่ยกย่องคนดี และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในสังคม.

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการต่อยอดงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิเคราะห์วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา ผู้ที่มีความสนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิในพระพุทธศาสนา สามารถวิเคราะห์ในประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาความเชื่อความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิตามหลักพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในประเพณีอื่น ๆ
- 2) ศึกษาความเชื่อเรื่องเปรตกับภพภูมิทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในประเพณีภูมิต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

พระครูวิจิตรธรรมทร (เรียน ตีสวัสดิ์). (2561). การวิเคราะห์แนวคิดภพภูมิในพระไตรปิฎกที่ปรากฏในไตรพระร่วง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภัทรชาวงษ์ สิริภโท (กำชัยภูมิ). (2556). การศึกษาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในบทสูตรขวัณ อีสาน

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 9.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประวิทย์ วิสุทฺโธ (ปานทอง). (2548). ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง เปรตในคัมภีร์ของพระพุทธ ศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาบ ธิมมโร. (2547). มโนทัศน์เกี่ยวกับความตายในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหา

บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระสุขลัมภ์ ธมมโร (วิน). (2560). ศึกษาอิทธิพลของประเพณี “บุญพุมบิณฑ” ที่มีต่อชาวพุทธในกัมพูชา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการชัยรัตน์ ญาณวีโร (สิทธิศักดิ์). (2553). ศึกษาความเชื่อเรื่องเปรตที่ปรากฏในประเพณี การทำบุญของชาวอีสาน: กรณีศึกษาประเพณีการทำบุญข้าวประดับดินและบุญข้าวสาก. วิทยานิพนธ์พุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุชี พ ญานภาพ. (2543). พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 15.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขา
อีคอมเมิร์ซที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี
ประเทศจีน

Factors Influencing Entrepreneurial Intention among E-Commerce Students at
the Guangxi Senior Scientific, Technology, and Commerce School in China

หวาง ตองเมย

Wang Dongmei

สำเริง ไกยวงศ์

Samroeng Kaiyawong

อัญชลี ชัยศรี

Anchalee Chaisri

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Chaiyaphum Rajabhat University

E-mail: Wearetheworldsong@gmail.com



Received: 24 June 2025; Revised: 22 October 2025; Accepted: 28 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา ประชากรที่ศึกษาคือนักศึกษาสาขาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 689 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 255 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการในระดับปานกลาง ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้ 83.5% ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทั้ง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งสามารถเสริมสร้างได้ผ่านการฝึกฝนทักษะและการพัฒนาอัตลักษณ์ทางธุรกิจ ส่วนการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการประกอบการ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ก็มีบทบาทสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความตั้งใจที่จะเริ่มต้นธุรกิจ ผลการวิจัยนี้สามารถใช้ในการพัฒนาโปรแกรมหรือแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ พาณิซย์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศจีน

Abstract

The objectives of this study were to investigate the entrepreneurial intention of students majoring in E-Commerce at the Guangxi Advanced School of Science, Technology, and Commerce, People's Republic of China, and to examine the factors influencing their entrepreneurial intention. The population of the study consisted of 689 students majoring in E-Commerce. The sample size was determined using Yamane's formula (1967), resulting in a sample of 255 students. The participants were selected using the stratified random sampling technique. Data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis. The results revealed that the students' overall entrepreneurial intention was at a moderate level. Four independent variables were found to significantly influence entrepreneurial intention: self-efficacy, social support, entrepreneurial motivation, and perceived behavioral control. Together, these variables explained 83.5% of the variance in entrepreneurial intention. The findings indicated that all four variables had a positive influence on entrepreneurial intention, with self-efficacy being the most influential factor. Self-efficacy can be strengthened through skill training and the development of a business-oriented identity. Furthermore, social support, entrepreneurial motivation, and perceived behavioral control also played important roles in enhancing the intention to start a business. The results of this study can be utilized to develop programs or strategies aimed at fostering and strengthening students' entrepreneurial intentions.

Keywords: Entrepreneurial intention, E-Commerce, China

บทนำ

การเป็นผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกระบวนการผู้ประกอบการมีได้จำกัดอยู่ที่การจัดตั้งธุรกิจใหม่เท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเผชิญกับความไม่แน่นอน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Wasim et al., 2024) ในระดับภูมิภาค ผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาในมิติต่างๆ เช่น การสร้างงาน การพัฒนานวัตกรรม การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและความรู้เพื่อจัดการกับปัญหาสังคมและเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ประกอบการจึงถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละภูมิภาค (Sevilla-Bernardo, 2024) กระบวนการผู้ประกอบการยังมีความสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการเจริญเติบโตอย่างทั่วถึง ผ่านการกระจายการลงทุน การสร้างงาน และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ (D'Angelo et al., 2024) ในระดับองค์กร แนวคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial orientation) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการริเริ่มนวัตกรรม ความกล้าในการดำเนินการเชิงรุก และความเต็มใจที่จะรับความเสี่ยง มี

ความจำเป็นต่อการปรับตัวและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง และเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน (Ben-Hafaïedh, 2024) การเป็นผู้ประกอบการไม่ควรถูกจำกัดอยู่ในกรอบของกิจกรรมทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ควรได้รับการพิจารณาในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรมีโอกาสเข้าถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม จึงเป็นการเสริมสร้างพลังทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความเสมอภาคในสังคม (Liguori et al., 2024) การเป็นผู้ประกอบการเพื่อความยั่งยืนได้กลายเป็นแนวทางสำคัญในการรับมือกับความท้าทายทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนด้วยหลักความยั่งยืนมีบทบาทในการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการบ่มเพาะแนวคิดและทักษะผู้ประกอบการเพื่อนำไปสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน (Leal Filho et al., 2024)

ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial intention) ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยในกลุ่มนักศึกษาจีนสะท้อนให้เห็นว่าระดับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลัก นักศึกษามักเลือกการเป็นผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนด้วยโอกาส และเลือกดำเนินธุรกิจตามความสนใจและความถนัดของตนเอง (Zhang & Wang, 2023) บทบาทของการศึกษาผู้ประกอบการ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแนวคิด ทักษะ และความมั่นใจในการประกอบธุรกิจในกลุ่มนักศึกษา (Mensah et al., 2021; Gao & Qin, 2022) การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในบางบริบท แต่ก็มีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ (Ye et al., 2025) นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทักษะคิดเชิงผู้ประกอบการ บรรทัดฐานเชิงอัตวิสัย และการควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้ ต่างมีอิทธิพลต่อเจตนาในการเป็นผู้ประกอบการ (Mensah et al., 2021) ในขณะเดียวกัน แนวโน้มของการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมก็มีความโดดเด่นมากขึ้นในกลุ่มนักศึกษา โดยมีค่านิยมที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นและค่านิยมดั้งเดิมเป็นปัจจัยหนุน (Yang et al., 2024) รวมถึงการรับรู้คุณค่าด้านความยั่งยืนและการมองเห็นโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Lyu et al., 2024) นอกจากนี้ แนวโน้มของการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล ก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในกลุ่มนักศึกษา ซึ่งได้รับแรงขับเคลื่อนจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความสามารถในการเข้าถึงตลาดออนไลน์ (Tremma et al., 2023)

ในศตวรรษที่ 21 อีคอมเมิร์ซได้กลายเป็นเวทีหลักสำหรับการสร้างและดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่เป็นกลุ่มนักศึกษา ซึ่งสามารถเริ่มต้นธุรกิจบนแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ด้วยงบประมาณจำกัด รวมทั้งยังคุ้นเคยกับเครื่องมือออนไลน์และการตลาดผ่านสื่อสังคม ทำให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อีคอมเมิร์ซยังช่วยให้ผู้ประกอบการขยายฐานลูกค้าในระดับสากลโดยไม่ถูกจำกัดด้วยขอบเขตทางภูมิศาสตร์ (Wu et al., 2016; Zhang, 2024) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมระบบนิเวศทางธุรกิจใหม่ที่เหมาะสมกับผู้ประกอบการยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในจีนซึ่งอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซเติบโตอย่างรวดเร็วและส่งผลให้องค์ความรู้และการจัดการศึกษาด้านนี้ในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Wu et al., 2016; Tremma et al., 2023) นักศึกษาสาขาอีคอมเมิร์ซจึงมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความสนใจสูง แต่ความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาคการศึกษาและนโยบายภาครัฐ (Zhang, 2024) ดังนั้น การศึกษานักศึกษาในสาขาอีคอมเมิร์ซจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางสนับสนุนให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่เติบโตอย่างยั่งยืนในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการวิจัยด้านผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในอนาคตได้อย่างมีนัยสำคัญ (Suet al., 2021; Lihua, 2022; Lyu et al., 2024) อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมายังคงมีช่องว่างที่สำคัญที่ต้องได้รับการสำรวจเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น หนึ่งในช่องว่างหลักคือ ความเข้าใจที่ยังไม่สมบูรณ์เกี่ยวกับกลไกและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาในประเทศจีน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี แม้ว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior - TPB) จะถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดอย่างแพร่หลายในการอธิบายความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Su et al., 2021; Lihua, 2022; Lyu et al., 2024) แต่บทความบางฉบับยังคงชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ TPB ในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของจีนนั้นยังคงต้องมีการสำรวจเชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจกลไกและองค์ประกอบที่ซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทและความสำคัญของปัจจัยทางจิตวิทยาในกระบวนการก่อตัวของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบและครอบคลุมเพียงพอ (Dong & Chang, 2024) และแม้จะมีการศึกษาถึงผลกระทบของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และบทบาทของความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการในการส่งเสริมความตั้งใจของผู้ประกอบการ (Su et al., 2021; Gonzalez-Tamayo et al., 2024) แต่ยังคงมีข้อสังเกตว่านักศึกษาในจีนยังคงไม่เต็มใจที่จะเริ่มต้นธุรกิจแม้จะได้รับการสนับสนุนด้านการเป็นผู้ประกอบการอย่างมาก (Gonzalez-Tamayo et al., 2024)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยจะช่วยเติมเต็มความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ และช่วยสนับสนุนการออกแบบนโยบายและการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม รวมถึงเสริมสร้างกลไกและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาเพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมจีนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถวัดและคำนวณได้ ซึ่งสามารถใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน (Guangxi Senior Scientific, Technology, and Commerce School) จำนวน 689 คน จำแนกเป็น นักเรียนชั้นปีที่ 1 (เข้าเรียนปี ค.ศ. 2024) จำนวน 299 คน นักเรียนชั้นปีที่ 2 (เข้าเรียนปี ค.ศ. 2023) จำนวน 206 คน และ นักเรียนชั้นปีที่ 3 (เข้าเรียนปี ค.ศ. 2022) จำนวน 184 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่เท่ากับ 5% ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 255 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โครงสร้างของแบบสอบถามจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้มีมาตรวัดแบบนามบัญญัติและมาตรวัดเชิงอันดับมีจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย เพศ ชั้นปีที่ศึกษา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา และระดับการศึกษาสูงสุดของบิดาหรือมารดา

ตอนที่ 2 ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย (Digital Technology and Social Media Use) การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) และการศึกษาการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Education) คำถามแต่ละข้อกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial intention) คำถามแต่ละข้อกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

เพื่อให้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยมีคุณภาพและเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลใดที่จำเป็น ต้องเก็บรวบรวมเพื่อตอบคำถามวิจัย

2. สร้างคำถามโดยใช้คำนิยามของตัวแปรเป็นพื้นฐานในการสร้างข้อคำถาม และสร้างข้อคำถามโดยคำนึงถึงความสะดวกในการตอบและความชัดเจนของคำถาม

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม เพื่อทดสอบว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องหรือไม่ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน แล้วคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC ของคำถามแต่ละข้อต้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ผลการตรวจสอบพบว่า IOC ของข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า ค่า IOC ที่เหมาะสมควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 (Rovinelli & Hambleton, 1977)

4. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ ที่ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้า ขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน และนำผลการ

ทดสอบมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ในแต่ละด้านจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (Hair et al., 2010) การนำเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามไปทดลองใช้งานจริงกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการหาข้อบกพร่องของข้อคำถามหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบทดสอบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่า .70 โดยมีค่าต่ำสุดเท่ากับ .918 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ .988 แสดงให้เห็นว่าชุดคำถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปรมีความสอดคล้องกันและมีความคงเส้นคงวาในระดับสูง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ จะใช้วิธีการแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือก ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์บนแพลตฟอร์ม WeChat โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว
2. สร้าง QR code เชื่อมโยงไปยังลิงก์ของแบบสอบถาม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการเข้าถึง
3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบทราบ พร้อมอธิบายว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอผลในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล
4. อธิบายสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการเข้าร่วมการวิจัย รวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม
5. แจกจ่าย QR code แก่นักศึกษา เพื่อให้สามารถสแกนด้วยโทรศัพท์มือถือและตอบแบบ สอบถามได้อย่างสะดวก

5) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลด้านความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ และตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ จะพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดขึ้นตามหลักสถิติ ดังนี้ จากมาตรวัด 5 ระดับ หากค่าพิสัยได้เท่ากับ $R = 5 - 1 = 4$ หากค่าพิสัยด้วย 5 ซึ่งเป็นจำนวนระดับของมาตรวัด จะได้ระยะห่างของคะแนนในแต่ละชั้นเท่ากับ $4 \div 5 = 0.80$ จากนั้นนำค่าที่ได้มากำหนดช่วงของคะแนนในแต่ละชั้นได้ ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ช่วงคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

ช่วงคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

ช่วงคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชย อิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน วิเคราะห์โดยใช้ ส่วนสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการนำตัวแปรอิสระเข้าสมการครั้ง ละ 1 ตัวแปร (Stepwise Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ต่อ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน โดยมีตัวแปรข้อจำกัดทางการเงินเป็นตัวแปรกำกับ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังกล่าวนี้มีข้อดีที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (1) การช่วยคัดเลือกว่าตัวแปรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือก

เฉพาะตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้โมเดลมีความกระชับและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Field, 2013) และ (2) การคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมยังช่วยลดความเสี่ยงของปัญหาการมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไปของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) การเลือกเฉพาะตัวแปรที่จำเป็นและมีความสัมพันธ์เหมาะสมกับตัวแปรตามจะช่วยลดจำนวนตัวแปรที่ไม่จำเป็นและมีความซ้ำซ้อนภายในแบบจำลอง ปัญหาที่หากไม่ได้รับการจัดการ อาจทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้ไม่มีเสถียรภาพ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงขึ้น และการตีความผลลัพธ์เป็นไปได้ยาก (Kutner et al., 2005)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.8) ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 48.2) ในส่วนของชั้นปีที่ศึกษา พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 57.6) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมที่สูงจากนักศึกษาชั้นปีแรก ในขณะที่นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และปีที่ 3 มีการตอบแบบสอบถามที่น้อยกว่า โดยปีที่ 2 อยู่ที่ร้อยละ 37.3 และปีที่ 3 มีสัดส่วนเพียง ร้อยละ 5.1 ในด้านอาชีพของบิดา พบว่า อาชีพที่พบบ่อยที่สุดคือการทำเกษตรกรรม (ร้อยละ 67.8) รองลงมาคือเจ้าของกิจการส่วนตัว (ร้อยละ 12.9) และพนักงานบริษัทส่วนบุคคล (ร้อยละ 10.2) ขณะที่อาชีพในหน่วยงานราชการและผู้ประกอบการบริษัทมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย สำหรับอาชีพของมารดา ผลการสำรวจพบว่า อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก (ร้อยละ 66.3) ตามด้วยพนักงานบริษัทส่วนบุคคล (ร้อยละ 13.7) และเจ้าของกิจการส่วนตัว (ร้อยละ 13.3) โดยอาชีพในหน่วยงานราชการและผู้ประกอบการบริษัทมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ ในด้านของระดับการศึกษาสูงสุดของบิดามารดา พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาระดับสูงของพ่อแม่ ในขณะที่ระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีสัดส่วนค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 14.2)

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการโดยใช้สถิติพรรณนา

เพื่อให้เข้าใจระดับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาอิคอมเมิร์ซ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามแต่ละข้อ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
1. ฉันชอบที่จะเป็นผู้ประกอบการ มากกว่าการเป็นพนักงานของบริษัทหรือองค์กร	3.14	1.114	ปานกลาง
2. ฉันจะประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการ	2.89	1.092	ปานกลาง
3. ฉันอยากก่อตั้งบริษัทในอนาคต	2.87	1.099	ปานกลาง
4. ฉันได้พิจารณาอย่างจริงจังเกี่ยวกับการก่อตั้งบริษัทของตัวเอง	2.90	1.121	ปานกลาง
5. ฉันจะพยายามอย่างเต็มที่ในการบริหารจัดการบริษัทของตัวเอง	3.05	1.130	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.97	1.042	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.042 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามที่ใช้วัดความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คำถามทั้ง 5 ข้อสามารถนำมาจัดเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้ดังนี้ ฉันชอบที่จะเป็นผู้ประกอบการ

มากกว่าการเป็นพนักงานของบริษัทหรือองค์กร ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.114) ฉันจะพยายามอย่างเต็มที่ในการบริหารจัดการบริษัทของตัวเอง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.103) ฉันได้พิจารณาอย่างจริงจังเกี่ยวกับการก่อตั้งบริษัทของตัวเอง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.121) ฉันจะประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.092) และฉันอยากก่อตั้งบริษัทในอนาคต ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 1.099)

3) ผลการวิเคราะห์การแจกแจงปกติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยได้ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SEEF	2.80	1.017	0.414	0.153	-0.008	0.304
PEBECO	2.40	1.055	0.871	0.153	0.316	0.304
ENMO	3.14	1.056	-0.061	0.153	-0.351	0.304
SOSUP	3.14	1.032	0.016	0.153	-0.212	0.304
ENEDU	3.13	1.033	0.034	0.153	-0.078	0.304
UOPSM	3.14	0.973	0.114	0.153	0.078	0.304
ENINTEN	2.97	1.042	0.262	0.153	-0.127	0.304

จากตารางที่ 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy: SEEF) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control: PEBECO) แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation: ENMO) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support: SOSUP) การศึกษาการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Education: ENEDU) การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดีย (Usage of Online Platform and Social Media: UOPSM) และความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Intention: ENINTEN) ตัวแปรเหล่านี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.40 ถึง 3.14 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ดัชนีวัดความเบ้ (Skewness) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.871 ถึง -0.016 ส่วนดัชนีวัดความโด่ง (Kurtosis) มีค่าสัมบูรณ์อยู่ระหว่าง -0.351 ถึง 0.316 ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีการแจกแจงแบบปกติ ทั้งนี้ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Kline (2011) กำหนดไว้ว่าค่าความเบ้ (Skewness) ที่เหมาะสมมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 ค่าความโด่ง (Kurtosis) ที่เหมาะสมมีค่าอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 นอกจากนี้ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 1 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมและแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายที่ไม่มาก ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 7 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ จึงสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงต่อไป

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ

	EFFIC	PEBECO	ENMO	SOSUP	ENEDU	UOPSM	ENINTEN
SEEF	1						
PEBECO	0.752	1					
ENMO	0.708	0.606	1				
SOSUP	0.729	0.581	0.758	1			
ENEDU	0.753	0.601	0.698	0.775	1		

1795 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาอิคอมเมิร์ซที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี ประเทศจีน

UOPSM	0.773	0.622	0.721	0.780	0.829	1	
ENINTEN	0.886	0.731	0.753	0.776	0.735	0.766	1

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ (ENINT) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.731 - 0.886 ซึ่งหมายความว่าหากนักศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากสังคม มีแรงจูงใจที่ดี มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้านผู้ประกอบการ และมีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางธุรกิจ ย่อมส่งผลให้นักเรียนมีความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้เพียงชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เท่านั้น แต่ไม่ได้บ่งชี้ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Multiple Regression จึงมีความเหมาะสมมากกว่า ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวพร้อมกันและสามารถบ่งชี้ได้ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P	VIF	f^2
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0.047	0.091		0.522	0.602		
Self-efficacy (SEEF)	0.573	0.049	0.559	11.743	0.000	7.35	0.312
Social support (SOSUP)	0.201	0.044	0.199	4.595	0.000	2.84	0.048
Entrepreneurial motivation (ENMO)	0.137	0.042	0.139	3.265	0.001	6.14	0.024
Perceived behavioral control (PEBECO)	0.109	0.039	0.110	2.797	0.006	2.68	0.018

หมายเหตุ

1. $R = 0.914$, $R^2 = 0.835$, Adjusted $R^2 = 0.832$, $F = 316.228$, $P = 0.000$

2. Effect Size (f^2): $f^2 \geq 0.35$ หมายถึง large $0.15 \leq f^2 < 0.35$ หมายถึง medium และ $0.02 \leq f^2 < 0.15$ หมายถึง small (Cohen, 1988)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวสามารถทำนายความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการตัดสินใจหรือ R^2 มีค่าเท่ากับ 0.835 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้ 83.5% ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ ถ้า R^2 มีค่าต่ำกว่า 0.30 หมายความว่า อธิบายได้ในระดับน้อย ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.50 หมายความว่า อธิบายได้ในระดับปานกลาง, และถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 หมายความว่า อธิบายได้ในระดับมาก (Hunsley & Meyer, 2003) ส่วน Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ 0.091 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์อยู่ในระดับต่ำ และสะท้อนถึงความแม่นยำของโมเดลในการทำนายความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จากผลการทดสอบความ

มีนัยสำคัญของโมเดลการถดถอยพหุคูณ พบว่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 316.228 และ p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งหมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้เกิดจากความบังเอิญ จากการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor หรือ VIF พบว่ามีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าสมการถดถอยไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์กันมากเกินไปของตัวแปรอิสระ (Kutner et al., 2005)

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.559 ($t = 11.743$, $p\text{-value} < 0.01$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (Social support) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.199 ($t = 4.595$, $p\text{-value} < 0.01$) แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.139 ($t = 3.265$, $p\text{-value} < 0.01$) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.110 ($t = 2.797$, $p\text{-value} < 0.01$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาขนาดผลกระทบของตัวแปรอิสระโดยใช้ดัชนี f^2 พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลในระดับปานกลาง ส่วนการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม มีผลกระทบในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized coefficients)

$$Y = 0.047 + 0.573(SEEF) + 0.201(SOSUP) + 0.137(ENMO) + 0.109(PEBECO)$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standardized coefficients)

$$Z = 0.559(SEEF) + 0.199(SOSUP) + 0.139(ENMO) + 0.110(PEBECO)$$

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลจากการวิจัยพบว่าความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สาเหตุที่ทำให้ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนักศึกษายังขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากเพียงพอที่จะผลักดันให้มีความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการสูง ผลการวิจัยนี้ได้รับสอดคล้องกันกับผลการวิจัยของ Lin et al. (2024) ซึ่งว่า ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศจีนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยของ Li & Kaiyawong (2025) ที่ศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันเทคโนโลยีหลวงมณฑลกว่างซี พบว่า ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Huang et al. (2025) ซึ่งดำเนินการในบริบทใกล้เคียงกันในประเทศจีน พบว่าค่าเฉลี่ยของความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการอยู่ที่ 2.062 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจสูงกว่านักศึกษาชั้นปีอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนถึงบทบาทของประสบการณ์ทางการศึกษาและความพร้อมในการวางแผนอาชีพหลังเรียนจบ อีกทั้งยังพบความแตกต่างระหว่างเพศ โดยเพศชายมีความตั้งใจสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสะท้อน

ถึงอิทธิพลของค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรม จากการเปรียบเทียบผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง และแนวโน้มนี้สามารถพบได้ทั้งในบริบทระดับประเทศและระดับภูมิภาค ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มนักศึกษาจีนยังไม่อยู่ในระดับที่ชัดเจนเพียงพอในการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมองค์ประกอบด้านจิตวิทยา สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนความตั้งใจและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการค้าขั้นสูงแห่งมณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การสนับสนุนทางสังคม (Social support) แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial intention) ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ผลการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายเรื่องที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกัน ดังนี้ ผลการศึกษาของ Jinghua & Kaiyawong (2025) ในบริบทของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีหลิวโจว มณฑลกว่างซี ประเทศจีน แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ งานวิจัยของ Nursyirwan et al. (2022) ที่ศึกษานักศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า Self-efficacy มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการก้าวสู่เส้นทางธุรกิจ ผลการวิจัยในบริบทของเกาหลีใต้โดย Ye & Kang (2025) พบว่า Entrepreneurial self-efficacy ส่งผลกระทบทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจของนักศึกษาในการประกอบธุรกิจ ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา เช่น แคมเบีย ผลการศึกษาของ Mwange et al. (2025) ก็ยืนยันถึงอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงของ Entrepreneurial self-efficacy ต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มเยาวชน ขณะที่ Fauziah et al. (2025) ซึ่งศึกษานักเรียนมัธยมอาชีวศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย และพบว่า Creative self-efficacy ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ Self-efficacy มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเช่นกัน ในประเทศไทย Pakdeechoho (2022) ได้ศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่าการรับรู้สมรรถนะของตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ โดยผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Qamari et al. (2022) ที่ศึกษาในอินโดนีเซีย ซึ่งชี้ว่า Self-efficacy มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความตั้งใจของนักศึกษาในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว

การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความง่ายหรือความยากในการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะในบริบทของการเป็นผู้ประกอบการ หากบุคคลเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการกับทรัพยากร มีทักษะที่จำเป็น และสามารถรับมือกับอุปสรรคต่างๆ ได้ ก็จะเกิดความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติจริง และมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น Lyu et al. (2024) ได้ศึกษานักศึกษาและบัณฑิตในภาคใต้ของประเทศไทยจำนวน 684 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการทางสังคม Suyono & Safrizal (2024) ศึกษาเจ้าของธุรกิจหญิงบนเกาะมาตุรา ประเทศ

อินโดนีเซีย จำนวน 115 คน พบผลลัพธ์ในทำนองเดียวกันว่า การรับรู้ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ และความตั้งใจนั้นยังส่งผลต่อการลงมือประกอบการจริงในระยะถัดมา Wahyuni & Piartrini (2021) ซึ่งศึกษาในกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย Udayana ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ทักษะคิด บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ล้วนส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ในฟิลิปปินส์ Otchengco & Akiate (2021) ศึกษากลุ่มคนขับรถสามล้อจำนวน 349 คน และพบว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและมีทัศนคติที่ดีจะมีแนวโน้มเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น Baciu et al. (2020) ทำวิจัยในประเทศโรมาเนีย พบว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Aga (2023) ซึ่งศึกษาในประเทศเอธิโอเปีย พบว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีบทบาทเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาด้านผู้ประกอบการกับความตั้งใจของนักศึกษาในการเป็นผู้ประกอบการ และในบริบทของประเทศมาเลเซีย Alhiassah et al. (2024) ศึกษาในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย และพบว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเช่นกัน

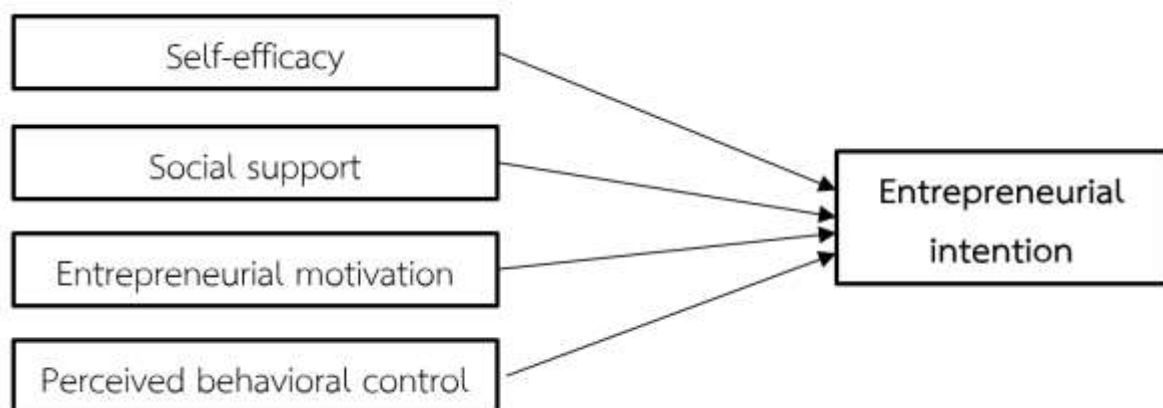
แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากในการศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมให้ บุคคลกล้าตัดสินใจเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง งานวิจัยหลายฉบับจากหลากหลายประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึง อิทธิพลของแรงจูงใจดังกล่าว ดังนี้ Malebana (2021) ศึกษาในประเทศแอฟริกาใต้ โดยใช้นักศึกษาชั้นปี สุดท้ายของภาควิชาพาณิชยศาสตร์จำนวน 496 คนจากจังหวัด Limpopo และ Mpumalanga เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Olubodun et al. (2024) ศึกษาในประเทศไนจีเรีย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่าแรงจูงใจทางเศรษฐกิจมีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างแรงจูงใจและความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Saraswati et al. (2022) วิจัยในจังหวัด Tulungagung ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีช่างหินอ่อน จำนวน 157 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ โดยมีพื้นที่ทางธุรกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งเสริม Javellana et al. (2024) ศึกษาในจังหวัด Cotabato ประเทศฟิลิปปินส์ โดยมีผู้ประกอบการอาชีพอิสระรุ่นใหม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเช่นกัน

การสนับสนุนทางสังคมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความลังเลของบุคคลในการเริ่มต้นธุรกิจ โดยเฉพาะในหมู่นักศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน อาจารย์ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถส่งเสริมความกล้าในการตัดสินใจเป็นผู้ประกอบการ งานวิจัยในหลายประเทศได้ ยืนยันถึงบทบาทสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ดังเช่น Siraj et al. (2022) วิจัยในรัฐ Kano ประเทศไนจีเรีย โดยใช้นักศึกษาที่ใกล้จบการศึกษา 197 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Ilevbare et al. (2022) ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี 350 คนจาก 7 คณะในมหาวิทยาลัย Obafemi Awolowo ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยระบุว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้ Acuña-Duran et al. (2021) ศึกษาในกลุ่มนักวิชาการในประเทศชิลี พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Arthur & Peprah (2024) ศึกษา นักศึกษาที่จบการศึกษาในปี 2019/2020 จากมหาวิทยาลัยในประเทศกานา พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลเชิงบวกที่สำคัญต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Suganda & Simbolon (2023) วิจัยกับนักศึกษาสมาชิกสมาคม HIPMI ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 300 คน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางระหว่างบรรทัด

ฐานส่วนบุคคลและความหลงใหลในการเป็นผู้ประกอบการกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ Tuan & Pham (2022) ศึกษาในประเทศเวียดนามกับนักศึกษา 525 คน ที่เรียนวิชาผู้ประกอบการสังคม พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการสังคม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษานี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับกลไกทางจิตวิทยาและสังคมที่ส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาจีนในสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ โดยพบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ขณะเดียวกัน การสนับสนุนทางสังคม และ “แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม” ก็มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดความตั้งใจที่จะเริ่มต้นธุรกิจ ส่วน องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการบูรณาการปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคมเข้ากับการเรียนการสอนด้านผู้ประกอบการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความยั่งยืนของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมในอนาคต องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสาขาพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ การสนับสนุนทางสังคม การศึกษาการเป็นผู้ประกอบการ และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดีย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ด้วย Stepwise Multiple Regression พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial motivation) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

(R²) เท่ากับ .835 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้ร้อยละ 83.5 ถือเป็นระดับที่สูงมาก สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Motivation) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ โมเดลการพยากรณ์ที่ได้มีความแม่นยำสูงและมีค่าความคลาดเคลื่อนของประมาณการต่ำ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคคลและบริบททางสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่นักศึกษา เช่น การฝึกฝนทักษะการประกอบการผ่านโปรเจกต์จริง การสนับสนุนให้นักศึกษามีโอกาสในการนำเสนอแนวคิดธุรกิจของตนเองในเวทีที่สามารถรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
- 2) การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น ควรสร้างเครือข่ายการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมรุ่น ครูอาจารย์ และผู้ประกอบการในวงการธุรกิจ โดยอาจจัดเวทีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษา
- 3) การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการ ควรได้รับการส่งเสริมมากขึ้น การจัดกิจกรรมหรือคอร์สฝึกอบรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการให้กับนักศึกษา
- 4) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น ควรสนับสนุนให้นักศึกษามีการพัฒนาทักษะด้านการควบคุมตนเอง เช่น การจัดการเวลา การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการเผชิญกับอุปสรรคในการทำธุรกิจ
- 5) ควรมีนโยบายติดตามผลนักศึกษาหลังสำเร็จการศึกษาในระยะยาว เพื่อประเมินพัฒนาการด้านความตั้งใจและพฤติกรรมผู้ประกอบการ อันจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเชิงยั่งยืนของการศึกษาด้านผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) จัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษาโดยการจัดเวิร์กช็อปหรือโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น การนำเสนอแนวคิดธุรกิจในที่สาธารณะ หรือการมีส่วนร่วมในโปรเจกต์จริงที่จะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสพิสูจน์ความสามารถของตนเองในเชิงปฏิบัติ
- 2) สร้างโปรแกรมการสนับสนุนทางสังคมระหว่างนักศึกษาและผู้ประกอบการด้วยการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนระหว่างนักศึกษาและผู้ประกอบการหรือผู้มีประสบการณ์ในวงการธุรกิจ เช่น การจัดกิจกรรมหรือการเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ของการทำธุรกิจ
- 3) พัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่กระตุ้นแรงจูงใจในการประกอบการโดยการออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการประกอบการ เช่น การจัดประกวดแผนธุรกิจ การมอบทุนสนับสนุนเพื่อเริ่มต้นธุรกิจ หรือการนำเสนอแนวคิดธุรกิจที่มีศักยภาพ

4) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการควบคุมพฤติกรรมและการจัดการตนเองโดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งสามารถช่วยให้ นักศึกษามีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในการเริ่มต้นธุรกิจ

5) ควรติดตามบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรวบรวมข้อมูลการประกอบอาชีพและนำมาพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้างทักษะผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความรู้ทางธุรกิจ ความสามารถในการบริหารจัดการ หรือประสบการณ์ในการทำธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคในการเป็นผู้ประกอบการหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจของนักศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีข้อมูลเพิ่มเติมในการออกแบบโปรแกรมและนโยบายที่สนับสนุนการประกอบการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มนักศึกษาที่มาจากพื้นฐานทางการศึกษาและสาขาวิชาที่แตกต่างกัน เช่น นักศึกษาด้านการธุรกิจและนักศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- Acuña Duran, E., Pradenas-Wilson, D., Oyanedel, J., & Jalon, R. (2021). Entrepreneurial intention and perceived social support from academics-scientists at Chilean Universities. *Frontiers in Psychology*. 12, Article 682632.
- Aga, M. K. (2023). The mediating role of perceived behavioral control in the relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions of university students in Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 12(1), 1–18.
- Alhiassah, M., et al. (2024). Impact of perceived behavioural control and personality traits on entrepreneurial intention of universities students - mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*, 3, 709.
- Arthur, S., & Peprah, W. K. (2024). Correlation between social support and entrepreneurial intentions: Evidence from private and public universities in Ghana. *Pan-African Journal of Education and Social Sciences (PAJES)*. 5(1), 71-86.
- Baciu, E.-L., et al. (2020). The association between entrepreneurial perceived behavioral control, personality, empathy, and assertiveness in a Romanian sample of nascent entrepreneurs. *Sustainability*. 12(24), 10490.
- Ben-Hafaïedh, C., et al. (2024). Entrepreneurship as collective action: The next frontier. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*. 42(1), 3–13.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- D'Angelo, S., et al. (2024). Understanding corporate entrepreneurship in the digital age: a

- review and research agenda. *Review of Managerial Science*. 18, 3719–3774.
- Dong, S., & Chang, Y. (2024). The theory of planned behavior explored in entrepreneurial intentions among university students in Shandong province, China. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*. 8(10), 7186.
- Fauziah, S., et al. (2025). The Influence of creative self-efficacy on entrepreneurial intention through creative process involvement and attitude. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*. 7(1), 1–10.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Gao, Y., & Qin, X. (2022). Entrepreneurship education and entrepreneurial intention of Chinese college students: Evidence from a moderated multi-mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1049232.
- Gonzalez-Tamayo, L. A., et al. (2024). University student entrepreneurial intentions: The effects of perceived institutional support, parental role models, and entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 31(8), 205–227.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Huang, F., et al. (2025). How entrepreneurial spirit influences entrepreneurial intentions Through psychological capital: A case study in Guangxi, China. *Human Behavior, Development and Society*. 26(1), 143-155.
- Hunsley, J., & Meyer, G. J. (2003). The incremental validity of psychological testing and assessment: Conceptual, methodological, and statistical issues. *Psychological Assessment*. 15(4), 446–455.
- Ilevbare, F. M., et al. (2022). Social support and risk-taking propensity as predictors of entrepreneurial intention among undergraduates in Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 16(2), 90-107.
- Javellana, M. R. D., et al. (2024). The influence of entrepreneurship education and motivation to entrepreneurial intention of young professionals in Cotabato Province. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*. 26(4), 362–373.
- Jinghua, L. & Kaiyawong, S. (2025). The Study of Entrepreneurial Intention Influencing Factors in Liuzhou Institute of Technology. *Journal of MCU Social Science Review*. 14(2), 97–109.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2005). *Applied linear statistical models* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Leal Filho, W., et al. (2024). Higher education and sustainable entrepreneurship: The state of the art and a look to the future. *Sustainable Development*.

- Li, J., & Kaiyawong, S. (2025). Factors influencing entrepreneurial intentions of undergraduate students in Liuzhou Institute of Technology, Guangxi Province, China. *Journal of MCU Social Science Review*. 14(2), 95–106.
- Liguori, E. W., et al. (2024). Charting the future of entrepreneurship: a roadmap for interdisciplinary research and societal impact. *Cogent Business & Management*. 11(1), 2314218.
- Lihua, D. (2022). An extended model of the theory of planned behavior: An empirical study of entrepreneurial intention and entrepreneurial behavior in college students. *Frontiers in Psychology*.
- Lin, Q., Chen, Y., Lai, J., & Zhang, X. (2024). The effect mechanism of perceived entrepreneurial environment on Chinese college students' entrepreneurial intention: chain mediation model test. *Frontiers in Psychology*, 15:1374533.
- Lyu, X., Al Mamun, A., Yang, Q., & Aziz, N. (2024). Social entrepreneurial intention among university students in China. *Scientific Reports*. 14(1), 7362.
- Malebana, M. J. (2021). The effect of entrepreneurial motivation on entrepreneurial intention of South African rural youth. *Academy of Entrepreneurship Journal*. 27(S3), 1–14.
- Mensah, I. K., Zeng, G., Luo, C., & Xiao, Z. (2021). (2021). Exploring the predictors of Chinese college students' entrepreneurial intention. *SAGE Open*, July-September 2021, 1–14.
- Mwange, A., Matoka, W., Noombo, C., & Chibesa, K. (2025). Entrepreneurship education and entrepreneurial intentions of youths in Zambia: The mediating roles of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial attitudes. *African Journal of Commercial Studies*. 6(1), 74–83.
- Nursyirwan, V., Purwana, D., Suhud, U., & Harahap, I. L. P. (2022). Entrepreneurial intention among students: The effect of self-efficacy and entrepreneurial attitude. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*. 10(2), 193–205.
- Olubodun, I. E., et al. (2024). Entrepreneurial motivation and university students' intention in Nigeria: Mediation effect of economic motivation. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*. 12(2), 36–55.
- Otchengco, A. M., Jr., & Akiate, Y. W. D. (2021). Entrepreneurial intentions on perceived behavioral control and personal attitude: Moderated by structural support. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 15(1), 14–25.
- Pakdeechoho, N. (2022). The Effects of attitude and self-efficacy toward entrepreneurial intentions of students. *Journal of Accounting and Management, Mahasarakham University*. 15(2), 65–78.
- Nurul Qamari, I., Azizah, S., & Farahdiba, D. (2022). Determinants of entrepreneurial intentions: Evidence from undergraduate students. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*. 15(2), 105–118.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2(2), 49–60.
- Saraswati, T. T., et al. (2022). Entrepreneurship motivation behind entrepreneurship intention with a family business background. *LITERACY: International Scientific Journals Of Social, Education and Humaniora*. 1(3), 1–9.
- Sevilla-Bernardo, J., et al. (2024). Successful entrepreneurship, higher education and society: from business practice to academia. *Humanities and Social Sciences Communications*. 11(1404), 1-20.
- Siraj, L. T., Jirgi, J. M., Yerima, H. M., & Ibrahim, M. B. (2022). Social Support and Entrepreneurial Intention Among Graduating Students in Kano State, Nigeria. *Global Scientific Journals*. 10(6), 1874-1882.
- Su, Y., Zhu, Z., Chen, J., Jin, Y., Wang, T., Lin, C.-L., & Xu, D. (2021). Factors influencing entrepreneurial intention of university students in China: Integrating the perceived university support and theory of planned behavior. *Sustainability*, 13(8), 4519.
- Suganda, U. K., & Simbolon, E. D. (2023). Building entrepreneurial intention: The moderating role of social support. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*. 4(2), 304-313.
- Suyono, & Safrizal, H. B. A. (2024). An empirical study on the role of perceived behavioral control and subjective norms in shaping entrepreneurial intentions and actions. *Journal of System and Management Sciences*. 14(12), 285–299.
- Tremma, O., Tremma, O., Walley, K., Liu, T., Adkins, P., Tan, F., & Turner, S. (2023). Digital entrepreneurship in China: insight into online business start-up among Chinese university students based on entrepreneurial intention. *International Journal of Humanities and Social Sciences Review*. 3(1), 61–93.
- Tuan, A. B. N., & Pham, M. (2022). The role of mindfulness and perceived social support in promoting students' social entrepreneurial intention. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 10(1), 145-160.
- Wahyuni, N. K. P., & Piartrini, P. S. (2021). Attitude toward entrepreneurship, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention (Case study Faculty of Economica and Business, Universitas Udayana). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 5(5), 188–195.
- Wasim, J., Haj Youssef, M., Christodoulou, I., & Reinhardt, R. (2024). The Path to Entrepreneurship: The Role of Social Networks in Driving Entrepreneurial Learning and Education. *Journal of Management Education*. 48(3), 459–493.
- Wu, M. X., Wang, M. M., Soar, J., & Gide, E. (2016). China's E-Commerce Higher Education: A 15 Years Review from International Viewpoint. *Open Journal of Social Sciences*. 4(10),

155–164.

- Yang, Q., Al Mamun, A., Long, S., Gao, J., & Mohd Ali, K. A. (2024). The effect of environmental values, beliefs, and norms on social entrepreneurial intentions among Chinese university students. *Humanities and Social Sciences Communications*. 11(97), 1-14.
- Ye, L., Zhang, T., Zhang, Q., & Mi, Z. (2025). University Support for Student Entrepreneurship in China: Developing Entrepreneurial Capacity and Intentions. *SAGE Open*, April-June.
- Ye, Z.-M., & Kang, K.-W. (2025). The Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurship on Entrepreneurial Intention: Entrepreneurial Attitude as a Mediator and Entrepreneurship Education Having a Moderate Effect. *Sustainability*. 17(10), 4733.
- Zhang, C. (2024). Analysis of College Students' Entrepreneurship Under E-Commerce Environment. *International Journal of Global Economics and Management*. 2(2), 1–6
- Zhang, Y., & Wang, Y. (2023). A Survey of Entrepreneurial Intentions among Chinese College Students. *Global Research in Higher Education*. 6(3), 58–66.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

Academic Administration of School Administrators Under
the Office of Phuket Primary Educational Service Area

ดาราวดี บรรจงการ

Darawadi Banchongkan

นวัฒน์ ไชยมพู่

Navrat Waichompu

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: darawadee3019b@gmail.com



Received: 4 July 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้บริหารควรมีความรู้ส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานศึกษา เป็นต้น 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ควรจัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตร และ การจัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

Abstract

This research aimed to 1) study the level of academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office, 2) compare academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office, 3) study recommendations for academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office, and 4) study guidelines for developing academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office. The respondents were 280 people, and 3 key informants. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and one-way variance (One Way Anova)

The research results found that 1) The study of academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office , teachers had opinions on academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office at the highest level overall. 2) The results of comparing academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office classified by gender, classified by highest level of education, and by work experience, overall there was no difference, and classified by school size found that overall there was a difference. 3) Recommendations for academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office The administrators should have knowledge, promote a curriculum that is consistent with the school, etc., 4) Guidelines for developing academic administration of school administrators under the Phuket Primary Educational Service Area Office Create a project to develop a curriculum and organize the teaching and learning process, etc.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Phuket Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน อำนวยการประสานงาน และควบคุมการดำเนินงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เช่น

การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมครูในการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย รวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ทิตินา แหมมณี, 2555)

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาครูให้เป็นนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนสร้างผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา (สุวิชา วิรัชมาศ, 2551) แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทในการขับเคลื่อนงานวิชาการ แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ ผู้บริหารบางรายไม่ได้มีพื้นฐานด้านวิชาการโดยตรง ส่งผลให้ไม่สามารถนำหลักการบริหารทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (จกกลณี วัฒนศิริธรรม, 2557) 2) ภาระงานที่มากเกินไป งานด้านธุรการหรือภาระจากหน่วยเหนือที่มากเกินไป ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการได้อย่างเต็มที่ (โกวิท เทพวงศา, 2560) 3) การมีส่วนร่วมของครูต่ำ การบริหารงานวิชาการควรใช้แนวทางมีส่วนร่วม แต่ผู้บริหารบางคนยังขาดทักษะในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (อรรธรณ หิรัญคำ, 2556) 4) ขาดทรัพยากรและงบประมาณ การจัดกิจกรรมทางวิชาการมักต้องใช้งบประมาณและสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอ แต่บางโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณ ทำให้การพัฒนาเชิงวิชาการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (สมหมาย อินทร์ช่าง, 2558)

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า มีประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการหลายกลยุทธ์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ แต่ด้วยจำนวนนักเรียนที่มีจำนวนมากอาจทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและความไม่ทั่วถึง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ (O-net) ทางการเรียนรู้ของนักเรียนต่ำลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต, 2566) สาเหตุของปัญหาอาจสืบเนื่องมาจากครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรการวัดผลประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูที่จะต้องบริหารจัดการและให้บริการในการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ การนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวัดประเมินผล การเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการและเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีขั้นตอนวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 280 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 280 คน

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis โดยกำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.25 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.95 ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 280 คน โดยกำหนดตามเกณฑ์สัดส่วนขนาดสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 3 คน โดยเลือกแบบอิงจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling) ตามคุณสมบัติ ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคอร์ (Five Point Likert's Scale) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยให้น้ำหนักการประเมินค่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยามและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตของคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกเป็น 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาสาระและความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence : IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.989
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
9. สร้างแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จากกรอบแนวคิด ทั้ง 6 ด้าน เสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาสาระและความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. ภูเก็ตในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยแบบสอบถามส่งไป จำนวน 280 ฉบับ ได้รับกลับคืน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป 5. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยการนัดเวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. เปรียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป. ภูเก็ตตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ด้วยสถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test)

4. เปรียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ด้วยสถิติ Analysis of variance : ANOVA เมื่อพบความแตกต่างวิเคราะห์รายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ Scheffé Method

5. ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. ภูเก็ต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละประเด็น

6. ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต วิเคราะห์โดยสรุปเป็นความเรียงในแต่ละด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรมเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) สำหรับเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ Scheffé Method

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ขนาดโรงเรียน	4.48	0.32	มาก
การศึกษาขั้นสูงสุด	4.62	0.27	มากที่สุด
ประสบการณ์ในการทำงาน	4.59	0.23	มากที่สุด
รวม	4.53	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้บริหารควรมีความรู้ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานศึกษา รวมไปถึงสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี ควรมีความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนำไปใช้ได้จริง จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้ได้จริงในสถานศึกษา กำหนดแนวการประเมินที่หลากหลายเน้นสภาพจริง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมี

1813 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จะต้องเป็นผู้นำนโยบาย วางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้กระบวนการประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการกำหนดนโยบาย พัฒนาศักยภาพครู สนับสนุนงบประมาณและเครือข่ายวิจัย รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำเป็นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา

อภิปรายผล

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ จำแนกตามการศึกษาชั้นสูงสุด ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรวิทย์สิน ไชยอัษฎาภร (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การศึกษากิจการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรัชยา ประสิทธิ์รัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

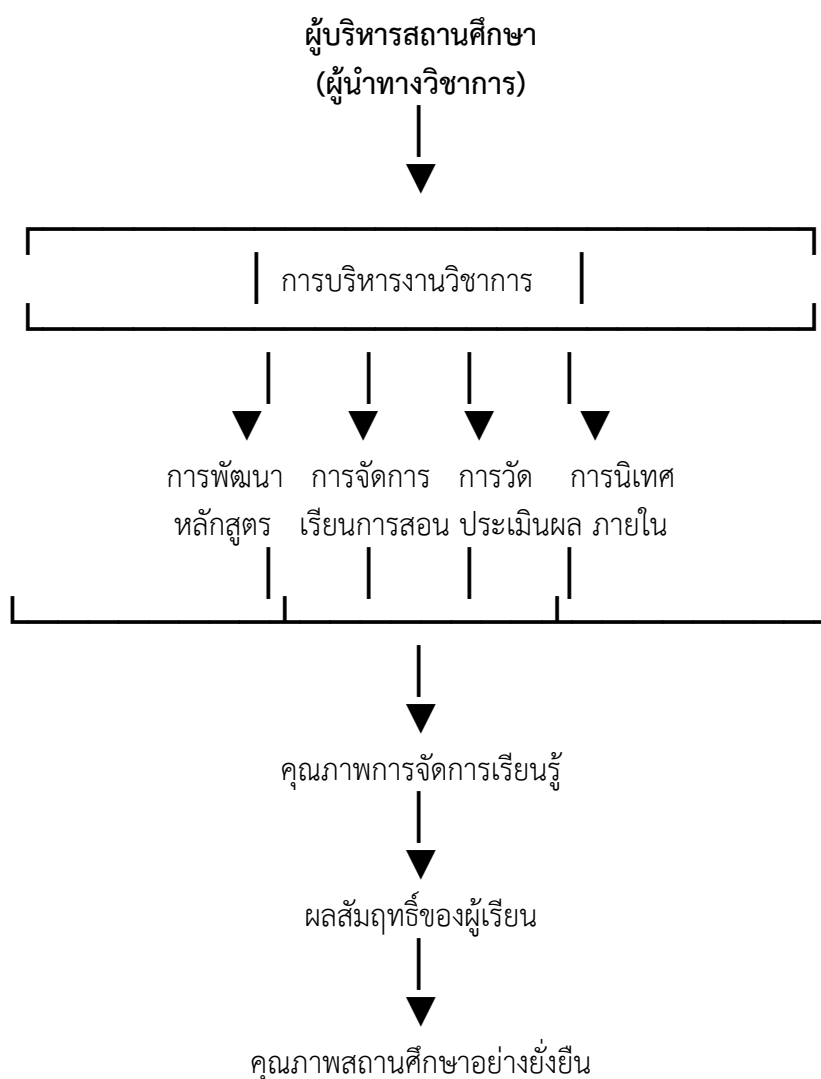
ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้บริหารควรมีความรู้ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานศึกษา รวมไปถึงสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี ควรมีความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนำไปใช้ได้จริง จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้ได้จริงในสถานศึกษา กำหนดแนวการประเมินที่หลากหลายเน้นสภาพจริง สอดคล้องกับการวิจัยของ พัทธัญญา จันทา (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จะต้องเป็นผู้นำนโยบาย วางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้กระบวนการประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการวิจัยเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการกำหนดนโยบาย พัฒนาศักยภาพครู สนับสนุนงบประมาณและเครือข่ายวิจัย รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำเป็นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทญ์พิชา จันทา (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้ใหม่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และศตวรรษที่ 21 บทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สรุป

การศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำแนกตามเพศ จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้บริหารควรมีความรู้ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานศึกษา รวมไปถึงสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี ควรมีความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และนำไปใช้ได้จริง จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในให้มีมาตรฐานและเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้ได้จริงในสถานศึกษา กำหนดแนวการประเมินที่หลากหลายเน้นสภาพจริง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จะต้องเป็นผู้นำนโยบาย วางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้กระบวนการประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการกำหนดนโยบาย พัฒนาศักยภาพครู สนับสนุนงบประมาณและเครือข่ายวิจัย รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำเป็นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นยกระดับคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะโดยการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร ควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร รวมถึงสร้าง

บรรยายภาคให้ครูผู้สอนรับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน และส่งเสริมให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมากที่สุด ควรมีการบันทึกและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ รวบรวมให้ครูมีการจัดเตรียมเนื้อหาการสอนที่หลากหลายและยืดหยุ่น คำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารอธิบายครูผู้สอนให้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนก่อนการออกแบบการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพเพื่อทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ควรมีการกำหนดเป้าหมายหรือภาพความสำเร็จที่เด่นชัดเป็นรูปธรรม ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา และควรนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารควรเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ควรมีวิธีการติดตามประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและมีการปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรจัดตั้งให้มีคณะกรรมการวัดผลประเมินการเรียนรู้

1.5 ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ ควรมีระบบการคัดสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และควรมีการจัดระบบการเก็บรักษาและบริการ การใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ควรนำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ผู้บริหารการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองในเรื่องการวิจัยเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการทำ PLC ให้ครูผู้สอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการวิจัยในชั้นเรียน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล เพื่อทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้าน โดยเจาะลึกลงในรายละเอียดเพื่อเปรียบเทียบว่าการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้าน ๆ อื่น เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีและปัญหาในการบริหารงานวิชาการ

2.4 ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารงานวิชาการ และทดลองใช้ในสถานศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560). กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โกวิท เทพวงศา. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จกกลนี วัฒนศิริธรรม. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัชยา ประสิทธิ์รัตน์. (2567). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการแสงอีสาน. 21(1), 162-277.
- ทิตนา แคมมณี. (2555). ศิลปะการสอน: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- วรวิธสิน ไชยอัษฎาภร. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. รายงานสืบเนื่องจากการประชุม การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). การวัดผลการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- สมหมาย อินทร์ช่าง. (2558). การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. นครปฐม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา นิมพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์.
- สุวิชา วิรัชมาศ. (2551). แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

อรรวรรณ หิรัญคำ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล
Creative Leadership of School Administrators
Satun Primary Educational Service Area Office

รติสรณ์ ตั้งสง่า

Ratisorn Tingsa-nga

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

Sajanun Kheowwongsri

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Satun Primary Educational Service Area Office

E-mail: Ratisorn.tin023@hu.ac.th



Received: 5 July 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล และ 3) เพื่อศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.53) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Abstract

This research aimed to 1) study the creative leadership of school administrators

under the Satun Primary Educational Service Area Office, 2) compare the creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office, and 3) study and collect suggestions for the development of creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 324 people using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that 1) the creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office, overall and in each aspect, was at a high level ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.53). 2) The results of the comparison of creative leadership of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office according to the opinions of teachers classified by general information of the respondents, including gender, education level, work experience, and size of the school, found that teachers of different genders were not different overall. 3) The results of the collection of recommendations found that (1) administrators should receive training workshops every semester. (2) They should have critical thinking by separating facts from different opinions and analyzing problems from all angles before deciding to solve them. (3) They should give importance to the ideas of all teachers, clearly communicate the goals of each work, create mutual understanding, give equal importance to the roles and duties of all teachers, and emphasize prioritizing work correctly.

Keywords : Creative Leadership, Educational Institution Administrators, Satun Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การพัฒนาประเทศถือว่ากำลังคน คนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญ การให้ความสำคัญในการเตรียมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560) ที่ได้ระบุไว้ว่าการศึกษาทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมี วินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด แต่แนวคิดดังกล่าวก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันทน์, 2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การไว้วางใจมองครู่ว่าเป็นผู้นำ 3) สนับสนุนความคิดริเริ่ม 4) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ 5) ให้ความสนใจกับคน 6) ให้ความสำคัญกับคน 7) สร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง 8) เอาใจใส่ใกล้ชิด

9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติการกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพพะไทย, 2560)

สอดคล้องกับแนวคิดของปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดทางบวกเพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาตนเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้นำที่ดี 6) เป็นผู้นำสร้างแรงจูงใจให้มีความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็นผู้นำสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ 10) เป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการบริหารให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เขาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

ดังนั้นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หรือโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยการติดตาม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนา หรือปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จของสถานศึกษา และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รัก ความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับนานาชาติ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 159 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์เป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขับเคลื่อนให้โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 สู่การปฏิบัติในระดับ พื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการเป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2567 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัดโดยมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ประกอบด้วยโรงเรียน 159 โรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการ

บริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนในแต่ละกลุ่มมีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET ของนักเรียน อีกทั้งยังรวมถึงขนาดโรงเรียนและการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งหมดนี้ล้วนต้องใช้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการและควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้จุดเน้นการพัฒนาศึกษาของ ส.พ.ป. สกล ให้มีการปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายคือห้องเรียนโดยเชื่อว่าห้องเรียนมีคุณภาพ นักเรียนก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการที่จะนำสิ่งใหม่ๆ และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
- 3) เพื่อศึกษารวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 แห่ง ประชากรทั้งหมดจำนวน 1,712 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล, 2567) 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 ข้อ ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open

From) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษารายละเอียดของสถานศึกษาและตรวจสอบรายชื่อสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สกล
2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกล เพื่อแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถาม ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา
3. การแจกแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาโดยการแบบสอบถามฉบับจริง ให้กับสถานศึกษาเพื่อแจกจ่ายให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการกรอกให้ข้อมูล 4. ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน หลังจากแจกแบบสอบถามไป แล้ว 2-3 สัปดาห์ 5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมี ความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกันตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 5 แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล รายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการสรุปเนื้อหาและจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.53	มาก
ด้านความยืดหยุ่น	4.11	0.53	มาก
ด้านจินตนาการ	4.11	0.58	มาก
ด้านแรงจูงใจ	4.15	0.56	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.54	มาก
รวม	4.12	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.14$) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe') แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		T	Sig.
	n = 129		n = 195			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.64	4.07	0.44	1.698	.91
ด้านความยืดหยุ่น	4.22	0.65	4.04	0.44	2.629	.009**
ด้านจินตนาการ	4.21	0.68	4.04	0.49	2.605	.010**
ด้านแรงจูงใจ	4.25	0.69	4.08	0.46	2.46	.014*
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.21	0.67	4.11	0.43	1.433	.153
รวม	4.18	0.64	4.07	0.45	1.698	.091

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี n = 287 คน		สูงกว่าปริญญาตรี n = 37 คน		T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.55	4.07	0.45	0.603	.547
ด้านความยืดหยุ่น	4.12	0.55	4.04	0.48	0.847	.398
ด้านจินตนาการ	4.12	0.59	4.05	0.52	0.622	.534
ด้านแรงจูงใจ	4.15	0.58	4.10	0.47	0.576	.565
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.15	0.57	4.11	0.39	0.446	.656
รวม	4.12	0.54	4.07	0.45	0.603	.547

จากตารางที่ 3 พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี n = 108		ตั้งแต่ 11-20 ปี n = 92		สูงกว่า 21 ปี n = 124	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านวิสัยทัศน์	4.09	0.50	4.10	0.44	4.15	0.62
ด้านความยืดหยุ่น	4.09	0.55	4.03	0.43	4.19	0.59
ด้านจินตนาการ	4.10	0.56	4.04	0.44	4.17	0.68
ด้านแรงจูงใจ	4.13	0.58	4.09	0.44	4.21	0.64
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	0.57	4.11	0.42	4.21	0.61
รวม	4.09	0.51	4.10	0.44	4.16	0.62

จากตารางที่ 4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 21 ปี ($X = 4.16$) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี ($X = 4.10$) และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($X = 4.09$)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. สตูล ตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 103		ขนาดกลาง n = 185		ขนาดใหญ่ n = 36	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.44	4.18	0.57	4.03	0.59
ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.42	4.18	0.57	3.99	0.65
ด้านจินตนาการ	4.06	0.41	4.16	0.64	3.97	0.65
ด้านแรงจูงใจ	4.08	0.45	4.21	0.58	4.02	0.72
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.42	4.21	0.57	3.99	0.71
รวม	4.05	0.44	4.18	0.57	4.03	0.59

จากตารางที่ 5 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.18$) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.05$) และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.03$)

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารทุก ๆ ภาคการศึกษา หรือบังคับการฝึกปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะการวางแผนในการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการที่หลากหลาย รองลงมา คือ ควรสำรวจและทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา เช่น ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมรับทราบถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ

2) ด้านความยืดหยุ่น ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรมีการสังเกตพฤติกรรมอารมณ์ของคณะครู และมีการสื่อสารที่ใช้คำพูด น้ำเสียง ที่ช่วยลดความตึงเครียดของงาน เพื่อให้บรรยากาศการทำงานได้ผ่อนคลายและเกิดคุณค่าและมีความสุขกับการทำงาน รองลงมา คือ ควรมีการเตรียมตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เช่น มีแผนสำรองไว้เพื่อปรับทิศทางการทำงานให้ทันกับสถานการณ์ และเรียนรู้จากสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงแล้วนำมาปรับใช้ในครั้งหน้า และควรทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เช่น สามารถวิเคราะห์หรือระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน และเลือกวิธีการแก้ไขโดยพิจารณาจากมุมมองที่หลากหลาย เช่น วิธีการทางกฎหมายหรือระเบียบ หรือวิธีการจากประสบการณ์เดิม ตามลำดับ

3) ด้านจินตนาการ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นหรือคำพูดต่าง ๆ ที่ได้ยินมา และวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข รองลงมา คือ ควรมีความคิดหลายแง่มุมในการเข้าใจคณะครูอย่างรอบด้าน เช่น บางสถานการณ์ก็ยากให้ผู้บริหารเกิดมุมมองต่อครูให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง ที่มีสถานะเท่าเทียมกันโดยไม่คิดว่าตัวเองคือผู้มีอำนาจตัดสินใจทุกอย่าง และควรปฏิบัติตนโดยการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น

ซื่อสัตย์ ตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในคุณธรรม และให้ความสำคัญกับครูทุกคน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในบทบาทของงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ตามลำดับ

4) ด้านแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรคำนึงถึงความสุขของครูในการทำงาน เช่น กล่าวคำชมเชยและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความสำเร็จและความพยายาม หรือเป็นการแสดงออกในการชื่นชมผลงานโดยใช้คำพูดที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ควรให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในศักยภาพของครูทุกคน ในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติแต่ละครั้ง มีการติดตามงานอย่างเป็นมิตร ไม่สร้างความกดดันและความตึงเครียดเพิ่มให้กับครู และควรเปิดใจรับฟังปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอย่างจริงจัง และเข้าถึงผู้ปกครองและชุมชน เช่น การลงพื้นที่ไปร่วมงานต่างๆ ของชุมชน หรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น ตามลำดับ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน และสื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน ให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจตรงกัน รองลงมา คือ ควรให้ความสำคัญและบทบาทกับครูทุกคนในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น อยากให้มีการโหวตคะแนนเสียงแบบประชาธิปไตย โดยให้เสียงส่วนข้างมากเป็นข้อยุติการตัดสินใจ และควรเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง แยกแยะสำหรับงานที่เร่งด่วนและงานที่สำคัญ แบ่งงานให้เหมาะสมกับกำลังคนและกำหนดเวลาการส่งงานให้ชัดเจน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีการปรับบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจบริบทและปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีทักษะในการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อออกแบบแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวิธีการแบบเดิม ๆ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงศักยภาพในการคิดริเริ่ม พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกัน มีความรู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น เพราะการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการความคล่องตัว การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560,) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) ส.พ.ป. กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สังกัด ส.พ.ป. กรุงเทพมหานคร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครู มีความไว้วางใจและมีการสื่อสารที่ดีจึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีวินัยและความอดทน ซึ่งถือว่าเป็นหลักที่สำคัญในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะมีความรู้ ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนภายในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และบริหารให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ

ผลวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการพัฒนาในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยงการมีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม สำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถ เป็นผู้นำในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชูโฮรี มะลีเป็ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป.นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป. นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ส.พ. ม. เขต 1 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของอามาล โต๊ะตาหยง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ ส.พ.ป.ยะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สนธยา สมลิคุณ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.ขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากินแบ่ง รัฐบาลอุปถัมภ์) ส.พ.ป.กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส.พ.ม. เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป.นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ครูผู้สอนที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.นครราชสีมา เขต 6 ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลวิจัย ยุพา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ส.พ.ป. กาฬสินธุ์ เขต 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัด ส.พ.ป.กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณธรณ์ วีระภทรกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ทำให้ผู้บริหารย่อมมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน ในการพัฒนาสถานศึกษาครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.53) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ภาคการศึกษา (2) ควรมีการคิดเชิงวิพากษ์ โดยการแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาให้ครบทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจแก้ไข (3) ควรให้ความสำคัญกับความคิดของครูทุกคน สื่อสารเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ชัดเจน เกิดความเข้าใจตรงกัน ให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และเน้นเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ความร่วมมือ ความยืดหยุ่นภายในองค์กร และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขกับการทำงาน เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย เทคโนโลยี หรือวิธีการสอน โดยการวางแผนสำรอง การปรับแนวทางอย่างยืดหยุ่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา วิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้การเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงคือหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด ต้องมองให้ลึกถึงต้นเหตุ และเลือกแนวทางแก้ไขจากมุมมองที่หลากหลาย ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ และประสบการณ์เดิม เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2) ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ วางแผนคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าและการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกมั่นใจและศรัทธาต่อการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนการคิดนอกกรอบจะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และจะช่วยพัฒนาการทำงานในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการใช้จินตนาการในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พร้อมเป็นปรีชาที่ตีรับฟังปัญหาจากบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

3) ด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ สนับสนุนการทำงานเชิงนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

4) ด้านการพัฒนาผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงออกแบบ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

6) ด้านนโยบายและทรัพยากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้ทัศนะคติและความคิดเห็นในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

4) ด้านการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทพื้นที่อื่น หรือศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาธิปต์ ทัพพะไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดส.พ.ป.กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา ติดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูไธรี มะลีเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.นราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธนาภรณ์ นิลพินันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- ภูวนาท คงแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัด สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รอชีเยห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, น. 14.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาดำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอยะรัง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.ขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส.พ.ป.พะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สตูล : สังกัด ส.พ.ป. สตูล.

- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม ศึกษาในเขต อำเภอมือเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อามาล โต๊ะดาหยง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรื่อง วิทย สังกัดส.พ.ป.ยะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสกลนคร.

บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

Role in Improving the Quality Life for Elderly Khaen Yai Subdistrict
Administrative Organization, Muang Roi Et District, Roi Et Province

วิชัย สระแก้ว

Wichai Srakaew

พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี

Phramaha Thainoi Yanamethi

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus

E-mail: wichaisrakaew@gmail.com



Received: 6 August 2025; Revised: 15 August 2025; Accepted: 19 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ จำนวน 272 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าทีเทส ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ควรส่งเสริมกิจกรรมป้องกันโรคและการกินอาหารสุขภาพ สนับสนุนการดูแลสุขภาพจากบุคลากรและเพื่อนบ้าน พร้อมให้ทุนประกอบอาชีพ เสริมรายได้และลดภาระค่าใช้จ่าย รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้การดูแลสุขภาพอย่างปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในทุกด้าน

คำสำคัญ: บทบาทในการพัฒนา, คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ, องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study role in improving the quality of life for elderly Khaen Yai Subdistrict Administrative Organization, Muang Roi Et District, Roi Et Province. 2) to compare the opinions on role in improving the quality of life for elderly in mention, classified by gender, age, education level, and occupation. 3) To study recommendations for improving the quality of life of the elderly in Khaen Yai Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province, the sample group consisted of elderly individuals who receive the living allowance within the area of Kan Yai Subdistrict Administrative Organization, 272 in number. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with reliability at 0.96. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypothesis testing include t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The research found that:

1) The role in improving the quality of life for elderly Khaen Yai Subdistrict Administrative Organization, Muang Roi Et District, Roi Et Province overall and each aspect at a moderate level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: physical well-being, emotional and mental well-being, social well-being, and intellectual well-being, respectively.

2) The results of comparing the elderly's opinions on the role in improving their quality of life, categorized by gender, age, educational level, and occupation, showed no significant differences both overall and by specific aspects. This outcome did not align with the research hypothesis.

3) Recommendations for improving the quality of life of the elderly in the Kan Yai Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province include promoting disease prevention activities and healthy eating habits, supporting care from children and neighbors, providing vocational grants to increase income and reduce expenses, and promoting self-care knowledge for safe living. These measures aim to enhance the quality of life of the elderly in all dimensions.

Keyword: The role in development, The quality of life of the elderly, The Sub-district Administrative Organization of Khan Yai

บทนำ

ในช่วงปี พ.ศ. 2545-2563 จำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.4 เป็นร้อยละ 18.6 ของประชากรทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างชัดเจน รัฐบาลจึงกำหนดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และ

1836 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ได้เน้นส่งเสริมสุขภาพ การศึกษา และสร้างรายได้เสริมเพื่อความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553 ยังได้เพิ่มสิทธิด้านสวัสดิการและการสนับสนุนอาชีพให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน(กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

การดูแลและสร้างหลักประกันให้ผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐให้ความใส่ใจ โดยมีโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ตามรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส รัฐบาลได้มอบหมายให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการ ก่อนถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ.การกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพรวม 852 คน ครอบคลุม 11 หมู่บ้าน โดยมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน 4 ด้าน คือ กาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามพระราชบัญญัติการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ แม้จะดำเนินการมาหลายปี แต่ยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อบทบาทดังกล่าว รวมถึงความแตกต่างตามเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง (กองสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างแล้ว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในเขต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเทียบสถิติบัญชีรายชื่อ จำแนกตามหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน จำนวน 852 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในเขต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

4. การสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจาก เอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research)

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างเป็นแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วน ตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความ เทียบตรงตามทฤษฎีความเป็นปรนัย ส่วนการใช้ภาษา และคำชี้แจง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ทั้งโครงสร้างเนื้อหา(Content and Construct Validity) และสำนวนภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item - objective Congruence Index/IOC) จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา ใช้อธิบายปัจจัยส่วน บุคคล โดยใช้สถิติ เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การแปล ความหมายตามระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยใช้การทดสอบค่าทีเทส (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป การ วิเคราะห์คำถามปลายเปิด ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแจกแจงความถี่ของคำตอบ เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคน ใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และ รายด้าน

ความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	ระดับบทบาท			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล

1838 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.ด้านคุณภาพกาย	3.57	0.58	1	มาก
2.ด้านอารมณ์จิตใจ	3.48	0.42	2	ปานกลาง
3.ด้านคุณภาพสังคม	3.45	0.44	3	ปานกลาง
4.ด้านสติปัญญา	3.42	0.64	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.48	0.52	-	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.58) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.42) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.44) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านคุณภาพกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากสองข้อ และอยู่ในระดับปานกลางห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “การจัดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าไปตรวจสุขภาพวัดความดันผู้สูงอายุเป็นประจำทุกเดือน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “การส่งเสริมกิจกรรมการกินอาหารสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายในผู้สูงอายุ”

2) ด้านอารมณ์จิตใจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากหนึ่งข้อ และอยู่ในระดับปานกลางหกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “การส่งเสริมกิจกรรมวันผู้สูงอายุเพื่อเคารพเชิดชูเกียรติให้กับผู้สูงอายุ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพเพื่อให้กับผู้สูงอายุ มีกำลังใจประกอบอาชีพที่ถนัด”

3) ด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งเจ็ดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมในวันผู้สูงอายุ และสนับสนุนทุนสิ่งของเครื่องใช้ในวันผู้สูงอายุ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ที่ว่า “การส่งเสริมกิจกรรมการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุให้ผู้ได้พบปะกันในทางสังคม”

4) ด้านสติปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งเจ็ดข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “การส่งเสริมกิจกรรมการทำบุญเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ระลึกถึงคุณงามความดี และบุญกุศล” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “การส่งเสริมการเรียนรู้การใช้สติปัญญาในการกิน เติบ นอน นั้ง อย่างถูกต้องในผู้สูงอายุ”

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อบทบาท	เพศชาย			เพศหญิง			t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านคุณภาพกาย	3.55	0.62	มาก	3.59	0.54	มาก	.18	.36
2. ด้านอารมณ์จิตใจ	3.47	0.45	ปานกลาง	3.49	0.39	ปานกลาง	.22	.28
3. ด้านคุณภาพสังคม	3.44	0.47	ปานกลาง	3.46	0.43	ปานกลาง	.16	.76
4. ด้านสติปัญญา	3.39	0.65	ปานกลาง	3.45	0.61	ปานกลาง	.23	.46
รวม	3.48	0.55	ปานกลาง	3.50	0.49	ปานกลาง	.14	.28

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

บทบาทในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ	อายุ								
	60 – 69 ปี			70 -79 ปี			80 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพกาย	3.60	0.59	มาก	3.57	0.58	มาก	3.54	0.57	มาก
2. ด้านอารมณ์จิตใจ	3.48	0.44	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง	3.46	0.40	ปานกลาง
3. ด้านคุณภาพสังคม	3.47	0.46	ปานกลาง	3.45	0.44	ปานกลาง	3.43	0.42	ปานกลาง
4. ด้านสติปัญญา	3.45	0.67	ปานกลาง	3.42	0.64	ปานกลาง	3.39	0.61	ปานกลาง
รวม	3.51	0.54	มาก	3.48	0.52	ปานกลาง	3.46	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 69 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 0.59) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.= 0.44) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X}$ = 3.47, S.D.= 0.46) และด้านสติปัญญา ($\bar{X}$ = 3.45, S.D.= 0.67)

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 -79 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X}$ = 3.57, S.D.= 0.58) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.= 0.42) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X}$ = 3.45 S.D.= 0.44) และด้านสติปัญญา ($\bar{X}$ = 3.42, S.D.= 0.64)

1840 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.57) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.40) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.43$ S.D.= 0.42) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.61)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	ระดับการศึกษา								
	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา/เทียบเท่า			อนุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพกาย	3.54	0.58	มาก	3.57	0.59	มาก	3.60	0.57	มาก
2. ด้านอารมณ์จิตใจ	3.46	0.42	ปานกลาง	3.48	0.44	ปานกลาง	3.50	0.40	ปานกลาง
3. ด้านคุณภาพสังคม	3.43	0.44	ปานกลาง	3.45	0.46	ปานกลาง	3.47	0.42	ปานกลาง
4. ด้านสติปัญญา	3.39	0.64	ปานกลาง	3.42	0.67	ปานกลาง	3.45	0.61	ปานกลาง
รวม	3.45	0.52	ปานกลาง	3.48	0.54	ปานกลาง	3.50	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.58) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.42) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.43$ S.D.= 0.44) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.64)

ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/เทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.59) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.44) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.45$ S.D.= 0.46) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.67)

ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.57) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.40) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.47$ S.D.= 0.42) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.61)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ	รายได้ต่อเดือน								
	9,000-15,000 บาท			15,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพกาย	3.52	0.54	มาก	3.54	0.57	มาก	3.59	0.59	มาก
2. ด้านอารมณ์จิตใจ	3.45	0.38	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง	3.49	0.43	ปานกลาง
3. ด้านคุณภาพสังคม	3.42	0.40	ปานกลาง	3.44	0.44	ปานกลาง	3.46	0.45	ปานกลาง
4. ด้านสติปัญญา	3.36	0.63	ปานกลาง	3.42	0.62	ปานกลาง	3.44	0.64	ปานกลาง
รวม	3.44	0.49	ปานกลาง	3.47	0.51	ปานกลาง	3.50	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.54) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.38) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.42$ S.D.= 0.40) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.63)

ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 16,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.57) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.42) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.44$ S.D.= 0.44) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.42$, S.D.= 0.62)

ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านคุณภาพกาย ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.59) ด้านอารมณ์จิตใจ ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.43) ด้านคุณภาพสังคม ($\bar{X} = 3.46$ S.D.= 0.45) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.64)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมกิจกรรมป้องกันโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และส่งเสริมการกินอาหารสุขภาพในผู้สูงอายุให้มากขึ้น ควรสนับสนุนให้บุตรหลานและเพื่อนบ้านช่วยดูแลผู้สูงอายุด้วยความรักเมตตา พร้อมทั้งให้ทุนประกอบอาชีพเพื่อสร้างกำลังใจ ด้านสังคม ควรสนับสนุนทุนช่วยเหลือการประกอบอาชีพและทุนใช้จ่ายในครัวเรือน เพื่อเสริมรายได้และลดภาระด้านสติปัญญา ควรส่งเสริมการเรียนรู้การดูแลตนเองอย่างถูกต้องและปลอดภัยจากอุบัติเหตุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน

อภิปรายผล

1. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อบต.แคนใหญ่ แม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพ กาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของผู้สูงอายุ แต่ยังขาดการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และครอบคลุมในทุกมิติ การให้บริการหรือสนับสนุนยังมีข้อจำกัดทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงควรมีการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและเพิ่มการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ที่ระบุว่า การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยแรงจูงใจ ความต้องการในการเติบโต และการส่งเสริมจากสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรวางแผนพัฒนาที่เป็นระบบ เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิช ชันทพิริยา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ผลการศึกษพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านคุณภาพกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านคุณภาพสังคม และด้านสติปัญญา พบว่า

1) ด้านคุณภาพกาย พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อบต.แคนใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้สูงอายุอาจชื่นชอบบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านคุณภาพกาย อยู่มาพอสมควร เพราะอาจเห็นว่า อบต.แคนใหญ่ มีบทบาทให้การส่งเสริม ช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีการจัดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าไปตรวจสุขภาพวัดความดันผู้สูงอายุเป็นประจำทุกเดือน ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายให้กับผู้สูงอายุมีร่างกายที่แข็งแรง การส่งเสริมอบรมกิจกรรมการป้องกันโรคให้กับผู้สูงอายุทุกเดือน การจัดให้เจ้าหน้าที่เข้าไปติดตามตรวจเยี่ยมดูแลสุขภาพกายให้แก่ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว การจัดเจ้าหน้าที่คอยรับส่งผู้สูงอายุไปโรงพยาบาลตามที่คุณสูงอายุร้องขอ การส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันโรคความดันเบาหวานให้กับผู้สูงอายุเสมอ และการส่งเสริมกิจกรรมการกินอาหารสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายในผู้สูงอายุ สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554) ได้นำเสนอว่า “คุณภาพกาย” หมายถึง ความสมบูรณ์ของร่างกาย การมีสุขภาพดีทั้งในเชิงโภชนาการ การออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ออกรศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ด้านอารมณ์จิตใจ บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อบต.แคนใหญ่ มีบทบาทในการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านจิตใจและอารมณ์ ผ่านกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การจัดงานวันผู้สูงอายุเพื่อเชิดชูเกียรติ การมอบของขวัญหรือสิ่งของจำเป็นในโอกาสสำคัญ ตลอดจนการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในพื้นที่สาธารณะ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้พักผ่อนพบปะ และสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชน นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยังสนับสนุนทุนประกอบ

1843 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อาชีพให้กับผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองและเสริมสร้างความรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Erikson (1950) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุต้องการรู้สึกว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่า (ego integrity) และหากขาดการยอมรับหรือบทบาทในสังคม จะเกิดความรู้สึกสิ้นหวัง (despair) ได้ การส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นการยกย่องเกียรติและการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่อธิบายว่าความต้องการทางด้านความรักและการเป็นที่ยอมรับ (belongingness and esteem needs) เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคคล โดยเฉพาะในช่วงวัยสูงอายุที่มีความต้องการความอบอุ่นใจจากครอบครัวและสังคมอย่างมาก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว แต่การส่งเสริมยังมีลักษณะเป็นโครงการเฉพาะช่วงเวลา ยังขาดความต่อเนื่องและขาดการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนกิจกรรมระยะยาว และการสนับสนุนเครือข่ายครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์จิตใจได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิช ขันทพิริยา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านสังคม พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้สูงอายุอาจชื่นชอบบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านคุณภาพสังคม อยู่บ้าง เพราะอาจเห็นว่า อบต.แคนใหญ่ มีบทบาทให้การส่งเสริม ช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมในวันผู้สูงอายุ และสนับสนุนทุนสิ่งของเครื่องใช้ในวันผู้สูงอายุ การสนับสนุนทุนช่วยเหลือการสร้างบ้านที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุยากไร้ในชุมชน การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุในแต่ละชุมชนได้มีกิจกรรมการทำความดี จิตอาสาเพื่อสังคม การสนับสนุนมอบทุนทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุได้นำไปใช้จ่ายในครัวเรือน การส่งเสริมสนับสนุนทุนช่วยเหลือการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการสร้างรายได้ การส่งเสริมกิจกรรมการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุให้ผู้ได้พบปะกันในทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (WHO, 2002) ให้ความสำคัญกับแนวคิด "Active Ageing" หรือ "การสูงวัยอย่างกระฉับกระเฉง" ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัชยา เคล้าดี และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านสติ ปัญญา พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อบต.แคนใหญ่ มีบทบาทในการส่งเสริมและช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติปัญญา เช่น การจัดกิจกรรมการทำบุญเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ระลึกถึงคุณงามความดีและบุญกุศล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านโครงการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้สติปัญญาในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างถูกต้อง เช่น การกิน เดิน นั่ง นอน อย่างเหมาะสมตามวัย แม้ว่าผู้สูงอายุบางกลุ่มจะเห็นว่าการส่งเสริมด้านนี้มีความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น แต่การดำเนินงานของ อบต.แคนใหญ่ ก็ยังให้ความสำคัญและ

1844 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจในความจำเป็นของการส่งเสริมสติปัญญาเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Havighurst (1972) ที่ชี้ว่าผู้สูงอายุควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ และรักษาความสามารถทางกายและใจไว้ให้นานที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1980) เรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ที่เน้นว่าผู้สูงอายุมีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตหากได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม ดังนั้น บทบาทของ อบต.แคนใหญ่ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสติปัญญาจึงมีความสำคัญ และหากมีการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้มากยิ่งขึ้น จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย กิ่งแก้ว (2560) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาในผู้สูงอายุสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสุขภาพได้ดีขึ้น

2. ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรต้นไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ดังนี้ อบต.แคนใหญ่ มีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการให้บริการที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ วิทยุ ระดับการศึกษา หรือรายได้ต่อเดือน การดำเนินงานจึงเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนอาชีพ การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสุข และการสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้สูงอายุทุกกลุ่มได้รับบริการในระดับใกล้เคียงกัน จึงไม่มีความแตกต่างของความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการการยอมรับและการพัฒนาตนเอง มีลักษณะร่วมกันโดยไม่จำกัดเพศหรือสถานะทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เกษร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า อบต.แคนใหญ่

ควรส่งเสริมกิจกรรมป้องกันโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และส่งเสริมการกินอาหารสุขภาพในผู้สูงอายุให้มากขึ้น ควรสนับสนุนให้บุตรหลานและเพื่อนบ้านช่วยดูแลผู้สูงอายุด้วยความรักเมตตา พร้อมทั้งให้ทุนประกอบอาชีพเพื่อสร้างกำลังใจ ด้านสังคม ควรสนับสนุนทุนช่วยเหลือการประกอบอาชีพและทุนใช้จ่ายในครัวเรือน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เกษร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัด หนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะควรมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกเดือน ควรเปิดโอกาสในการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นประจำและส่งเสริมผู้สูงอายุ ให้ได้รับความรู้และข่าวสารตลอดเวลา เช่น ห้องสมุด สมาชิกในครอบครัวควรดูแลผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด และจัดสรรรายได้ให้กับผู้สูงอายุเพื่อใช้จ่ายอย่างเพียงพอเพื่อสร้างความสุขทางใจ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เช่น การทำบุญวันพระ การปฏิบัติธรรมวันสำคัญต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเป็น ที่ปรึกษา ในชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควรเป็นแบบองค์รวม ไม่ขึ้นกับปัจจัยประชากร และต้องส่งเสริมทั้งสุขภาพ เครือข่ายสังคม เศรษฐกิจ และการเรียนรู้ควบคู่กัน เพื่อสร้างการดูแลผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนในชุมชน



ภาพที่ 1 เป้าหมาย: พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบองค์รวม

สรุป

1) บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ ควรส่งเสริมกิจกรรมป้องกันโรคและการกินอาหารสุขภาพ สนับสนุนการดูแลจากบุตรหลานและเพื่อนบ้าน พร้อมให้ทุนประกอบอาชีพ เสริมรายได้และลดภาระค่าใช้จ่าย รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้การดูแลตนเองอย่างปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างบทบาทในด้านต่าง ๆ ที่ยังมีข้อบกพร่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2) ด้านคุณภาพกาย พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานดังกล่าวไว้ พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบทบาทในด้านคุณภาพกายให้

1846 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตของผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

3) ด้านสติปัญญา พบว่า บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง
ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรดำเนินการปรับปรุงและยกระดับการส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะทางสติปัญญา
ของผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำรงชีวิต และสร้างทัศนคติที่ดีของ
ประชาชนต่อบทบาทการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความแตกต่างของบทบาท
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในแต่ละภูมิภาค

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น นโยบายท้องถิ่น
งบประมาณ หรือความร่วมมือของภาคประชาชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3) ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิง
คุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

4) ควรศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุในแต่ละมิติ เช่น กาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา
เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ตรงตามความต้องการจริง

5) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อ
เสนอแนะแนวทางปรับปรุงพัฒนาในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). คุณภาพชีวิต: จากปัจจัยสู่สังคมคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2553). แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564).
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- จิรัชยา เคล้าดี และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครราชสีมา.
วารสารราชพฤกษ์. 15(1), 27-32
- ชาญชัย กิ่งแก้ว. (2560). การพัฒนาทักษะทางสติปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในผู้สูงอายุ. วารสารวิจัย
และพัฒนาสังคม. 15(3), 44-58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา
สาส์น.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2548). คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows. กรุงเทพมหานคร:
เอช เอ็น. กรู๊ป.
- มานิช ขันทวีริยา (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัด
น่าน. การค้นคว้าอิสระสาขาสารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการการส่งเสริมสุขภาพ. คณะ
สาธารณสุขศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. (2552). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัย
และพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

1847 บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กองสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน. (2567). คู่มือระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่.

สุวิทย์ งอกศรี. (2560). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York, NY: W. W. Norton & Company.

Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. 3rd ed.. New York, NY: McKay.

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Chicago, IL: Follett.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4), 370–396.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

World Health Organization, (2002). *Active Ageing : A Policy Framework*. (Geneva: World Health Organization).

แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด
ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
Guidelines for promoting a lifestyle based on the Five Ennobling Virtues for the
people of Ban Don Chad, Nong Yai Sub-district,
Phon Thong District, Roi Et Province

พระมนูญ กตสาโร (ตาลสิทธิ์)

Phra Manoon Katasaro (Tansit)

พระครูวาปีจันทคุณ

Phrakruwapeechanthakhun

พระอธิการณัฐวุฒิ สิริจันท

Phraadikarn Natthawut Siricando

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

E-mail: 6341702004@mcu.ac.th



Received: 7 August 2025; Revised: 20 December 2025; Accepted: 23 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาหลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนานิกายเถรวาท (2) เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักเบญจธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนบ้านดอนชาด หมู่ที่ 8 และหมู่ที่ 14 รวม 20 คน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติอายุ 20 ปีขึ้นไป แบ่งเป็นเพศชายและหญิงหมู่บ้านละ 5 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสังเกตภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ (1) การส่งเสริมผ่านการศึกษา (2) การสนับสนุนจากภาครัฐ (3) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเผยแพร่ (4) การส่งเสริมผ่านองค์กรศาสนาและชุมชน (5) การสร้างต้นแบบที่ดี และ (6) การส่งเสริมจากครอบครัว ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมหลักเบญจธรรมในระดับชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา ภาครัฐ และเทคโนโลยีสมัยใหม่

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม, หลักเบญจธรรม, การดำเนินชีวิต

Abstract

This research article aimed : (1) to study the principles of the Five Ennobling Values in Theravada Buddhism, (2) to study the way of life according to the principles of the Five Ennobling Values of the people of Ban Don Chad, Nong Yai Sub-district, Phon Thong District, Roi Et Province, and (3) to propose guidelines for promoting the use of the principles of the Five Ennobling Values in the people's daily life. The research used a qualitative method. The sample consisted of 20 people from Ban Don Chad, Village No. 8 and Village No. 14, who were purposively selected by specifying the age of 20 years and above, divided into males and females, with 5 people from each village. The research instruments consisted of semi-structured interviews and field observations. Data were analyzed by content analysis. The research results showed that there were 6 guidelines for promoting a lifestyle based on the Five Ennobling Virtues based on the Five Ennobling Virtues : (1) promotion through education, (2) support from the government sector, (3) using media and technology for dissemination, (4) promotion through religious and community organizations, (5) creating good role models, and (6) promotion from families. The findings indicate that promoting the principles of the Five Ennobling Virtues at the community level requires cooperation among families, communities, religious institutions, the government sector, and modern technology.

Keywords: Promotional Approaches, The Five Virtues (Buddhism), Life Conduct

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา โดยมีหลักธรรมคำสอนมากมายที่ช่วยกำกับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความดีงาม หลักเบญจธรรม หรือ ศีล 5 ถือเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่พระพุทธเจ้าทรงประทานไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม หลักเบญจธรรมเป็นข้อปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะ โดยมีสาระสำคัญคือการเว้นจากการกระทำชั่วทางกายและวาจา และส่งเสริมการสร้างคุณธรรมความดี

ในคัมภีร์พระไตรปิฎก องคุตตปริกขาย ปญจกนิบาต ได้กล่าวถึงศีล 5 ว่าเป็น “ปาริสุทธิศีล” อันเป็นเบื้องต้นแห่งการพัฒนาจิตใจและเป็นรากฐานของการเจริญปัญญา พระพุทธองค์ทรงชี้ว่าผู้ที่รักษาศีลย่อมได้รับความสรรเสริญจากบัณฑิต เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น และมีจิตใจสงบเย็น

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้ามหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ได้กล่าวในสัมโมทนียกถา “แนวทางการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 : ชาวประชาสร้างสุข” ว่า สังคมปัจจุบันมีความเจริญทางวัตถุและเทคโนโลยี แต่กลับเผชิญปัญหาอาชญากรรม การทุจริต ความเสื่อมโทรมทางศีลธรรม และสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์ละเลยการปฏิบัติศีล 5 ซึ่งเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกชาติศาสนา หากทุกคนปฏิบัติศีล 5 อย่างเคร่งครัด สังคมย่อมสงบสุขและร่มเย็น ศีล 5 เป็นกฎเกณฑ์พื้นฐานที่ควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจา เพื่อความเรียบร้อยของสังคม และเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตและปัญญาในพระพุทธศาสนา ทั้งยังเป็นหลักสากลที่สามารถใช้ได้ในทุกสังคม การละเมิดศีล 5 ส่งผลเสียไม่เฉพาะต่อผู้กระทำและผู้เสียหาย แต่ยังก่อให้เกิดความ

วุ่นวายและสูญเสียความสงบสุขในชุมชน ขณะที่การรักษาศีล 5 จะช่วยสร้างสันติภาพเริ่มจากภายในจิตใจบุคคล ไปสู่ความสงบของสังคมโดยรวม

หลักเบญจศีลและเบญจธรรมเป็นธรรมคู่กัน ผู้มีเบญจธรรมย่อมมีเบญจศีล รู้จักควบคุมตนให้เว้นความชั่ว และประพฤติชอบ ส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ ในพระพุทธศาสนา เบญจศีลและเบญจธรรมถือเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้สังคมดำเนินไปอย่างสงบเรียบร้อยและเกิดความสามัคคี

ชุมชนบ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นชุมชนพุทธที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ความเอื้ออาทรและคุณธรรมลดลง ขณะที่ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดเพิ่มขึ้น ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการละเลยหลักศีลธรรม

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักเบญจธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ เพราะนอกจากเป็นคุณค่าพื้นฐานที่ควบคู่กับการดำรงชีวิตแล้ว ยังช่วยยกระดับจิตใจไปสู่ความเจริญขั้นสูง เป็นภูมิคุ้มกันทางสังคม และเป็นแนวทางแก้ปัญหาสังคมโดยการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมที่มั่นคง โดยเฉพาะในชุมชนพุทธ การน้อมนำหลักธรรมคำสอนมาปฏิบัติจะก่อให้เกิดความประพฤติที่ดีงาม ส่งผลต่อความสุขของตนเอง และสร้างสันติสุขแก่สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาหลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนานิกายเถรวาท
- 2) เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชน บ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักเบญจธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาลึกถึงเนื้อหาและความหมายของการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งในแง่การปฏิบัติจริงและแนวทางการส่งเสริม เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงรูปธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชุมชนได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบ้านดอนชาด หมู่ที่ 8 และหมู่ที่ 14 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ

1. มีอายุ 20 ปีขึ้นไป
2. อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับหลักเบญจธรรม หรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในชุมชน

4. พร้อมให้ข้อมูลและร่วมในการสัมภาษณ์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 20 คน แบ่งเป็น เพศชายหมู่บ้านละ 5 คน เพศหญิงหมู่บ้านละ 5 คน

3. เครื่องมือวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบคลุม และลึกซึ้ง การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือหลากหลายรูปแบบ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและสะท้อนมิติทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมจริงของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยคำถามหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเบญจธรรม (2) พฤติกรรมการปฏิบัติในชีวิตประจำวันตามหลักเบญจธรรม (3) ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติ (4) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรม รูปแบบกึ่งโครงสร้างเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายเพิ่มเติมหรือขยายความในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Data) ที่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูล

3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เช่น งานบุญประเพณี กิจกรรมทางศาสนาที่วัด การเรียนการสอนในโรงเรียน และกิจกรรมภายในครอบครัว เพื่อสังเกตพฤติกรรม การสื่อสาร คำพูด การมีปฏิสัมพันธ์ และบรรยากาศของกิจกรรม การสังเกตแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจบริบทและวัฒนธรรมชุมชนอย่างแท้จริง

3.3 บันทึกภาคสนาม (Field Notes) ใช้สำหรับบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการเก็บข้อมูล ทั้งในด้านพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง บรรยากาศแวดล้อม และข้อสังเกตส่วนตัวของผู้วิจัย รวมถึงความรู้สึกและการตีความเบื้องต้น เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ภายหลัง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเตรียมการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตผู้นำชุมชน พระภิกษุ และผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอน และความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคล ใช้เวลา 45–60 นาที ต่อคน บันทึกเสียงควบคู่กับการจดบันทึก เพื่อเก็บรายละเอียดทั้งเนื้อหาและอวัจนภาษา

4.3 การสังเกต เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอย่างน้อย 3 ครั้ง เพื่อเก็บข้อมูลประกอบและยืนยันข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์

4.4 การตรวจสอบข้อมูล (Data Verification) ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจาก 3 แหล่ง คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสังเกต และข้อมูลจากเอกสาร เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การถอดความ (Transcription) – ถอดเสียงสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นข้อความอย่างครบถ้วน

5.2 การเข้ารหัสข้อมูล (Coding) – กำหนดรหัสสำหรับประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากข้อมูล

5.3 การจัดหมวดหมู่ (Categorizing) – จัดกลุ่มรหัสที่คล้ายหรือเกี่ยวข้องกันเข้าหาหมวดหมู่ใหญ่

5.4 การสังเคราะห์ประเด็น (Thematizing) – สรุปสาระสำคัญของแต่ละหมวดหมู่และเชื่อมโยงกับ
วัตถุประสงค์การวิจัย

5.5 การตีความ (Interpretation) – นำข้อค้นพบมาอธิบายและเชื่อมโยงกับหลักเบญจธรรมในคัมภีร์
พระพุทธศาสนา รวมทั้งเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกและมีมิติทางวิชาการ

6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

อ้างอิงเกณฑ์ของ Lincoln & Guba (1985) ได้แก่

6.1 การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง (Member Check) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล
และการตีความ

6.2 การบรรยายบริบทและกระบวนการเก็บข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจ
สถานการณ์และบริบทการวิจัยได้อย่างชัดเจน

6.3 การบันทึกขั้นตอนการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้

6.4 การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความ
น่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบล
หนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ถือเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานเพื่อการควบคุมกาย วาจา
และใจให้ตั้งอยู่ในความดี ประกอบด้วย การเว้นจากการฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ การประพฤติดิฉินกาม การพูดเท็จ
และการเสพของมีนเมา ใน *องคุดตานิกาย ปัญจกนิบาต* พระพุทธองค์ตรัสว่าศีล 5 เป็นบ่อเกิดแห่งความไม่
หวาดกลัว (*อภยปริโยสาน*) และเป็นปัจจัยแห่งความเจริญรุ่งเรืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต หลักธรรมนี้จึงไม่เพียงมี
คุณค่าทางศาสนา แต่ยังเป็นแนวทางสร้างความมั่นคงทางสังคม

2. การดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของชาวบ้านดอนชาด พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความ
เข้าใจและเห็นคุณค่าของหลักเบญจธรรม แต่ระดับการปฏิบัติแตกต่างกันไป โดยศีลข้อ 5 (การงดเว้นจากการเสพ
ของมีนเมา) เป็นข้อที่ถูกละเมิดมากที่สุด สาเหตุสำคัญคือวัฒนธรรมการดื่มในงานประเพณีและสังคมท้องถิ่น
ปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้ประชาชนปฏิบัติได้ดี ได้แก่ บทบาทของวัดและพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจิตใจของ
ชุมชน การปลูกฝังจากครอบครัว และความสัมพันธ์เกื้อกูลกันของคนในชุมชน ส่วนอุปสรรคสำคัญประกอบด้วย
อิทธิพลของสื่อและเทคโนโลยีที่มีเนื้อหาไม่สร้างสรรค์ ค่านิยมสังคมที่เปิดกว้างต่อการบริโภคสิ่งมีนเมา และปัญหา
เศรษฐกิจที่ทำให้บางคนหันไปพึ่งพาสินเหล่านี้เพื่อลดความเครียด

3. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรม งานวิจัยเสนอแนวทางที่หลากหลายและ
บูรณาการจากหลายภาคส่วน ได้แก่

ด้านการศึกษา: บรรจุเนื้อหาหลักเบญจธรรมในหลักสูตรโรงเรียนและจัดกิจกรรมเสริมในวัด เพื่อให้
เยาวชนได้เรียนรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ

ภาครัฐ: ส่งเสริมผ่านนโยบายและโครงการ “ชุมชนคุณธรรม” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนิน
ชีวิตอย่างมีศีลธรรม

สื่อและเทคโนโลยี: ผลิตและเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเบญจธรรมผ่านโซเชียลมีเดียและสื่อออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างและรวดเร็ว

องค์กรศาสนาและชุมชน: จัดกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดตั้งชมรมคุณธรรมเพื่อเป็นเวที แลกเปลี่ยนและเสริมสร้างกำลังใจ

การสร้างต้นแบบ: ยกย่องและเผยแพร่เรื่องราวของบุคคลที่เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ครอบครัว: ปลูกฝังคุณธรรมตั้งแต่วัยเยาว์ โดยพ่อแม่และผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี

โดยสรุป การดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมไม่เพียงช่วยยกระดับคุณธรรมส่วนบุคคล แต่ยังเป็นพลัง สำคัญในการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความมั่นคง หากมีการส่งเสริมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐ ศาสนา ชุมชน และครอบครัว ก็จะช่วยให้ชุมชนอย่างบ้านดอนชาดสามารถรักษาและสืบสานคุณค่าทางศีลธรรมนี้ ให้นั่นคงและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบล หนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” สามารถอภิปรายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาหลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนานิกายเถรวาท

จากการศึกษาพบว่า หลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนานิกายเถรวาท โดยเฉพาะในพระไตรปิฎก เช่น องค์กรนิกาย ปัญจกนิบาต แสดงให้เห็นว่าศีล 5 เป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้สำหรับ คฤหัสถ์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินชีวิตอย่างสงบสุขทั้งต่อตนเองและสังคม ศีลแต่ละข้อไม่เพียงเป็นข้อห้ามทาง พฤติกรรม แต่ยังเป็นเครื่องมือฝึกจิตใจให้เกิดความสำรวม ระมัดระวัง และมีสติในการดำเนินชีวิต

การรักษาศีล 5 ตามคัมภีร์เถรวาทมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิด “อภยปริโยสาน” คือ ความไม่เบียดเบียน ตนเองและผู้อื่น อันนำไปสู่ความมั่นคงทางจิตใจและความสงบเรียบร้อยของสังคม นอกจากนี้ ยังพบว่าการปฏิบัติ ตามหลักเบญจธรรมมีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาจิตใจตามไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา โดยศีล เป็นรากฐานสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาขั้นต่อไป ดังปรากฏในมหาสติปัฏฐานสูตรที่เน้นบทบาทของสติในการ ควบคุมกาย วาจา และใจ

ดังนั้น หลักเบญจธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนานิกายเถรวาทจึงมิใช่เพียงหลักจริยธรรมเชิงทฤษฎี แต่เป็น แนวปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และยังคงมีความร่วมสมัย สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทสังคม ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบลหนอง ใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนบ้านดอนชาดส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเบญจธรรม และ ตระหนักถึงคุณค่าของการนำหลักดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินชีวิต แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของพระพุทธศาสนาที่ฝัง รากลึกในวิถีชีวิตของชุมชน อย่างไรก็ตาม ระดับการปฏิบัติในทางปฏิบัติยังมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล

โดยเฉพาะศีลข้อที่ 5 การเว้นจากการเสพสุราและของมีนเมา ยังคงเป็นประเด็นที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมทางสังคมและประเพณีของชุมชน เช่น งานบุญ งานเลี้ยง และการสังสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นช่องว่างระหว่างความรู้กับการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดในพระไตรปิฎกที่ระบุว่า การรักษาศีลอย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยสติและความเพียรอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีประภา สวัสดิ์ศรี (2563) เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการรักษาศีล 5 ในชุมชน” ที่พบว่า แม้ประชาชนจะมีความรู้เกี่ยวกับศีล 5 แต่หากขาดการสนับสนุนจากกิจกรรมชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติ การรักษาศีลมักจะอยู่ในระดับเชิงอุดมคติ มากกว่าการนำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างสม่ำเสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาดยังต้องอาศัยการเสริมสร้างกลไกสนับสนุนในระดับชุมชนควบคู่ไปด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักเบญจธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านดอนชาด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านการศึกษา ครอบครัว ชุมชน ศาสนา ภาครัฐ และสื่อสมัยใหม่ แนวทางทั้ง 6 ด้านที่ได้จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมศีลธรรมไม่สามารถอาศัยเพียงการสอนเชิงศาสนาเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม

การบูรณาการหลักเบญจธรรมในระบบการศึกษาและกิจกรรมของวัดช่วยสร้างสัมมาทิฐิตั้งแต่วัยเยาว์ ขณะที่บทบาทของครอบครัวและการมีบุคคลต้นแบบในชุมชนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ยังเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทสังคมยุคดิจิทัล ดังที่ Harvey (2013) และ Baumann (2017) เสนอว่าศีล 5 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบจริยธรรมร่วมสมัยและนโยบายสาธารณะได้

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม แนวทางการส่งเสริมดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 และกระบวนการพัฒนาจิตใจตามไตรสิกขา กล่าวคือ การส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักเบญจธรรมมิได้เป็นเพียงการควบคุมพฤติกรรมภายนอก แต่เป็นการพัฒนาคุณภาพจิตใจของประชาชนอย่างเป็นองค์รวม อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

1. หลักเบญจธรรมในฐานะ “ทุนทางคุณธรรมของชุมชน” (Community Moral Capital)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยคือ การมองหลักเบญจธรรมมิใช่เพียงหลักศีลธรรมส่วนบุคคล แต่เป็นทุนทางสังคมเชิงคุณธรรม (Moral Capital) ที่สามารถสะสม ถ่ายทอด และขยายผลในระดับชุมชนได้ เมื่อประชาชนปฏิบัติตามศีล 5 อย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความปลอดภัย และความร่วมมือในสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

มุมมองนี้เป็นการต่อยอดจากแนวคิดพุทธจริยศาสตร์ดั้งเดิม โดยเชื่อมโยงศีล 5 เข้ากับการพัฒนาสังคมร่วมสมัย มากกว่าการมองศีลเป็นเพียงข้อปฏิบัติทางศาสนา

2. แบบจำลอง “ศีล-ระบบ-บริบท”: กลไกใหม่ในการส่งเสริมศีลธรรม

การวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปของแบบจำลองเชิงบูรณาการ ที่อธิบายว่า การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมจะได้ผล ก็ต่อเมื่อมีการเชื่อมโยง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ศีล (Moral Principle): หลักเบญจธรรมเป็นเนื้อหาหลัก

2.2 ระบบ (Supporting System): การทำงานร่วมกันของ 6 ช่องทางเสริมพลัง

2.3 บริบท (Contextual Adaptation): การปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และยุคดิจิทัล

แบบจำลองนี้ชี้ให้เห็นว่า “ความล้มเหลวในการรักษาศีล” มิได้เกิดจากการขาดศรัทธาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากระบบสนับสนุนและบริบททางสังคมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ

3. การยกระดับบทบาทของชุมชนจากผู้รับสู่ “ผู้ร่วมสร้างคุณธรรม”

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนมุมมองการส่งเสริมศีลธรรม จากการสอนแบบบนลงล่าง (Top-down) ไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน (Participatory Moral Development) โดยให้วัด ครอบครัวยุวชน โรงเรียน ผู้นำท้องถิ่น และบุคคลต้นแบบ ทำหน้าที่เป็น “ผู้ร่วมสร้างคุณธรรม” มากกว่าผู้สอน

กระบวนการดังกล่าวทำให้หลักเบญจธรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงกิจกรรมทางศาสนาเป็นครั้งคราว

4. การประยุกต์หลักเบญจธรรมในสังคมดิจิทัลอย่างมีพุทธปัญญา

งานวิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ว่า การรักษาศีลในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีพุทธปัญญาด้านสื่อ (Buddhist Digital Literacy) คือ การใช้สติและปัญญาท่ากับการเสพสื่อ การสื่อสาร และพฤติกรรมออนไลน์

การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศีลธรรม ไม่เพียงเป็นเครื่องมือเผยแพร่ธรรมะ แต่เป็นพื้นที่ฝึกสติ สร้างกาลยาณมิตร และผลิตต้นแบบเชิงคุณธรรมให้เกิดขึ้นในโลกออนไลน์

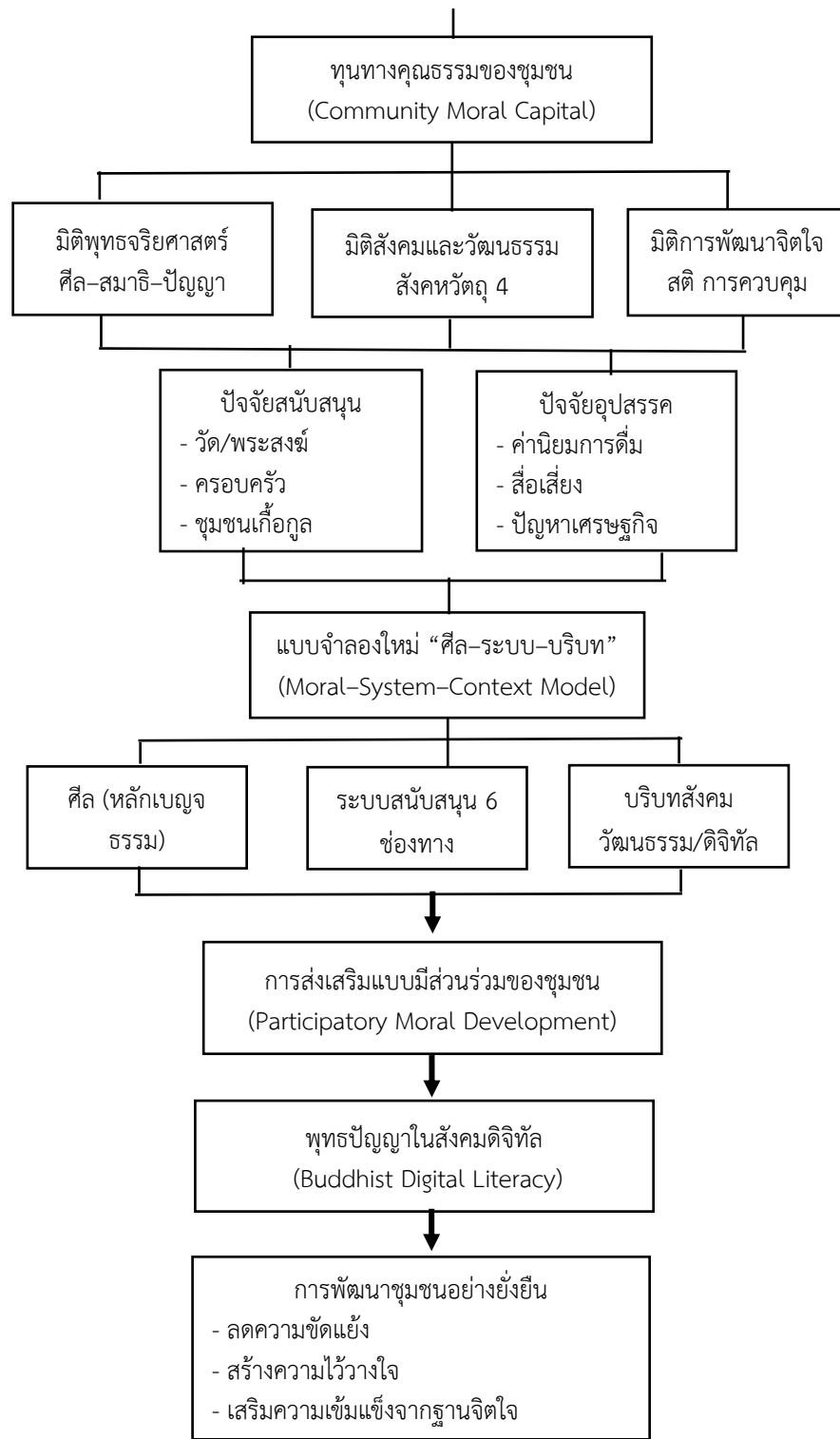
5. การพัฒนาชุมชนจากฐานจิตใจสู่ความยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ แนวคิดว่าการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนควรเริ่มจากฐานจิตใจ (Inner Development) ก่อนการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ โดยใช้หลักเบญจธรรมเป็นเครื่องมือสร้างความเข้มแข็งภายในของคนในชุมชน เมื่อจิตใจมีศีลธรรม จะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ และทำให้การพัฒนาในมิติอื่นดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง

หลักเบญจธรรมสามารถพัฒนาเป็นกลไกเชิงระบบในการสร้างทุนทางคุณธรรมของชุมชน ผ่านการบูรณาการศีล ระบบสนับสนุน และบริบทสังคมร่วมสมัย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดใหม่สำหรับการวิจัยด้านพุทธจริยศาสตร์ การพัฒนาชุมชน และนโยบายสาธารณะเชิงคุณธรรมในอนาคต

6. แผนภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หลักเบญจธรรม ทำหน้าที่เป็นฐานคุณธรรมของมนุษย์และสามารถพัฒนาเป็นทุนทางคุณธรรมของชุมชน ผ่านการบูรณาการมิติพุทธจริยศาสตร์ มิติสังคม และมิติการพัฒนาจิตใจ เมื่อเชื่อมโยงกับปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค จะก่อให้เกิดแบบจำลองใหม่ “ศีล-ระบบ-บริบท” ซึ่งนำไปสู่การส่งเสริมศีลธรรมแบบมีส่วนร่วม การใช้พุทธปัญญาในสังคมดิจิทัล และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

หลักเบญจธรรม (ศีล 5)
ฐานคุณธรรมของมนุษย์



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเบญจธรรมของประชาชนบ้านดอนชาด จังหวัดร้อยเอ็ด” โดยแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1) พื้นฐานและความสำคัญของหลักเบญจธรรม หลักเบญจธรรมหรือศีล 5 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหลักธรรมพื้นฐานที่พระพุทธเจ้าวางไว้เพื่อให้กุลหัตถ์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินชีวิตอย่างสงบสุขทั้งต่อตนเองและสังคม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ “อภยปริโยสาน” หรือการไม่เบียดเบียนกัน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญ (ไตรสิกขา) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาจิตใจในระดับที่สูงขึ้นคือสมาธิและปัญญา

2) สถานภาพการปฏิบัติของประชาชนในพื้นที่

ความเข้าใจ ประชาชนบ้านดอนชาดส่วนใหญ่มีจิตวิทยาความรู้และความเข้าใจในหลักเบญจธรรมเป็นอย่างดี และตระหนักถึงคุณค่าของหลักธรรมนี้

ปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติจริงยังมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะศีลข้อที่ 5 (การเว้นจากของมีเงินเมา) เป็นข้อที่ปฏิบัติได้ยากที่สุด เนื่องจากติดขัดเรื่องค่านิยมทางสังคมและประเพณี การสังสรรค์ในงานบุญต่างๆ

ปัจจัยสนับสนุน การรักษาศีลให้สม่ำเสมอในชีวิตจริงจำเป็นต้องอาศัยทั้งความเพียรส่วนบุคคล และสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมในชุมชนที่เอื้ออำนวย ไม่ใช่เพียงแค่มีความรู้ในระดับอุดมคติเท่านั้น

3. แนวทางการส่งเสริมเชิงรุก การส่งเสริมควรทำอย่างเป็นระบบผ่าน 6 ด้านหลัก ได้แก่ การศึกษา, ครอบครัว, ชุมชน, ศาสนา, ภาครัฐ และสื่อสมัยใหม่

การสร้างต้นแบบ ใช้บทบาทของครอบครัวและบุคคลต้นแบบในชุมชนตามหลักกัลยาณมิตรเพื่อสร้างแรงจูงใจ

การบูรณาการ นำหลักธรรมเข้าสู่ระบบการศึกษาและกิจกรรมของวัดตั้งแต่วัยเยาว์ รวมถึงการใช้สื่อเทคโนโลยีและนโยบายสาธารณะเข้ามาช่วยในยุคดิจิทัล

การพัฒนาองค์กรร่วม ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) จัดหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้และปฏิบัติตามหลักเบญจธรรม รวมถึงการจัดอบรมสำหรับประชาชนทั่วไป

(2) ภาครัฐควรมีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่สนับสนุนการเผยแพร่และการปฏิบัติตามหลักเบญจธรรม เช่น การจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ และการจัดสรรทรัพยากร ส่งเสริมการสร้างชุมชนที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักเบญจธรรม

(3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัว ส่งเสริมให้ครอบครัวมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามหลักเบญจธรรมตั้งแต่เด็ก

2. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) วัดดอนชาดสามัคคี ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการเผยแผ่และส่งเสริมการใช้หลักเบญจธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนรวมถึงชุมชนใกล้เคียง

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในแผนพัฒนาเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้นำหลักเบญจธรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความสงบสุขของชุมชน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้หลักเบญจธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ศึกษาปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการนำหลักเบญจธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น บริบทครอบครัว ชุมชน และการศึกษา

(2) ศึกษาผลกระทบของสื่อสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่มีต่อการเรียนรู้และปฏิบัติหลักเบญจธรรม

(3) วิเคราะห์วิธีการสอนและการเผยแผ่หลักเบญจธรรมในโรงเรียนและสถาบันต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด

(4) ศึกษาผลกระทบทางจิตใจและสังคมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหลักเบญจธรรม เช่น การพัฒนาจริยธรรมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และความสามัคคีในชุมชน

(5) วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักเบญจธรรม เช่น โครงการชุมชนหรือกิจกรรมสาธารณะ

(6) ศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์กรทางศาสนาและหน่วยงานรัฐในการเผยแผ่หลักเบญจธรรม

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. (2525). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

ศรีประภา สวัสดิ์ศรี. (2563). แนวทางการส่งเสริมการรักษาศีล 5 ในชุมชน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 6(1), 45-59.

Baumann, B. (2017). Ethics for sustainable communities: Five precepts in public policy. *Journal of Buddhist Ethics*. 24, 55-78.

Harvey, P. (2013). *An introduction to Buddhist ethics: Foundations, values, and issues*. 2nd ed.. Cambridge University Press.

Keown, D. (2005). *Buddhism and bioethics* (Rev. ed.). Palgrave Macmillan.

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานีธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
Guidelines for applying the 6 principles of Saraniyadhamma in participatory
community development of the Buakhao Sub-district Administrative
Organization, Kuchinarai District, Kalasin Province

พระวุฒิ สุขิโต (เทพารส)

PhraWoot Sukhito (Thepharat)

พระครูวาปีจันทคุณ

Phrakruwapeechanthakhun

พระอธิการณัฐวุฒิ สิริจันท

Phraadikarn Natthawut Siricando

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Buddhist College

E-mail: 6341702004@mcu.ac.th



Received: 7 August 2025; Revised: 20 December 2025; Accepted: 23 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาหลักสารานีธรรม 6 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา (2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานีธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม การวิจัยใช้รูปแบบ การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนในตำบลบัวขาว จำนวน 368 คน และกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และประชาชน จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แนวทางที่ได้จากการศึกษาเสนอให้ใช้หลักสารานีธรรม 6 เป็นฐานในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทางการประยุกต์ใช้, หลักสารานีธรรม 6, การพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม, องค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the Six Saraniya Dhammas as presented in the Buddhist scriptures; (2) assess the level of community participation in the development of the Bua Khao Subdistrict Administrative Organization, Kuchinarai District, Kalasin Province; and (3) develop guidelines for applying the Six Saraniya Dhammas to participatory community development. A mixed-methods research design was employed, integrating documentary research, quantitative surveys, and qualitative interviews. The quantitative sample comprised 368 residents of Bua Khao Subdistrict, while the qualitative data were obtained from 15 purposively selected key informants, including monks, community leaders, local officials, and residents.

Quantitative findings indicated that the overall level of community participation was high ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84). The highest to lowest mean scores were: participation in receiving benefits, monitoring and evaluation, implementation, and decision-making. The qualitative analysis suggested that the Six Saraniya Dhammas provide a practical ethical framework for strengthening unity, trust, and collaboration between the community and local administrative organizations, thereby contributing to sustainable community development.

Keywords: Guidelines for Application, The Six Principles of Saraniyadhamma, Participatory Community Development, Buakhao Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การพัฒนาชุมชนในประเทศไทยไม่ใช่เพียงกระบวนการจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานหรือการยกระดับคุณภาพชีวิตทางกายภาพ เช่น การสร้างถนน ระบบชลประทาน ไฟฟ้า หรือระบบสาธารณสุขประเภทอื่น ๆ เท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ประกอบด้วยความไว้วางใจ (Trust) ความสามัคคี (Unity) และความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Relationships) ระหว่างสมาชิกในชุมชน การมีทุนทางสังคมที่เข้มแข็งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้การพัฒนามีความยั่งยืน เพราะสามารถเสริมพลังความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเอื้อต่อการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

ในพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างและเสริมพลังทุนทางสังคม และความเข้มแข็งของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ หลักสารานีธรรม 6 ซึ่งได้รับการอธิบายขยายความไว้ในอรรถกถาและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาหลายฉบับ โดยหลักสารานีธรรม 6 ถือเป็นแนวทางพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของหมู่ชน อันนำไปสู่ความสามัคคี ความไว้วางใจ และความร่วมมือในสังคม

หลักสารานีธรรม 6 ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ ประการแรก เมตตาการุณยธรรม หมายถึง การแสดงออกทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา ไม่เบียดเบียน และพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันเป็นรากฐานของการสร้างความไว้วางใจในระดับชุมชน ประการที่สอง เมตตาจาริกรรม คือ การใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ จริ่งใจ และสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสามัคคีในสังคม ประการที่สาม เมตตาโมโนกรรม หมายถึง การมีความปรารถนาดีต่อกันในระดับจิตใจ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ซึ่งเป็นพื้นฐานทางจิตวิทยาของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประการที่สี่ การแบ่งปัน लाभ (สาธารณโภคี) หมายถึง การเอื้อเพื่อแบ่งปันทรัพยากร ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างเป็นธรรม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ประการที่ห้า การมีศีลเสมอกัน คือ การยึดถือและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบ หรือจริยธรรมร่วมกันของสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างระเบียบ ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือในชุมชน และประการสุดท้าย การมีทักขิเสมอกัน หมายถึง การมีความเห็น ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะในด้านการดำเนินชีวิตและการพัฒนาชุมชน อันนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องและยั่งยืน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

เมื่อพิจารณาในบริบทของการพัฒนาชุมชนร่วมสมัย หลักสารานุกรม 6 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดทางศีลธรรมและวัฒนธรรมสำหรับการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว การนำหลักธรรมดังกล่าวมาบูรณาการกับกระบวนการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการกำหนดนโยบายท้องถิ่น จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในชุมชน อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนบนฐานคุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

หลักสารานุกรม 6 จึงไม่ใช่เพียงข้อธรรมสำหรับหมู่สงฆ์เท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในระดับครอบครัว ชุมชน และองค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และลดความขัดแย้งได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาชุมชนจะมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Community Development) ที่มุ่งให้ประชาชนมีบทบาทเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Ownership) ในการพัฒนา

ดังนั้น การนำหลักสารานุกรม 6 มาใช้เป็นกรอบคิดในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนา จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชน ซึ่งจะเป็นรากฐานให้การพัฒนาชุมชนมีความยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 เพื่อพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมในตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนอื่น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาหลักสารานุกรม 6 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา
- 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) โดยประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Document Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Document Research)

ศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสารานุกรม 6 และแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือและความเกี่ยวข้องสูง การคัดเลือกเอกสารใช้หลักเกณฑ์ Credibility และ Relevance และใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. ความหมายและองค์ประกอบของหลักสารานุกรม 6
2. กระบวนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม
3. แนวทางการเชื่อมโยงหลักสารานุกรม 6 กับการสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

สำรวจระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลบัวขาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8,062 คน ขนาดตัวอย่าง 368 คน กำหนดตามตารางเครชีและมอร์แกน
2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและกลุ่มประชากรย่อย
3. เครื่องมือวิจัย ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมการมีส่วนร่วม 4 ด้าน (ตัดสินใจ ดำเนินงาน ตรวจสอบและประเมินผล รับผลประโยชน์) ผ่านการตรวจสอบ Content Validity และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha

ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.5 มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ทุกข้อ มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ .47- .97 และมีค่าความเชื่อมั่น (α -Coefficient) .875

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อหาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และตัวแทนประชาชน

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ครอบคลุมการรับรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การเก็บข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์แบบพบหน้า บันทึกด้วยการจดและอัดเสียง (เมื่อได้รับความยินยอม)

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบ่งเป็นหมวดหมู่ (Categories) และประเด็นย่อย (Themes) เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการประยุกต์ใช้

ตารางที่ 1 สรุปการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	กลุ่มข้อมูล/ตัวอย่าง	เครื่องมือ	วิธีการวิเคราะห์
ระยะที่ 1: Document Research	ศึกษาหลักสราณียธรรม 6 และแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม	เอกสารพระไตรปิฎก อรรถกถา งานวิจัย บทความ หนังสือ	แบบบันทึก ข้อมูลจาก เอกสาร	การวิเคราะห์ เนื้อหา
ระยะที่ 2: Quantitative Research	ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน	ประชาชนตำบลบัวขาว 368 คน (Quota Sampling)	แบบสอบถาม 5 ระดับ	สถิติพรรณนาและ อนุมาน
ระยะที่ 3: Qualitative Research	ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6	พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และ ประชาชน 15 คน	แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง	การวิเคราะห์ เนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ๖ ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาหลักสราณียธรรม 6 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

ผลการศึกษาพบว่า หลักสราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ปรากฏในพระไตรปิฎก หมวดพระวินัย และได้รับการอธิบายขยายความไว้ในอรรถกถาและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาหลายฉบับ โดยมีสาระสำคัญมุ่งเน้นการสร้างสามัคคี ความปรองดอง และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของหมู่ชน หลักธรรมดังกล่าวประกอบด้วย เมตตาภยกรรม เมตตาวิกรรม เมตตาโมกรรม การแบ่งปันลาภ การมีศีลเสมอกัน และการมีทิวฐิเสมอกัน ซึ่งล้วนเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งในระดับพฤติกรรม จิตใจ และโครงสร้างทางสังคม อันสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างทุนทางสังคม ความไว้วางใจ และความร่วมมือในชุมชนได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามประชาชนตำบลบัวขาว จำนวน 368 คน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.85) และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ซึ่งแม้อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.83)

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนมีบทบาทในทุกมิติของการพัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมและการได้รับประโยชน์จากโครงการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจและการกำหนดทิศทางการพัฒนายังมีข้อจำกัด และควรได้รับการส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน พบแนวทางสำคัญในการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) การสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ โดยประยุกต์ใช้หลักเมตตาทายกรรม เมตตาวิกรรม และเมตตาโมกรรม เพื่อส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ลดความขัดแย้ง และเปิดพื้นที่การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

(2) การส่งเสริมการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ด้วยการนำหลักการแบ่งปันลาภมาใช้ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมพัฒนาชุมชน เพื่อให้ผลประโยชน์กระจายอย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความพึงพอใจร่วมกัน

(3) การกำหนดหลักจริยธรรมร่วมของชุมชน โดยนำหลักศีลเสมอกันมาใช้เป็นมาตรฐานด้านจริยธรรมและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับทั้งผู้นำและประชาชน เพื่อสร้างความไว้วางใจและระเบียบร่วมกันในสังคมชุมชน

(4) การสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาร่วมกัน ด้วยการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีเสมอกันในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับและนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลบัวขาว พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในระดับมากในทุกมิติ ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการติดตามตรวจสอบ โดยมีมิติที่มีค่าคะแนนสูงที่สุดคือ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการตรวจสอบประเมินผล ซึ่งสะท้อนถึงความตื่นตัวของประชาชนต่อผลลัพธ์ของโครงการพัฒนา และการใช้สิทธิในการตรวจสอบความโปร่งใสของภาครัฐและท้องถิ่น อันสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Development) ของ Pretty (1995) ที่เน้นการสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (ownership) และการมีความรับผิดชอบร่วมกันของประชาชนต่อผลการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม มิติด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่กลับมีค่าคะแนนต่ำที่สุดในบรรดามิติทั้ง 4 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในโครงสร้างหรือกระบวนการมีส่วนร่วมที่ยังไม่เอื้อต่อการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม เช่น การจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม การกำหนดเวลาและสถานที่ที่ไม่สอดคล้องกับความสะดวกของประชาชน หรือวัฒนธรรมการบริหารที่ยังคงเน้นบนลงล่าง (top-down) มากกว่าล่างขึ้นบน (bottom-up) ประเด็นนี้สอดคล้องกับโมเดล “บันไดการมีส่วนร่วมของประชาชน” (A Ladder of Citizen Participation) ของ Arnstein (1969) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (citizen power) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีอำนาจและสิทธิเข้าถึงการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในทุกขั้นตอน ซึ่งยังเป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการส่งเสริมในบริบทชุมชนไทย

การประยุกต์ใช้ หลักสารานุกรม 6 ในกระบวนการพัฒนาชุมชนครั้งนี้ มีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับข้อเสนอของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่คณะ (พระธรรมชั้น 6) หลักธรรมทั้งหก ได้แก่

1. เมตตาทายกรรม – การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา
2. เมตตาวิกรรม – การพูดจาที่ประกอบด้วยเมตตา

3. เมตตามโนกรรม – การคิดอย่างประกอบด้วยเมตตา
4. การแบ่งปัน लाभผลประโยชน์อย่างเสมอภาค
5. ศีลเสมอกัน – การถือปฏิบัติศีลอย่างเท่าเทียม
6. ทิฐิเสมอกัน – การมีความเห็นร่วมและเป้าหมายเดียวกัน

หลักธรรมเหล่านี้ถือเป็น ทูทางสังคม (Social Capital) ที่มีพลังในการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Putnam (2000) ที่ระบุว่าทุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

การใช้เมตตากายกรรม วชิกรรม และมโนกรรม ยังสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการลดความขัดแย้งในหมู่ประชาชน ตรงกับแนวคิดของ Goleman (1998) เกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเน้นความสามารถในการตระหนักรู้และบริหารอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมในชุมชน ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความสมานฉันท์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ Sen (1999) ที่มองว่าการพัฒนาไม่ควรวัดเพียง ผลผลิตทางเศรษฐกิจ แต่ควรสร้าง เสรีภาพเชิงโครงสร้าง (substantive freedoms) ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและผลประโยชน์ร่วมกัน

การกำหนด ศีลเสมอกัน และ ทิฐิเสมอกัน ยังมีความสำคัญต่อการสร้างมาตรฐานจริยธรรมร่วมและ วิสัยทัศน์ร่วมของชุมชน ช่วยลดความขัดแย้งด้านค่านิยม เพิ่มความชัดเจนในทิศทางการพัฒนา และส่งผลให้การ บริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่ไม่เพียงช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ แต่ยังเป็น กรอบเชิงจริยธรรม (Ethical Framework) ที่ช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคมให้มั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนไทยให้เกิดความยั่งยืน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้สำคัญได้ดังนี้

1) หลักสารานุกรม 6 เป็นกรอบจริยธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม 2) ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับสูงแต่ควรเน้นการเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมเชิงนโยบาย และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชน 3) การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม 6 สร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ การแบ่งปันผลประโยชน์เป็นธรรมช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และการมีศีลเสมอกันกับทิฐิเสมอกัน ช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและวิสัยทัศน์ร่วม 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกสำคัญที่ควรนำหลักสารานุกรม 6 มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน 5) การใช้หลักสารานุกรม 6 ในการบริหารจัดการและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจ และส่งเสริมการ

พัฒนาที่ยั่งยืน 6) องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นต้นแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในชุมชนที่มีรากฐานทางศาสนาและวัฒนธรรมไทยซึ่งมีการยึดถือหลักธรรมเหล่านี้อย่างกว้างขวาง

องค์ความรู้ดังกล่าวนี้มีคุณค่าในการส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนและการสร้างชุมชนเข้มแข็งในบริบทสังคมไทย โดยเฉพาะการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ผลการศึกษาเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6 เพื่อการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม” แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ได้ศึกษาทั้งในเชิงเนื้อหาของหลักสราณียธรรม 6 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนตำบลบัวขาวมีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะการรับผลประโยชน์และการตรวจสอบประเมินผล แม้การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจจะต่ำกว่าแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6 ในชุมชน เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดีผ่านกิจกรรม วจีกรรม และมโนกรรม การส่งเสริมการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม การกำหนดหลักจริยธรรมร่วม และการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางร่วมของชุมชน

องค์ความรู้ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 ในการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคม สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรบรรจุหลักสราณียธรรม 6 เป็นกรอบแนวคิดหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและโครงการพัฒนาชุมชน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

(2) ควรจัดอบรมและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการนำหลักสราณียธรรม 6 มาใช้ในการบริหารจัดการและการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) ส่งเสริมให้มีเวทีและกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ

(2) พัฒนากิจกรรมและโครงการที่เน้นการแบ่งปันผลประโยชน์และส่งเสริมความเป็นธรรมในชุมชน เพื่อเสริมสร้าง ความไว้วางใจและความสามัคคี

(3) จัดตั้งกลุ่มหรือคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้นำชุมชนและประชาชนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางร่วมของการพัฒนาชุมชน

(4) ส่งเสริมการสื่อสารและการแสดงออกด้วยความเมตตาและเคารพกัน ในชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพและความร่วมมือ

3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

(1) ควรมีการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม 6 ในบริบทชุมชนอื่นๆ ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและโครงสร้างสังคม เพื่อเปรียบเทียบและขยายผลการวิจัย

(2) การวิจัยเชิงทดลองเพื่อติดตามผลกระทบระยะยาวของการนำหลักสราณียธรรม 6 มาใช้ในการพัฒนาชุมชน

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. Journal of the American Institute of Planners, 35(4), 216–224.

- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pretty, J. N. (1995). Participatory learning for sustainable agriculture. World Development, 23(8), 1247–1263.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York, NY: Simon & Schuster.
- Sen, A. (1999). Development as freedom. New York, NY: Alfred A. Knopf.

รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนแบบบูรณาการสำหรับการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน

An Integrated Community Participation Model for Sustainable Cultural Tourism in Nan Province

วันโชค หุ่นผดุงรัตน์

Wanchoke Hoonpadoungtrat

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

College of Hospitality Industry Management,

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: wanchokensw@gmail.com



Received: 8 August 2025; Revised: 19 November 2025; Accepted: 2 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนแบบบูรณาการสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การมีส่วนร่วม และ 3) เพื่อเสนอกรอบการพัฒนาที่เหมาะสม ใช้รูปแบบวิธีวิจัยแบบผสมผสานแบบอธิบายเชิงลำดับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม 384 คน และผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่า IOC=0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงธีม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วยสี่มิติ ได้แก่ การวางแผน ($\bar{x}=3.72$) การให้บริการ ($\bar{x}=3.85$) การจัดการ ($\bar{x}=3.45$) และการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}=3.67$) 2) ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมมีหกปัจจัย ได้แก่ ความเข้มแข็งของภาวะผู้นำชุมชน ($r=0.78$, $p<0.01$) การสนับสนุนจากภาครัฐ ($r=0.65$, $p<0.01$) ความพร้อมของชุมชน การยอมรับจากนักท่องเที่ยว การเชื่อมโยงเครือข่าย และการจัดการความขัดแย้ง และ 3) โมเดลการมีส่วนร่วมแบบวงจรบูรณาการที่พัฒนาขึ้นแสดงผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ คือ รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 30.2 และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติดีขึ้นร้อยละ 25.6 โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเมืองรองทั่วประเทศ โดยเฉพาะในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงตอนบน ประโยชน์เชิงนโยบายรวมถึงการเสริมสร้างการกำกับดูแลการท่องเที่ยวโดยชุมชน การกระจายกลไกการสนับสนุนจากภาครัฐ และการปรับแนวการพัฒนาให้สอดคล้องกับรูปแบบ BCG เพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่การเติบโตทางเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

This research examined an integrated community participation model for sustainable cultural tourism development in Nan Province, Thailand. The study had three main objectives 1) to investigate community participation patterns in cultural tourism development, 2) to analyze key factors influencing participation outcomes, and 3) to propose an appropriate development framework. The research employed a sequential explanatory mixed-methods approach. The sample consisted of 384 questionnaire respondents and 15 in-depth interview participants. The research instrument was validated with an IOC value of 0.86. Data analysis utilized descriptive statistics, Pearson correlation, regression analysis, and thematic content analysis. The research findings revealed that: 1) Community participation comprised four dimensions: planning ($\bar{x}=3.72$), service provision ($\bar{x}=3.85$), management ($\bar{x}=3.45$), and monitoring and evaluation ($\bar{x}=3.67$). 2) Six significant factors influenced participation: community leadership strength ($r=0.78$, $p<0.01$), government support ($r=0.65$, $p<0.01$), community readiness, tourist acceptance, network linkages, and conflict management. 3) The developed integrated cyclical participation model demonstrated significant positive impacts, including a 35% increase in average household income, a 30.2% increase in cultural pride, and a 25.6% improvement in natural resource conservation. The developed model shows high applicability in similar contexts and can be replicated in secondary cities across Thailand, particularly in the Upper Mekong Sub-region. Policy implications include frameworks for strengthening community-based tourism governance, diversifying government support mechanisms beyond financial assistance, and aligning local tourism development with Thailand's Bio-Circular-Green (BCG) economic model to ensure environmental sustainability alongside economic growth.

Keywords: Community Participation, Cultural Tourism, Sustainable Development

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายและการเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ในปี 2024 ประเทศไทยต้อนรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ 35.04 ล้านคน สร้างรายได้ 1.8 ล้านล้านบาท (Tourism Authority of Thailand, 2024)

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism; CBT) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยเน้นให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการควบคุมจัดการ และได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม (Jackson, 2025) จากงานวิจัยพบว่า CBT สามารถมีส่วนช่วยบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 1 (การขจัดความยากจน) และเป้าหมายที่ 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) (Miloud & Hugo, 2024)

จังหวัดน่านเป็นหนึ่งในเมืองรองของประเทศไทยที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสูง ด้วยการมีเอกลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่หลากหลาย รวมทั้งมีชุมชนท้องถิ่นที่

ยังคงรักษาอัตลักษณ์และภูมิปัญญาดั้งเดิมไว้ได้ดี ปัจจุบันน่านเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ได้รับรางวัลด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจาก ITB Berlin 2025

โดยน่านเมืองเก่าได้รับ Green Destinations Gold Award และเชียงคานได้อันดับ 2 ใน Green Destinations Top 100 Story Awards (Tourism Authority of Thailand, 2024) การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของ CBT เนื่องจากเมื่อระดับการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ชุมชนจะได้รับประโยชน์มากขึ้น (Liu et al., 2017) งานวิจัยในประเทศไทยและเวียดนามพบว่า การพัฒนา CBT ที่ยั่งยืนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และความน่าเชื่อถือของแหล่งท่องเที่ยว (Nguyen et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนา CBT ยังเผชิญความท้าทายต่าง ๆ เช่น ปัญหาการกระจายผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม การขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากชุมชน และการพึ่งพิงการสนับสนุนจากภายนอก (Zielinski et al., 2020) ในบริบทของไทย งานวิจัยพบว่า การขาดความเข้าใจและการตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการท่องเที่ยว รวมทั้งทรัพยากรที่จำกัดสำหรับการเริ่มต้นธุรกิจ เป็นอุปสรรคหลักในการมีส่วนร่วมของชุมชน (Tolkach & King, 2015)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดน่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เหมาะสมกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน

สมมติฐานการวิจัย

- H1 ชุมชนในจังหวัดน่านมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับปานกลางถึงสูง
- H2 ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน
- H3 การสนับสนุนจากภาครัฐมีผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- H4 การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความยั่งยืนของการท่องเที่ยวในทุกมิติ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบบ Sequential Explanatory Design โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และเชิงคุณภาพเป็นการอธิบายเสริม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

การวิจัยดำเนินการในจังหวัดน่าน โดยเลือกพื้นที่ศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่ เมืองน่าน ปัว บ่อเกลือ สันติสุข และเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและมีชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง (สำนักงานจังหวัดน่าน, 2567)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ชาวบ้านในชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผู้ประกอบการท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวในจังหวัดน่าน รวมประมาณ 15,000 คน

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 384 คน คำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ชาวบ้าน (ร้อยละ 50) ผู้ประกอบการ (ร้อยละ 30) และนักท่องเที่ยว (ร้อยละ 20)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน (5 คน) ผู้แทนภาครัฐ (3 คน) ผู้ประกอบการท้องถิ่น (4 คน) และนักวิชาการ (3 คน)

2. เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (10 ข้อ) ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของชุมชน (20 ข้อ) ใช้มาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (24 ข้อ) ส่วนที่ 4 ความยั่งยืนของการท่องเที่ยว (15 ข้อ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่า IOC = 0.86

ความเชื่อมั่น ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 30 คน ค่า Cronbach's Alpha = 0.92

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามหลัก 6 ข้อ และคำถามเสริม โดยครอบคลุมประเด็นการมีส่วนร่วม ปัจจัยสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลา มีนาคม - พฤษภาคม 2568 (3 เดือน)

วิธีการ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามแบบตัวต่อตัว และออนไลน์ (Google Forms) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แต่ละครั้งใช้เวลา 45-60 นาที

ผู้เก็บข้อมูล นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัย 4 คน ที่ผ่านการอบรมการเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน Independent t-test, ANOVA, Pearson Correlation และการวิเคราะห์ถดถอย

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ขึ้น ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

จริยธรรมการวิจัย ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และมีการขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลทุกคนก่อนการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จำแนกตามมิติ

มิติการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.72	0.68	สูง	2
2. การมีส่วนร่วมในการให้บริการ	3.85	0.72	สูง	1
3. การมีส่วนร่วมในการจัดการ	3.45	0.81	ปานกลาง	4

มิติการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล	3.67	0.75	สูง	3
รวม	3.67	0.74	สูง	-

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลผล 1.00–2.33 = ต่ำ, 2.34–3.66 = ปานกลาง, 3.67–5.00 = สูง (Best, 1977)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ชุมชนในจังหวัดน่านมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.67$) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการให้บริการ ($\bar{x}=3.85$) รองลงมาคือ การวางแผน ($\bar{x}=3.72$) การติดตามประเมินผล ($\bar{x}=3.67$) และการจัดการ ($\bar{x}=3.45$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ	การแปลผล
1. ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน	0.78**	0.000	สหสัมพันธ์สูงมาก
2. การสนับสนุนจากภาครัฐ	0.65**	0.000	สหสัมพันธ์สูง
3. ความพร้อมของชุมชน	0.59**	0.000	สหสัมพันธ์ปานกลาง
4. การยอมรับจากนักท่องเที่ยว	0.52**	0.000	สหสัมพันธ์ปานกลาง
5. การเชื่อมโยงกับเครือข่าย	0.48**	0.001	สหสัมพันธ์ปานกลาง
6. การจัดการความขัดแย้ง	0.43**	0.002	สหสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ ** = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ประการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ($r=0.78$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากภาครัฐ ($r=0.65$)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ปัจจัยสำคัญทั้ง 6 ประการเป็นตัวแปรอิสระ และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นตัวแปรตาม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตัวแปรอิสระ	β	S.E.	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.524	0.168	3.12	0.002
ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน	0.412	0.054	7.63	0.000**
การสนับสนุนจากภาครัฐ	0.328	0.062	5.29	0.000**
ความพร้อมของชุมชน	0.186	0.058	3.21	0.001**
การยอมรับจากนักท่องเที่ยว	0.142	0.055	2.58	0.010*
การเชื่อมโยงกับเครือข่าย	0.098	0.051	1.92	0.056
การจัดการความขัดแย้ง	0.074	0.048	1.54	0.125

$R^2 = 0.742$ Adjusted $R^2 = 0.738$ $F = 182.45$ $p < 0.001$

หมายเหตุ ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 6 ประการสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ร้อยละ 74.2 ($R^2=0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=182.45$, $p<0.001$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดคือ ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ($\beta=0.412$, $p<0.001$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากภาครัฐ ($\beta=0.328$, $p<0.001$) และ ความพร้อมของชุมชน ($\beta=0.186$, $p<0.001$) และการยอมรับจากนักท่องเที่ยว ($\beta=0.142$, $p<0.05$) ตามลำดับ ส่วนการเชื่อมโยงกับเครือข่าย และการจัดการความขัดแย้ง ไม่มีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น

สมการถดถอยพหุคูณสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = 0.524 + 0.412X_1 + 0.328X_2 + 0.186X_3 + 0.142X_4$$

เมื่อ Y = การมีส่วนร่วมของชุมชน, X_1 = ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน, X_2 = การสนับสนุนจากภาครัฐ, X_3 = ความพร้อมของชุมชน, X_4 = การยอมรับจากนักท่องเที่ยว

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก 15 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน (5 คน) ผู้แทนภาครัฐ (3 คน) ผู้ประกอบการท้องถิ่น (4 คน) และนักวิชาการ (3 คน)

การวิเคราะห์ธีมหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ธีมหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ธีมหลัก	ธีมน้อยสำคัญ	ความถี่	ตัวอย่างคำพูดสำคัญ
ภาวะผู้นำชุมชน	ความมีวิสัยทัศน์ทักษะ	12/15	"ผู้นำต้องมองการณ์ไกล ไม่ใช่แค่ผลประโยชน์ระยะสั้น"
	การสื่อสาร	10/15	"การอธิบายให้ชาวบ้านเข้าใจว่าการท่องเที่ยวจะส่งผลดีอย่างไร เป็นเรื่องสำคัญมาก"
การสนับสนุนภาครัฐ	งบประมาณ	13/15	"เงินลงทุนตั้งต้นสำคัญมาก พอมีเงินทำโครงการ ชาวบ้านจะเริ่มเห็นผล"
	การฝึกอบรม	11/15	"หลังอบรมแล้วได้ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้มั่นใจขึ้น"
ความพร้อมชุมชน	ทุนทางวัฒนธรรม	14/15	"เรามีวัฒนธรรมดี มีเรื่องราวให้เล่า"
	ความสามัคคี	10/15	"คนในชุมชนช่วยเหลือกัน พอมีนักท่องเที่ยวมากก็ช่วยกันดูแล"

จากการวิเคราะห์ธีมหลัก พบว่า ภาวะผู้นำชุมชน เป็นธีมที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด โดยผู้ให้ข้อมูลเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ระยะยาว และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่วน การสนับสนุนจากภาครัฐ ที่ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญคือ งบประมาณสำหรับการลงทุนเริ่มต้น และการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องสำหรับ ความพร้อมของชุมชน ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และความสามัคคีของคนในชุมชนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยว

มุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อปัจจัยความสำเร็จ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบมุมมองต่อปัจจัยความสำเร็จตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ปัจจัย	ผู้นำชุมชน (n=5)	ผู้แทนภาครัฐ (n=3)	ผู้ประกอบการ (n=4)	นักวิชาการ (n=3)
ภาวะผู้นำ	5.0	5.0	4.0	5.0
การสนับสนุนภาครัฐ	4.0	5.0	5.0	4.0
ความพร้อมชุมชน	5.0	3.0	4.0	4.0
การยอมรับนักท่องเที่ยว	3.0	4.0	5.0	3.0
การเชื่อมโยงเครือข่าย	2.0	4.0	3.0	5.0
การจัดการความขัดแย้ง	4.0	3.0	2.0	3.0

หมายเหตุ คะแนน 5 = ความสำคัญสูงสุด 1 = ความสำคัญต่ำสุด

จากการเปรียบเทียบมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำ ได้รับการยอมรับจากทุกกลุ่มว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะจากผู้นำชุมชน ผู้แทนภาครัฐ และนักวิชาการ ส่วน การสนับสนุนจากภาครัฐ ผู้ประกอบการและผู้แทนภาครัฐให้ความสำคัญสูงสุด เนื่องจากต้องการทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณและการอำนวยความสะดวก ความพร้อมของชุมชน ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญสูงสุด เพราะเห็นว่าเป็นรากฐานที่สำคัญ ในขณะที่ การยอมรับจากนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จทางธุรกิจ

อุปสรรคและความท้าทายในการพัฒนา CBT

ตารางที่ 6 อุปสรรคและความท้าทายที่พบจากการสัมภาษณ์

ประเภทอุปสรรค	ปัญหาหลัก	แนวทางแก้ไข
ปฏิบัติการ	ขาดทักษะการบริการ การตลาดไม่มีประสิทธิภาพ	อบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างช่องทางออนไลน์
โครงสร้าง	การเข้าถึงแหล่งเงินทุน กฎระเบียบซับซ้อน	สร้างกองทุนชุมชน ปรับปรุงระบบ One Stop Service
วัฒนธรรม	ความขัดแย้งในชุมชน การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต	เสริมสร้างการสื่อสาร วางแนวทางท่องเที่ยวที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์อุปสรรคพบว่า ปัญหาด้านปฏิบัติการ เป็นอุปสรรคที่พบมากที่สุด โดยเฉพาะการขาดทักษะการบริการและการตลาดที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านโครงสร้าง ที่สำคัญคือ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและกฎระเบียบที่ซับซ้อน ส่วน ปัญหาด้านวัฒนธรรม แม้จะพบน้อยกว่า แต่มีผลกระทบระยะยาวต่อความยั่งยืนของชุมชน

ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ที่เน้นการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดการ ที่ต้องการคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน และ ด้านการตลาด ที่เน้นการหาจุดขายที่แตกต่างและการเล่าเรื่องราวที่น่าสนใจ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 7 ผลกระทบของการมีส่วนร่วมต่อความยั่งยืนของการท่องเที่ยว (ทดสอบสมมติฐาน H4)

มิติความยั่งยืน	ก่อนมี CBT	หลังมี CBT	ผลต่าง	ค่า t	นัยสำคัญ
ด้านเศรษฐกิจ					
- รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน (บาท/เดือน)	12,450	16,808	+ร้อยละ 35.0	8.42**	0.000
- อัตราการจ้างงานในชุมชน (ร้อยละ)	68.5	81.2	+ร้อยละ 18.5	6.15**	0.000
ด้านสังคมและวัฒนธรรม					
- ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.21 (ปานกลาง)	4.18 (สูง)	+ร้อยละ 30.2	7.89**	0.000
- การสืบทอดภูมิปัญญาสู่เยาวชน	2.95 (ปานกลาง)	3.87 (สูง)	+ร้อยละ 31.2	6.75**	0.000
ด้านสิ่งแวดล้อม					
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3.12 (ปานกลาง)	3.92 (สูง)	+ร้อยละ 25.6	5.84**	0.000
- การจัดการขยะในชุมชน	2.86 (ปานกลาง)	3.71 (สูง)	+ร้อยละ 29.7	6.21**	0.000

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

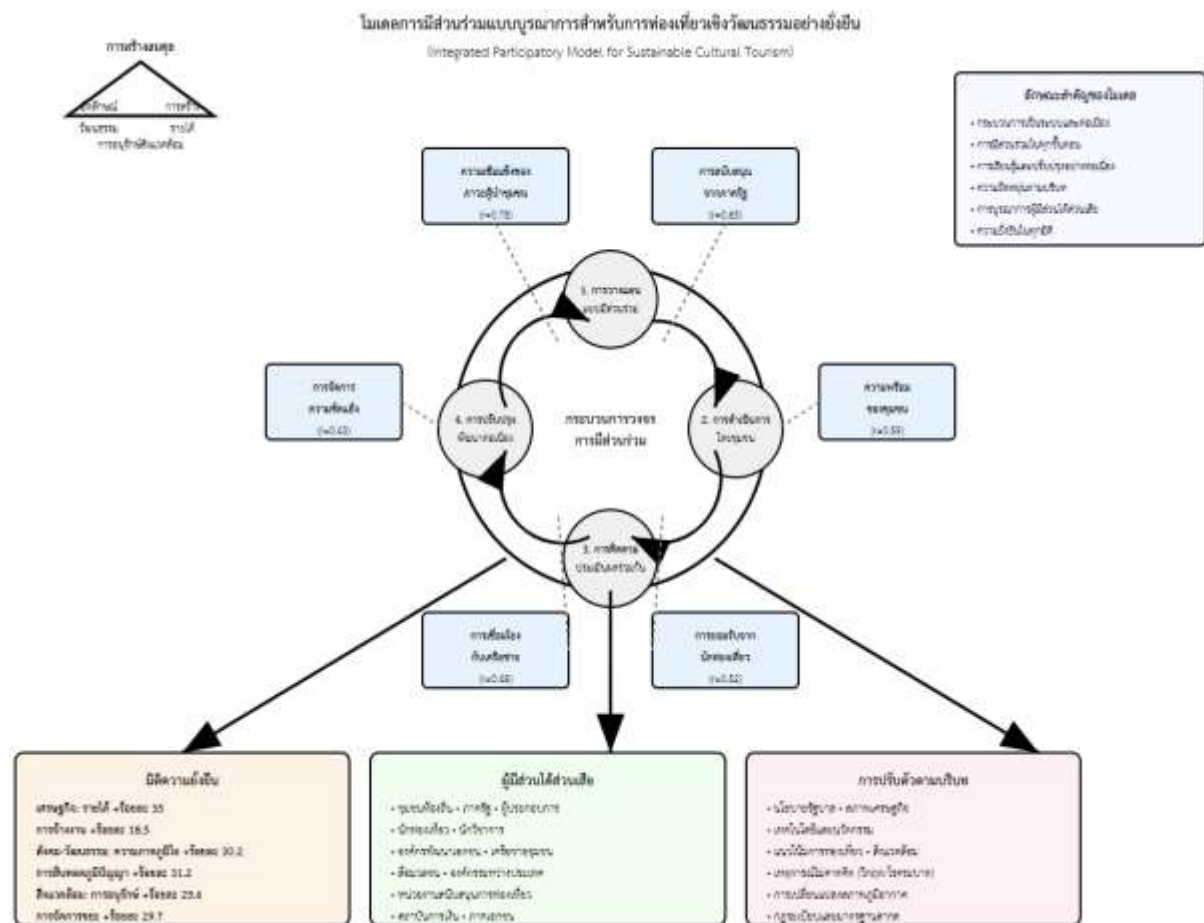
สมมติฐาน	วิธีทดสอบ	ผลการทดสอบ	ผลการยอมรับ/ปฏิเสธ
H1 ชุมชนมีการมีส่วนร่วมในระดับปานกลางถึงสูง	One-Sample t-test	t=15.42, p<0.001	ยอมรับ H1
H2 ความเข้มแข็งของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วม	Pearson Correlation	r=0.78, p<0.001	ยอมรับ H2
H3 การสนับสนุนจากภาครัฐมีผลต่อความสำเร็จ	Regression Analysis	$\beta=0.65$, p<0.001	ยอมรับ H3
H4 การมีส่วนร่วมส่งผลเชิงบวกต่อความยั่งยืน	Paired t-test	t=8.95, p<0.001	ยอมรับ H4

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า สมมติฐานทั้ง 4 ข้อได้รับการยืนยันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

ส่วนที่ 4 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3

รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้พัฒนา โมเดลการมีส่วนร่วมแบบวงจรบูรณาการ (Integrated Cyclical Community Participation Model) สำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน



ภาพที่ 1 โมเดลการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการสำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน องค์ประกอบของโมเดล

1. วงจรกระบวนการ 4 ขั้นตอน การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning) การดำเนินการโดยชุมชน (Community-Led Implementation) การติดตามประเมินผลร่วมกัน (Collaborative Monitoring & Evaluation) การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
2. ปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อน 6 ประการ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ($r=0.78$) การสนับสนุนจากภาครัฐ ($r=0.65$) ความพร้อมของชุมชน ($r=0.59$) การยอมรับจากนักท่องเที่ยว ($r=0.52$) การเชื่อมโยงเครือข่าย ($r=0.48$) การจัดการความขัดแย้ง ($r=0.43$)

ผลลัพธ์จากการประยุกต์ใช้โมเดล การนำโมเดลไปใช้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทุกมิติ ได้แก่ รายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ความภูมิใจในวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 30.2 และการอนุรักษ์ทรัพยากรดีขึ้นร้อยละ 25.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลการวิจัยพบว่าชุมชนในจังหวัดน่านมีการมีส่วนร่วมในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Arnstein (1969) ในระดับ Partnership และ Delegated Power ที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริง การที่มีมิติการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงประสบการณ์การต้อนรับแขกที่สั่งสมมาจากวัฒนธรรมการท่องเที่ยวของน่าน ในขณะที่การจัดการมีค่าต่ำสุด ชี้ให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาทักษะการจัดการทรัพยากร เมื่อ

เปรียบเทียบกับบริบทสากล ระดับการมีส่วนร่วมของน่านสูงกว่าการศึกษาใน Mae Kampong เชียงใหม่ (Kontogeorgopoulos et al., 2014) และ Cam Kim เวียดนาม (Nguyen et al., 2024) ความแตกต่างที่สำคัญคือ น่านมีลักษณะเป็น "Multiple-Community Network" ที่หลายชุมชนเชื่อมโยงกันในการพัฒนาท่องเที่ยว แตกต่างจาก "Single Flagship Community" ของพื้นที่อื่น (Zielinski et al., 2020) เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นในประเทศไทย พบว่า แม่กำปอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนใกล้เคียงกับน่าน แต่ด้อยกว่าในมิติการให้บริการ เนื่องจากแม่กำปองเป็นชุมชนเดี่ยวที่พึ่งพาแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติเป็นหลัก ในขณะที่น่านมีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและธรรมชาติ (Kontogeorgopoulos et al., 2014) สำหรับ เกาะยาว จังหวัดพังงา มีการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ต่ำกว่าน่านอย่างชัดเจน เนื่องจากเผชิญปัญหาการพึ่งพิงนายทุนภายนอกและการขาดความเป็นเอกภาพในชุมชน (Tolkach & King, 2015) ข้อได้เปรียบเฉพาะของน่าน ที่ทำให้มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าพื้นที่อื่น ประกอบด้วย 1) มรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและเข้มแข็ง รวมทั้งการได้รับรางวัล Green Destinations Gold Award 2) ระบบผู้นำชุมชนที่มีประสิทธิภาพและการยอมรับจากชาวบ้าน 3) การสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง และ 4) การเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างชุมชนที่แข็งแกร่ง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์สูงสุด และเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสากลแต่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ย การทบทวนวรรณกรรม 68 กรณีศึกษาทั่วโลกโดย Zielinski et al. (2020) พบค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.58 ความแตกต่างนี้สะท้อนถึงบริบทของน่านที่มีประวัติศาสตร์การปกครองตนเองและระบบผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง การสนับสนุนจากภาครัฐ ยังสูงกว่าค่าเฉลี่ยในประเทศกำลังพัฒนา (0.45) (Tolkach & King, 2015) อันเนื่องมาจากนโยบายสนับสนุน CBT ของรัฐบาลไทยที่มีความต่อเนื่อง การเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียนพบว่า Malaysia เน้นการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเป็นปัจจัยสำคัญสุด ในขณะที่ Indonesia เน้นปัจจัยทางวัฒนธรรม (Ernawati et al., 2017) น่านมีการสมดุลระหว่างปัจจัยต่างๆ ทำให้มีความเข้มแข็งรอบด้าน อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงเครือข่ายยังต่ำกว่า Cam Kim เวียดนาม (0.69) ซึ่งเป็นจุดที่ควรพัฒนาต่อไป (Nguyen et al., 2024) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแสดงว่าการเชื่อมโยงเครือข่ายและการจัดการความขัดแย้งไม่มีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาพร้อมกับตัวแปรอื่น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้อาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรสนับสนุนมากกว่าตัวแปรหลักในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน

รูปแบบการมีส่วนร่วมแบบวงจรบูรณาการที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทุกมิติ การเพิ่มขึ้นของรายได้ครัวเรือนร้อยละ 35.0 เปรียบเทียบได้กับ Nepal (ร้อยละ 32-40) และ Costa Rica (ร้อยละ 28-35) แต่สูงกว่า Kenya (ร้อยละ 18-25) (UNWTO, 2017) ผลกระทบด้านสังคมวัฒนธรรมที่เพิ่มความภาคภูมิใจร้อยละ 30.2 และการสืบทอดภูมิปัญญาร้อยละ 31.2 สอดคล้องกับ Jackson (2025) ที่พบว่า CBT ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น ด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากรที่ดีขึ้นร้อยละ 25.6 แม้จะเป็นบวกแต่ยังต่ำกว่า Hoi An เวียดนาม (ร้อยละ 31.8) (Nguyen et al., 2024) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงพื้นที่สำหรับการพัฒนา โมเดลของน่านมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลาย โดยเฉพาะชุมชนที่มีมรดกวัฒนธรรมเข้มแข็งและตั้งอยู่ในเส้นทางท่องเที่ยวหลัก โมเดลการมีส่วนร่วมแบบวงจรบูรณาการของน่านสอดคล้องกับนโยบาย Bio-Circular-Green (BCG) Economy Model ของรัฐบาลไทยในหลายมิติ มิติ Bio (ชีวภาพ) โมเดลส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยการนำภูมิปัญญาดั้งเดิม อาหารพื้นบ้าน และผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นสินค้าและบริการท่องเที่ยว ซึ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรชีวภาพโดยไม่ทำลายฐานทรัพยากร มิติ Circular (เศรษฐกิจหมุนเวียน)

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะและทรัพยากร (เพิ่มขึ้นร้อยละ 29.7) แสดงถึงการนำหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ในการพัฒนาท่องเที่ยว ชุมชนมีการนำของเสียจากกิจกรรมท่องเที่ยวกลับมาใช้ประโยชน์และลดการใช้ทรัพยากรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ Reduce, Reuse, Recycle มิติ Green (สีเขียว) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ดีขึ้นร้อยละ 25.6 และการได้รับรางวัล Green Destinations Gold Award แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาท่องเที่ยวสีเขียว โดยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการอนุรักษ์

ข้อจำกัดของการศึกษา

การวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก การศึกษาเฉพาะในจังหวัดน่านอาจมีข้อจำกัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจแตกต่างกัน ประการที่สอง ระยะเวลาเก็บข้อมูล 3 เดือนไม่เพียงพอต่อการประเมินผลกระทบระยะยาวและความยั่งยืนของโครงการ CBT ประการที่สาม การใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอาจส่งผลให้เกิดความเอนเอียงในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาสูงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวอยู่แล้ว ประการที่สี่ การประเมินความสำเร็จโดยใช้การรับรู้ของชุมชนเป็นหลักอาจไม่สะท้อนผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด และ ประการสุดท้าย การวิจัยไม่ได้ศึกษาเปรียบเทียบกับชุมชนที่ไม่มีการพัฒนา CBT ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของการระบุปัจจัยเชิงสาเหตุ ข้อจำกัดเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเปรียบเทียบข้ามพื้นที่และการติดตามผลในระยะยาวเพื่อยืนยันประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโมเดลที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในจังหวัดน่าน โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมครอบคลุม 4 มิติหลัก ความสำเร็จขึ้นอยู่กับ 6 ปัจจัยสำคัญ และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความยั่งยืนในทุกมิติ โมเดลการมีส่วนร่วมแบบวงจรบูรณาการที่ได้จากการวิจัยเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย การใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากกว่าการใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเพียงอย่างเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยืนยันว่าความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นปัจจัยหลักที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนในประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีศักยภาพในการบูรณาการเข้ากับนโยบาย BCG Economy Model ของรัฐบาลไทย โดยสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่สมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาระบบสนับสนุนภาวะผู้นำชุมชน ภาครัฐควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และการจัดการความขัดแย้ง รวมทั้งสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

2) การปรับปรุงกลไกการสนับสนุนจากภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนารูปแบบการสนับสนุนที่หลากหลายและต่อเนื่อง ไม่เพียงด้านงบประมาณ แต่รวมถึงการให้คำปรึกษาทางเทคนิค การอำนวยความสะดวกด้านกฎระเบียบ และการสร้างความเชื่อมโยงกับตลาดการท่องเที่ยว

3) การพัฒนานโยบายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมระดับชาติ รัฐบาลควรยกระดับนโยบายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติโดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการสร้าง

ความยั่งยืนทั้งสามมิติ พร้อมบูรณาการเข้ากับ BCG Economy Model

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) การพัฒนาระบบติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันพัฒนาระบบติดตามประเมินผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งสามมิติความยั่งยืน
- 2) การนำโมเดลไปใช้ในพื้นที่อื่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำโมเดลการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการไปทดลองใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน โดยปรับให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่
- 3) การสร้างกลไกการเชื่อมโยงเครือข่าย ชุมชนควรสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด และภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความเข้มแข็งร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาเปรียบเทียบในบริบทที่แตกต่างกัน ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนระหว่างพื้นที่ที่มีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่ต่างกัน เพื่อพัฒนาโมเดลที่มีความยืดหยุ่นและประยุกต์ใช้ได้หลากหลาย
- 2) การศึกษาผลกระทบในระยะยาว ควรมีการศึกษาติดตามผลกระทบของการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความยั่งยืนของการท่องเที่ยวในระยะยาว (5-10 ปี) เพื่อประเมินความคงทนของโมเดลและระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จระยะยาว
- 3) การพัฒนาเครื่องมือวัดการมีส่วนร่วมที่มีมาตรฐาน ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีความตรงและเชื่อมั่นสูง สามารถใช้ได้ในการศึกษาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของประเทศไทยและเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างพื้นที่ต่างๆ ได้อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานจังหวัดน่าน. (2567). รายงานสถานการณ์การพัฒนาชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จังหวัดน่าน ประจำปี พ.ศ. 2567. สำนักงานจังหวัดน่าน.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*. 35(4), 216-224.
- Best, J. W. (1977). *Research in education*. 3rd ed.. Prentice-Hall.
- Ernawati, N. M., et al. (2017). Host-guest orientations of community-based tourism products: A case study in Bali, Indonesia. *International Journal of Tourism Research*. 19(3), 367-382.
- Jackson, L. A. (2025). Community-based tourism: A catalyst for achieving the United Nations Sustainable Development Goals one and eight. *Tourism and Hospitality*. 6(1), 29.
- Kontogeorgopoulos, N., et al. (2014). Success factors in community-based tourism in Thailand: The role of luck, external support, and local leadership. *Tourism Planning & Development*. 11(1), 106-124.
- Liu, S., et al. (2017). The roles of formal and informal institutions in small tourism business development in rural areas of South China. *Sustainability*. 9(7), 1194.
- Miloud, Y., & Hugo, N. (2024). Tourism as a solution for the economic revitalization of an

- American college town. *Tourism and Hospitality*. 5(3), 672–688.
- Nguyen, T. H., et al. (2024). Sustainable community-based tourism development: Capacity building for community; The case study in Cam Kim, Hoi An, Vietnam. *Journal of Sustainability Research*. 6(2), e240005.
- TAT Newsroom. (2024, December 28). Thailand welcomes over 35 million visitors in 2024: A milestone paving the way for 2025. Retrieved July 23, 2025, from <https://www.tatnews.org/2024/12/thailand-welcomes-over-35-million-visitors-in-2024-a-milestone-paving-the-way-for-2025/>.
- Tolkach, D., & King, B. (2015). Strengthening community-based tourism in a new resource-based island nation: Why and how? *Tourism Management*. 48, 386-398.
- Tourism Authority of Thailand. (2024). Thailand tourism statistics 2024. Ministry of Tourism and Sports.
- UNWTO. (2017). Tourism and the Sustainable Development Goals – Journey to 2030. World Tourism Organization.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed.. Harper and Row.
- Zielinski, S., et al. (2020). Factors that facilitate and inhibit community-based tourism initiatives in developing countries. *Current Issues in Tourism*, 23(6), 723-739.

การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภคใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Perceived Quality of Garbage Bag Products and Consumer Repurchase Behavior in Bangkok Metropolitan Area and Vicinity

ธัญรดา ชุนถนอม

Thanrada Chunthanom

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business Administration Bangkokthonburi University

E-mail: Ch.thanrada@gmail.com



Received: 10 August 2025; Revised: 19 November 2025; Accepted: 19 November 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภค การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC = 0.67–1.00) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ซึ่งเป็นผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ถุงขยะในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้คุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92$) โดยด้านสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.88$) 2) พฤติกรรมการซื้อซ้ำอยู่ในระดับสูง โดยผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้อซ้ำทุก 1–2 เดือน (ร้อยละ 45.3) และ 3) การรับรู้คุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .642$) ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเสริมสร้างความภักดีของลูกค้าในตลาดผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

คำสำคัญ: การรับรู้คุณภาพ, พฤติกรรมการซื้อซ้ำ, ผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of perceived quality of garbage bag products among consumers in the Bangkok Metropolitan Area; 2) investigate consumers repurchase behavior of garbage bag products; and 3) analyze the relationship between perceived product quality and repurchase behavior. A quantitative research method was employed, using a questionnaire that had been content-validated by experts (IOC = 0.67–1.00). The sample consisted of 360 consumers who had previously purchased garbage bag

products in Bangkok and its vicinity, selected through a multi-stage sampling technique. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlation analysis. The results revealed that: 1) the overall perceived quality was at a high level ($M = 3.92$), with performance having the highest mean score ($M = 3.88$); 2) repurchase behavior was also at a high level, with most consumers repurchasing every 1–2 months (45.3%); and 3) perceived quality demonstrated a statistically significant positive relationship with repurchase behavior at the .01 level ($r = .642$). The findings can serve as guidelines for product development and marketing strategy formulation to enhance customer loyalty in the garbage bag product market.

Keywords: Perceived Quality, Repurchase Behavior, Garbage Bag Products

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการขยะเป็นปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนในสังคมเมือง (Sohag & Podder, 2020; Kuang & Lin, 2021) โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีประชากรหนาแน่นอย่างกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศไทย (Edelman, 2022; Marome et al., 2023; Butsaban, 2020) การเพิ่มขึ้นของประชากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่งผลนำไปสู่สาเหตุในการก่อให้เกิดปริมาณขยะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Chen et al., 2020; Zhang et al., 2022)

กรุงเทพมหานครมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ได้เปิดเผยว่าประชากรของผู้อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2567 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 5.45 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยปัจจุบันมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่รวมทั้งสิ้น 5,800,000 คน โดยประมาณ ซึ่งถือเป็นเขตการปกครองที่มีจำนวนประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นที่สุดในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

ผลิตภัณฑ์บรรจุขยะถือได้ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่จัดให้อยู่ในประเภทอุปโภคบริโภคที่ไม่จำเป็นต้องพิจารณาเปรียบเทียบ (Convenience Product) ซึ่งเป็นสินค้าที่ผู้บริโภคมักซื้อเป็นประจำและไม่จำเป็นต้องใช้การพิจารณาหรือใช้เวลาเพื่อตัดสินใจเปรียบเทียบระหว่างแบรนด์ต่าง ๆ มากนัก ด้วยสาเหตุที่มีราคาถูก มีการใช้ในชีวิตประจำวัน แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคมากนักในการเลือกซื้อ (Kotler & Keller, 2014) ด้วยเหตุนี้การใช้กลยุทธ์และการทำการตลาดของผลิตภัณฑ์กลุ่มนี้จึงมีความเฉพาะตัวและควรให้ความสำคัญ (Alqudah, 2023)

ในการตัดสินใจของผู้บริโภคเพื่อการพิจารณาเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ใด ๆ สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากได้แก่เรื่องของคุณภาพที่ผู้บริโภคสามารถรับรู้ได้จากผลิตภัณฑ์นั้น (Kotler & Keller, 2014; Wang et al., 2020) หากผู้บริโภคมีประสบการณ์ที่ดีจากการใช้สินค้าหรือรับรู้ว่าคุณภาพสินค้ามีมาตรฐานที่ดี การรับรู้ถึงคุณภาพจะสร้างความรู้สึกว่าการซื้อสินค้าในอนาคตจะได้รับคุณค่าและประสบการณ์ที่ดีขึ้น ซึ่งช่วยในการส่งเสริมระดับของความตั้งใจซื้อให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นนำไปสู่ผลดีต่อผลิตภัณฑ์หรือแบรนด์ และนำไปสู่พฤติกรรมการซื้อซ้ำในที่สุด

การรับรู้คุณภาพที่ดีช่วยลดความเสี่ยงที่ผู้บริโภคมองเห็นเมื่อทำการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยเฉพาะสินค้าที่ต้องการการลงทุนหรือมีความซับซ้อน ผู้บริโภคจะรู้สึกมั่นใจมากขึ้นเมื่อรับรู้ว่าคุณภาพสินค้าที่เลือกนั้นมีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับ (Purnamasari & Fadli, 2024) นอกจากนี้ การรับรู้คุณภาพยังส่งผลต่อความ

พึงพอใจของลูกค้าและความตั้งใจที่จะซื้อซ้ำในอนาคต (Tuncer et al., 2020)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์ในภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งได้แก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค ซึ่งจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ถุงขยะและอุตสาหกรรมพลาสติก

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

H1 การรับรู้คุณภาพด้านความสวยงามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภค

H2 การรับรู้คุณภาพด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภค

H3 การรับรู้คุณภาพด้านการรับรองคุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภค

H4 การรับรู้คุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภค

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ที่เก็บข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่ง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ถุงขยะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 12,795,142 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

การศึกษานี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Hair et al (2010) ที่แนะนำว่าสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติหลายตัวแปร (Multivariate Analysis) ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีอย่างน้อย 5-10 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) โดย Hair et al (2010) ระบุว่าอัตราส่วน 1:20 (หนึ่งตัวแปรสังเกตได้ต่อยี่สิบตัวอย่าง) จะให้ผลลัพธ์ที่มีความเชื่อถือได้สูงและเหมาะสมกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Comrey & Lee (1992) ที่แนะนำว่ากลุ่มตัวอย่างขนาด 300 คนขึ้นไปถือว่าเป็นขนาดที่ดีสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้นจำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ($18 \times 20 = 360$) ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ Hair et al. (2010) แนะนำ และมีขนาดที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแบ่งพื้นที่ แบ่งพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มหลัก

กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร (50 เขต) ตามการแบ่งเขตการปกครองตาม Open Government Data ของกรุงเทพมหานคร (2567)

กลุ่มที่ 2 ปริมณฑล (5 จังหวัด) ประกอบด้วย นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และ นครปฐม ตามการจำแนกของคณะกรรมการภูมิศาสตร์แห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มเลือกหน่วยตัวอย่าง

จากกรุงเทพมหานคร สุ่มเลือก 25 เขต จาก 50 เขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จากปริมณฑล เลือกทั้ง 5 จังหวัด และสุ่มเลือกอำเภอ/เขตย่อยจังหวัดละ 2-3 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูล กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ตามสัดส่วนประชากร โดยจัดสรร ดังนี้ กรุงเทพมหานคร 280 คน (ร้อยละ 77.8) ปริมณฑล 80 คน (ร้อยละ 22.2) ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ถุงขยะในพื้นที่ที่กำหนด

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความสวยงาม (3 ข้อ) ด้านสมรรถนะ (3 ข้อ) และด้านการรับรองคุณภาพ (3 ข้อ) ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะ วัดจากความถี่ในการซื้อซ้ำ ความตั้งใจซื้อซ้ำ และการแนะนำผู้อื่น

เครื่องมือแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐานขั้นต่ำที่ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นอกจากนี้ แบบสอบถามผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าระหว่าง 0.78–0.89 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี เหมาะสมสำหรับการนำไปเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2568 โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถามกระดาษ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 419 ชุด ใช้ในการวิเคราะห์ 360 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2

2) สถิติอนุมาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3 และทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ถุงขยะจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะ (วัตถุประสงค์ข้อ 1)

การรับรู้คุณภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความสวยงาม			
ถุงขยะมีสีสันที่สวยงาม	3.95	0.863	สูง
ถุงขยะมีการออกแบบที่ทันสมัย	3.98	0.847	สูง
ถุงขยะมีบรรจุภัณฑ์ที่น่าสนใจ	3.99	0.821	สูง
รวมด้านความสวยงาม	3.97	0.052	สูง
ด้านสมรรถนะ			
ถุงขยะมีความแข็งแรงทนทาน	4.12	0.756	สูง
ถุงขยะสามารถรองรับน้ำหนักได้ดี	3.89	0.892	สูง
ถุงขยะไม่รั่วซึม	3.63	0.954	ปานกลาง
รวมด้านสมรรถนะ	3.88	0.041	สูง
ด้านการรับรองคุณภาพ			
ถุงขยะมีมาตรฐานการผลิตที่ได้รับการรับรอง	3.87	0.835	สูง
ถุงขยะมีเครื่องหมายรับรองคุณภาพ	3.91	0.798	สูง
ถุงขยะมีความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม	3.92	0.812	สูง
รวมด้านการรับรองคุณภาพ	3.90	0.067	สูง
การรับรู้คุณภาพโดยรวม	3.92	0.013	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92$, $S.D. = 0.013$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสวยงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.97$, $S.D. = 0.052$) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ถุงขยะมีบรรจุภัณฑ์ที่น่าสนใจได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.99$, $S.D. = 0.821$) รองลงมาคือ ถุงขยะมีการออกแบบที่ทันสมัย ($M = 3.98$, $S.D. = 0.847$) และถุงขยะมีสีสันที่สวยงาม ($M = 3.95$, $S.D. = 0.863$) ตามลำดับ ซึ่งทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ด้านการรับรองคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($M = 3.90$, $S.D. = 0.067$) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ถุงขยะมีความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อมได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.92$, $S.D. = 0.812$) รองลงมาคือ ถุงขยะมีเครื่องหมายรับรองคุณภาพ ($M = 3.91$, $S.D. = 0.798$) และถุงขยะมีมาตรฐานการผลิตที่ได้รับการรับรอง ($M = 3.87$, $S.D. = 0.835$) ตามลำดับ ซึ่งทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ด้านสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย ($M = 3.88$, $S.D. = 0.041$) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ถุงขยะมีความแข็งแรงทนทานได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกรายการ ($M = 4.12$, $S.D. = 0.756$) รองลงมาคือ ถุงขยะสามารถรองรับน้ำหนักได้ดี ($M = 3.89$, $S.D. = 0.892$) ส่วนถุงขยะไม่รั่วซึมได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในทุกรายการ ($M = 3.63$, $S.D. = 0.954$) อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความสวยงามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการรับรองคุณภาพและด้านสมรรถนะ ตามลำดับ ทั้งนี้ ข้อที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา คือ ถุงขยะไม่รั่วซึม ซึ่งเป็นรายการเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคยังมีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการรั่วซึมของผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะ (วัตถุประสงค์ข้อ 2)

พฤติกรรมการซื้อซ้ำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความถี่ในการซื้อซ้ำ		
ซื้อซ้ำทุก 1-2 เดือน	163	45.3
ซื้อซ้ำทุก 3-4 เดือน	108	30.0
ซื้อซ้ำทุก 5-6 เดือน	54	15.0
ซื้อซ้ำมากกว่า 6 เดือน	35	9.7
ความตั้งใจซื้อซ้ำ		
ระดับสูงมาก	142	39.4
ระดับสูง	151	41.9
ระดับปานกลาง	67	18.7
การแนะนำผู้อื่น		
จะแนะนำ	287	79.7
ไม่แน่ใจ	58	16.1
จะไม่แนะนำ	15	4.2
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านความถี่ในการซื้อซ้ำ ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมซื้อซ้ำทุก 1-2 เดือน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงสุด รองลงมาคือ ซื้อซ้ำทุก 3-4 เดือน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ซื้อซ้ำทุก 5-6 เดือน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และซื้อซ้ำมากกว่า 6 เดือน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.3) มีการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะอย่างสม่ำเสมอทุก 1-4 เดือน ด้านความตั้งใจซื้อซ้ำ พบว่า ผู้บริโภคมีความตั้งใจซื้อซ้ำในระดับสูง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงสุด รองลงมาคือ มีความตั้งใจซื้อซ้ำในระดับสูงมาก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และมีความตั้งใจซื้อซ้ำในระดับปานกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ เมื่อรวมผู้บริโภคที่มีความตั้งใจซื้อซ้ำในระดับสูงและสูงมาก พบว่า มีจำนวนถึง 293 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่มีความตั้งใจซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะในระดับที่สูง ด้านการแนะนำผู้อื่น พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่จะแนะนำผลิตภัณฑ์ถุงขยะให้กับผู้อื่น จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงมาก รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะแนะนำหรือไม่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และจะไม่แนะนำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ การที่ผู้บริโภคเกือบร้อยละ 80 ยินดีแนะนำผลิตภัณฑ์ให้ผู้อื่น แสดงถึงระดับความพึงพอใจและความภาคภูมิใจต่อผลิตภัณฑ์ที่สูง

สรุป พฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะของผู้บริโภคอยู่ในระดับที่สูง โดยผู้บริโภคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการซื้อซ้ำเป็นประจำทุก 1-2 เดือน (ร้อยละ 45.3) มีความตั้งใจซื้อซ้ำในระดับสูงถึงสูงมาก (รวมร้อยละ 81.3) และยินดีแนะนำผลิตภัณฑ์ให้กับผู้อื่น (ร้อยละ 79.7) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจและความภักดีของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่สูง และมีแนวโน้มที่จะสร้างการบอกต่อเชิงบวก (Positive Word-of-mouth) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างฐานลูกค้าและการขยายส่วนแบ่งตลาดของผู้ประกอบการในอนาคต

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดการซื้อซ้ำ

ตัวชี้วัดการซื้อซ้ำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความตั้งใจซื้อซ้ำโดยรวม	4.18	0.742	สูง
ความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์	4.02	0.689	สูง
ความภักดีต่อแบรนด์	3.87	0.823	สูง
พฤติกรรมการซื้อซ้ำโดยรวม	4.02	0.028	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 4.02$, $S.D. = 0.028$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ความตั้งใจซื้อซ้ำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.18$, $S.D. = 0.742$) อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะกลับมาซื้อผลิตภัณฑ์ถุงขยะแบรนด์เดิมอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อมั่นต่อผลิตภัณฑ์ในระดับสูง ความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ย ($M = 4.02$, $S.D. = 0.689$) อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะต่างๆ ของผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่ใช้อยู่ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมการซื้อซ้ำและความภักดีต่อแบรนด์ ความภักดีต่อแบรนด์ มีค่าเฉลี่ย ($M = 3.87$, $S.D. = 0.823$) อยู่ในระดับสูง แม้จะเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคมีความผูกพันและยึดมั่นกับแบรนด์ผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่ใช้อยู่ในระดับที่ดี อย่างไรก็ตาม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงกว่าตัวชี้วัดอื่น ($S.D. = 0.823$) บ่งชี้ว่ามีความแปรปรวนของความคิดเห็นในกลุ่มผู้บริโภคค่อนข้างมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริโภคบางส่วนยังคงเปิดกว้างต่อการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์แบรนด์อื่น โดยเฉพาะเมื่อมีโปรโมชั่นหรือราคาที่น่าสนใจ

สรุป พฤติกรรมการซื้อซ้ำผลิตภัณฑ์ถุงขยะอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ตัวชี้วัด โดยความตั้งใจซื้อซ้ำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์และความภักดีต่อแบรนด์ ตามลำดับ ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริโภคมีทัศนคติเชิงบวกและมีแนวโน้มที่จะคงความสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่ใช้อยู่ในระดับที่ดี อย่างไรก็ตาม ความภักดีต่อแบรนด์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นและความแปรปรวนสูง ชี้ให้เห็นถึงโอกาสที่ผู้ประกอบการควรเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและพัฒนากลยุทธ์การสร้างความภักดีต่อแบรนด์ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาโปรแกรมสะสมคะแนน การสร้างประสบการณ์ที่ดีในการซื้อ หรือการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ให้เด่นชัดกว่าคู่แข่ง เพื่อลดความเสี่ยงในการสูญเสียลูกค้าไปยังแบรนด์อื่น

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำ (วัตถุดิบระดับข้อ 3)

การรับรู้คุณภาพ	พฤติกรรมการซื้อซ้ำ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ด้านความสวยงาม	0.578**
ด้านสมรรถนะ	0.691**
ด้านการรับรองคุณภาพ	0.625**
การรับรู้คุณภาพโดยรวม	0.642**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้คุณภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.691$) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการใช้งานจริงของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อการซื้อซ้ำมากที่สุด รองลงมาคือด้านการรับรองคุณภาพ ($r = 0.625$) และด้านความสวยงาม ($r = 0.578$) การรับรู้คุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อซ้ำในระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.642$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้คุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตัดสินใจซื้อซ้ำของผู้บริโภค

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
H1 ความสวยงาม → การซื้อซ้ำ	0.578**	0.000	ยอมรับ H1
H2 สมรรถนะ → การซื้อซ้ำ	0.691**	0.000	ยอมรับ H2
H3 การรับรองคุณภาพ → การซื้อซ้ำ	0.625**	0.000	ยอมรับ H3
H4 การรับรู้คุณภาพโดยรวม → การซื้อซ้ำ	0.642**	0.000	ยอมรับ H4

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า สมมติฐานทั้ง 4 ข้อได้รับการยอมรับ (ค่า Sig. = 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้คุณภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมมติฐาน H2 (สมรรถนะ → การซื้อซ้ำ) มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.691$) ยืนยันว่าประสิทธิภาพการใช้งานเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อซ้ำมากที่สุด

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้จะนำเสนอในรูปแบบการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในบริบทสากลและบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะงานวิจัยในหมวดผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภคทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

1. การเปรียบเทียบกับบริบทประเทศไทย

ผลการวิจัยนี้พบว่า การรับรู้คุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทประเทศไทยหลายชิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานของสำเภา มีบุญ และ เสาวนีย์ สมันต์ตริพร (2565) ที่ศึกษาความเชื่อมั่นของผู้ซื้อสินค้าและพฤติกรรมผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ

สินค้าออนไลน์ของวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่เกิดจากการรับรู้คุณภาพของสินค้า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจซื้อซ้ำ โดยผู้บริโภควัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมักตัดสินใจซื้อซ้ำเมื่อรู้สึกว่าคุณภาพดี มีความน่าเชื่อถือ และตอบสนองความต้องการได้อย่างสม่าเสมอ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริโภคไทยที่ให้ความสำคัญกับความคุ้มค่า (Value for Money) และประโยชน์ใช้สอย (Functionality) มากกว่าภาพลักษณ์แบรนด์ โดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภคประจำวัน ดังที่ปรากฏในงานวิจัยของกัลย์ ปิ่นเพชร และกรรณิรมย์ เกียรตินอก (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ พบว่า ผู้บริโภคมีแนวโน้มเลือกซื้อสินค้าที่มีคุณภาพการใช้งานดีและราคาเหมาะสมมากกว่าแบรนด์ที่มีชื่อเสียงแต่ราคาสูง ผลการวิจัยด้านความน่าเชื่อถือของสินค้ายังสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่เริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการรับรองจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณรัตน์ ทวีวงศ์ และคณะ (2566) ที่ศึกษาความรู้ ทัศนคติ และความเต็มใจจ่ายของผู้บริโภคต่อบรรจุภัณฑ์จากพลาสติกชีวภาพ พบว่าผู้บริโภคมีทัศนคติในเชิงบวกและแสดงความเต็มใจที่จะจ่ายในราคาที่สูงขึ้นสำหรับบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมประเภทนี้

2. การเปรียบเทียบกับงานวิจัยสากล

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานของ Wang et al. (2020) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้คุณภาพต่อความตั้งใจซื้อซ้ำในประเทศจีน และงานของ Purnamasari & Fadli (2024) ที่ศึกษาผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในอินโดนีเซีย ซึ่งพบว่าการรับรู้คุณภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการซื้อซ้ำ อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยนี้ สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่พบในงานวิจัยสากล ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่เป็นสินค้าอุปโภคบริโภคที่ซื้อซ้ำบ่อยและมีราคาไม่สูง ทำให้ผู้บริโภคมีแนวโน้มซื้อซ้ำแบรนด์เดิมหากรับรู้ว่ามีคุณภาพดี

3. ข้อค้นพบเชิงทฤษฎี

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior Theory) ของ Kotler & Keller (2014) ที่อธิบายว่าการรับรู้คุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) ที่อธิบายว่าทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์ (ซึ่งรวมถึงการรับรู้คุณภาพ) จะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรม (Behavioral Intention) และพฤติกรรมจริง (Actual Behavior) ในที่สุด

4. สำหรับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

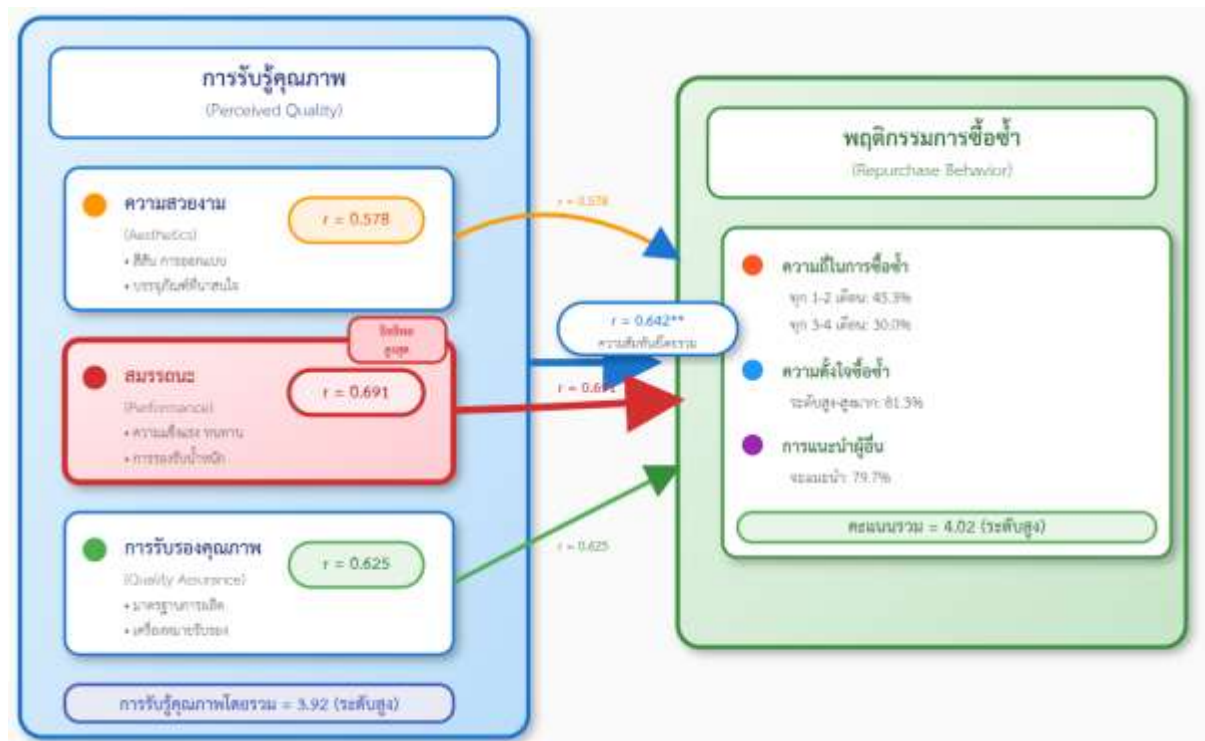
สมมติฐาน H1 การรับรู้คุณภาพด้านความสวยงามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำ สามารถรับสมมติฐานได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับรูปลักษณ์ภายนอกของผลิตภัณฑ์ แม้จะเป็นสินค้าใช้สอยในชีวิตประจำวัน

สมมติฐาน H2 การรับรู้คุณภาพด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำ สามารถรับสมมติฐานได้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคจะกลับมาซื้อซ้ำเมื่อผลิตภัณฑ์สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2020) ที่พบว่า สมรรถนะของผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการซื้อซ้ำ

สมมติฐาน H3 การรับรู้คุณภาพด้านการรับรองคุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำ สามารถรับสมมติฐานได้ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mittal & Gupta (2021) ที่พบว่า การรับรองคุณภาพช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนา แบบจำลอง PQR (Perceived Quality and Repurchase Model) สำหรับผลิตภัณฑ์ถุงขยะ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักของการรับรู้คุณภาพ คือ ความสวยงาม (Aesthetics) สมรรถนะ (Performance) และการรับรองคุณภาพ (Quality Assurance) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อซ้ำ โดยพบว่าสมรรถนะมีอิทธิพลสูงสุด ($r = 0.691$) รองลงมาคือการรับรองคุณภาพ ($r = 0.625$) และความสวยงาม ($r = 0.578$) ตามลำดับ



ภาพที่ 1 แบบจำลอง PQR (Perceived Quality and Repurchase Model) สำหรับผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

แบบจำลอง PQR นี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านสมรรถนะ (Performance) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกลยุทธ์การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ถุงขยะและผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) การรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ถุงขยะอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสวยงามได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2) พฤติกรรมการซื้อซ้ำอยู่ในระดับสูง ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้อซ้ำทุก 1-2 เดือน และ 3) การรับรู้คุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการซื้อซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์สูงสุด ผลการวิจัยนี้ยืนยันความสำคัญของการรับรู้คุณภาพในการสร้างความภักดีของลูกค้าและส่งเสริมพฤติกรรมการซื้อซ้ำในตลาดผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

1.1) การพัฒนาด้านสมรรถนะ เนื่องจากพบว่าด้านสมรรถนะมีอิทธิพลสูงสุดต่อการซื้อซ้ำ ผู้ประกอบการควรลงทุนในการวิจัยและพัฒนาวัสดุเพื่อเพิ่มความแข็งแรงและความทนทานของถุงขยะ ปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดปัญหาการรั่วซึม ซึ่งได้คะแนนต่ำสุด จัดทำการทดสอบการรองรับน้ำหนัก และเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้บริโภคทราบ

1.2) การเสริมสร้างการรับรองคุณภาพ จากผลการวิจัยที่แสดงความสำคัญ ควรขอการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ เช่น มอก., ISO พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริโภคให้ความสำคัญสูง แสดงเครื่องหมายรับรองคุณภาพอย่างชัดเจนบนบรรจุภัณฑ์

1.3) การปรับปรุงด้านความสวยงาม แม้จะมีอิทธิพลต่ำสุด แต่ยังมีความสำคัญ ควรออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่น่าสนใจและทันสมัย ใช้สีสันทันสมัยและดึงดูดความสนใจ พิจารณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบบรรจุภัณฑ์

2) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้จัดจำหน่าย

จัดแสดงสินค้าในลักษณะที่เน้นคุณสมบัติด้านสมรรถนะ จัดทำป้ายข้อมูลที่แสดงการรับรองคุณภาพและข้อมูลประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้ทดลองใช้เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงแก่ผู้บริโภค

3) ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

กำหนดมาตรฐานคุณภาพผลิตภัณฑ์ถุงขยะที่ชัดเจน ส่งเสริมการผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จัดทำระบบการตรวจสอบและรับรองคุณภาพที่เข้มแข็ง

4) การประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจรีไซเคิลและธุรกิจพลาสติกชีวภาพ

4.1) สำหรับธุรกิจรีไซเคิล ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจรีไซเคิลได้หลายประการ ประการแรก ผู้ประกอบการธุรกิจรีไซเคิลสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพด้านสมรรถนะที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญสูงสุด เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ถุงขยะจากวัสดุรีไซเคิลให้มีความแข็งแรงและทนทาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มการยอมรับจากผู้บริโภคที่อาจมีความกังวลเรื่องคุณภาพของสินค้ารีไซเคิล ประการที่สอง การเน้นการรับรองคุณภาพและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม (เช่น เครื่องหมาย Green Label หรือการรับรอง ISO 14001) จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นพฤติกรรมการซื้อซ้ำ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริโภคที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ประการที่สาม ธุรกิจรีไซเคิลสามารถใช้แบบจำลอง PQR เป็นกรอบในการออกแบบกลยุทธ์การตลาด โดยเน้นการสื่อสารคุณภาพด้านสมรรถนะ การรับรองมาตรฐาน และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์รีไซเคิล

4.2) สำหรับธุรกิจพลาสติกชีวภาพ ธุรกิจพลาสติกชีวภาพสามารถนำผลการวิจัยนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและการตลาดผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริโภคให้ความสำคัญกับด้านสมรรถนะเป็นอันดับแรก ผู้ผลิตพลาสติกชีวภาพจึงควรเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีสมรรถนะที่เทียบเท่าหรือดีกว่าพลาสติกทั่วไป โดยเฉพาะในแง่ความแข็งแรง ความทนทาน และความสามารถในการรองรับน้ำหนัก เพื่อลดข้อกังวลของผู้บริโภคเกี่ยวกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชีวภาพ นอกจากนี้ การได้รับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ เช่น มาตรฐาน EN 13432 สำหรับความสามารถในการย่อยสลาย หรือการรับรอง OK Compost จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและกระตุ้นพฤติกรรมการซื้อซ้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ ธุรกิจพลาสติกชีวภาพยังสามารถใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้ในการวางแผนกลยุทธ์ราคา โดยคำนึงถึงว่าผู้บริโภคยินดีจ่ายเพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน

4.3) แนวทางการนำไปปฏิบัติร่วมกัน ทั้งธุรกิจรีไซเคิลและธุรกิจพลาสติกชีวภาพควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการพัฒนา Value Proposition ที่ชัดเจน โดยเน้นสมรรถนะของผลิตภัณฑ์เป็นหลัก ตามด้วยการรับรองคุณภาพและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สื่อสารคุณค่าของผลิตภัณฑ์ได้ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการควรจัดทำโปรแกรมทดลองใช้ฟรี หรือ รับประกันคืนเงิน เพื่อลดความเสี่ยงที่รับรู้และสร้างประสบการณ์เชิงบวกที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการซื้อซ้ำในระยะยาว การใช้แบบจำลอง PQR เป็นกรอบในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกลยุทธ์การตลาดจะช่วยให้ทั้งสองภาคธุรกิจสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างฐานลูกค้าที่ภักดีได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตการวิจัย

ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริโภคในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างผลิตภัณฑ์ถุงขยะประเภทต่าง ๆ (ถุงดำ, ถุงแยกขยะ, ถุงย่อยสลาย) ศึกษาผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ประเภทอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการรับรู้ความสำคัญของผลิตภัณฑ์ถุงขยะ

2.2 การพัฒนาระเบียบวิธีวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค วิเคราะห์พฤติกรรมการซื้อซ้ำในยุค Digital Transformation

2.3 การศึกษาตัวแปรและเทคโนโลยีใหม่

เพิ่มตัวแปรด้านราคาและความคุ้มค่า (Price and Value Perception) ศึกษาอิทธิพลของการตลาดดิจิทัลต่อการรับรู้คุณภาพ วิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ใช้เทคโนโลยี Artificial Intelligence ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริโภคจากสื่อสังคมออนไลน์ พัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับศึกษาพฤติกรรมการใช้งานจริง (Real-time Usage Behavior) ศึกษาอิทธิพลของ Generation Gap ต่อการรับรู้คุณภาพและพฤติกรรมการซื้อซ้ำ

เอกสารอ้างอิง

- กัลย์ ปิ่นเพชร และกรรณิรมย์ เกียรตินอก. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน ดี ก ดี ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรุงเทพมหานคร. (2567). พื้นที่เขตปกครอง 50 เขตของกรุงเทพมหานคร. Open Government Data of Bangkok. Retrieved on July 12, 2025 from <https://data.bangkok.go.th/dataset/50>.
- กุลพลรัตน์ ทวีวงศ์, จักรกฤษณ์ พจนศิลป์ และธนาภรณ์ อธิปัญญากุล. (2566). ความรู้ ทัศนคติ และความเต็มใจจ่ายของผู้บริโภคต่อบรรจุภัณฑ์จากพลาสติกชีวภาพ. วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์และกลยุทธ์การจัดการ. 10(2), 1–18.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สถิติประชากร. เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.nso.go.th/>.

- สำเภา มีบุญ และเสาวนีย์ สมันต์ศรีพร. (2565). ความเชื่อมั่นของผู้ซื้อสินค้าและพฤติกรรมผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*. 8(1), 211-225.
- Alqudah, O. M. A. A. (2023). The influence of e-marketing mix strategy on organizational performance: An empirical analysis of Jordanian SMEs. *International Journal of Professional Business Review*. 8(6), e02243.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2), 179-211.
- Butsaban, K. (2020). A study on the cultural development of Korea towards Thailand through the new southern policy. *Journal of Letters*. 49(1), 126-145.
- Chen, D. M. C., et al. (2020). The world's growing municipal solid waste: Trends and impacts. *Environmental Research Letters*, 15(7), 074021.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Edelman, M. J., et al. (2022). Randomized phase 3 study of the anti-disialoganglioside antibody dinutuximab and irinotecan vs irinotecan or topotecan for second-line treatment of small cell lung cancer. *Lung Cancer*. 166, 135-142.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed.. Pearson Education.
- Hwang, J., et al. . (2021). Human baristas and robot baristas: How does brand experience affect brand satisfaction, brand attitude, brand attachment, and brand loyalty? *International Journal of Hospitality Management*, 99, 103050.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2014). *Marketing management*. 14th ed.. Pearson Education.
- Kuang, Y., & Lin, B. (2021). Public participation and city sustainability: Evidence from Urban Garbage Classification in China. *Sustainable Cities and Society*. 67, 102741.
- Marome, W., et al. (2023). Urban policy supporting cultural adequacy in Nang Loeng, Bangkok. Nakhara: *Journal of Environmental Design and Planning*. 22(2), 311-321.
- Mittal, A., & Gupta, P. (2021). An empirical study on enhancing product quality and customer satisfaction using quality assurance approach in an Indian manufacturing industry. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*. 6(3), 878-893.
- Purnamasari, D. S., & Fadli, J. A. (2024). The influence of perceived quality on repurchase intention with the mediating customer satisfaction and perceived value of cosmetic products in Jabodetabek. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1409-1422.
- Sohag, M. U., & Podder, A. K. (2020). Smart garbage management system for a sustainable urban life: An IoT based application. *Internet of Things*, 11, 100255.
- Sundar, A., et al. (2020). How product aesthetics cues efficacy beliefs of product performance. *Psychology & Marketing*. 37(9), 1246-1262.

- Tuncer, I., et al. (2020). Service quality, perceived value and customer satisfaction on behavioral intention in restaurants: An integrated structural model. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. 22(4), 447-475.
- Wang, Y., et al. (2020). The influence of perceived quality on consumer purchase intention: A meta-analysis. *Journal of Consumer Behavior*. 19(3), 234-251.
- Zhang, L., et al. (2022). Model framework to quantify the effectiveness of garbage classification in reducing dioxin emissions. *Science of the Total Environment*. 814, 151941.

แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4
ในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
Guidelines for Promoting Elderly Well-being Based on the Four Foundations of
Mindfulness in Somsaard Subdistrict, Kuchinarai District, Kalasin Province

พระสมชาย ปณฺญาพหุล (ตรีจันทร)

Phra Somchai Panyaphahulo (Trijan)

พระครูวาปีจันทคุณ

Phrakruwapeechanthakhun

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันโท

Phraadikarn Natthawut Siricando

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Buddhist College

E-mail: 6341702004@mcu.ac.th



Received: 21 August 2025; Revised: 20 December 2025; Accepted: 22 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) เพื่อศึกษาการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการวิจัยภาคสนาม โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า หลักสติปัฏฐาน 4 ได้แก่ กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธัมมานุปัสสนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุมทั้งมิติร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ แนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะ ได้แก่ การฝึกสติและการตระหนักรู้ในชีวิตประจำวัน การพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม การฝึกการปล่อยวางและยอมรับความเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจที่สมดุล และการสร้างกิจกรรมชุมชนที่บูรณาการหลักธรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักสติปัฏฐาน 4 เป็นเครื่องมือที่ทรงคุณค่าในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ และควรได้รับการบูรณาการในกิจกรรมชุมชน ครอบครัว และองค์กรทางศาสนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: สุขภาวะผู้สูงอายุ, สติปัฏฐาน 4, พระพุทธศาสนา, การส่งเสริมสุขภาพ

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the principle of the Four Foundations of Mindfulness (Satipatthana 4) in the Theravada Buddhist scriptures, (2) investigate the elderly health care practices in Somsaard Subdistrict, Kuchinarai District, Kalasin Province, and (3) propose guidelines for promoting elderly well-being based on Satipatthana 4. This study employed a qualitative research design through documentary study and fieldwork, utilizing in-depth interviews, observations, and focus group discussions.

The findings revealed that the Four Foundations of Mindfulness—contemplation of the body (kayanupassana), feelings (vedananupassana), mind (cittanupassana), and mental phenomena (dhammanupassana)—can be applied to enhance elderly well-being holistically in physical, mental, emotional, and spiritual dimensions. Key approaches include mindfulness training and awareness in daily life, contemplation of body, feelings, mind, and dhammas, the practice of letting go and acceptance of change, balanced physical and mental health promotion, and community-based activities integrating Buddhist principles. The results indicated that Satipatthana 4 serves as a valuable tool for promoting elderly well-being and should be integrated into community, family, and religious organizations systematically and sustainably.

Keywords: Elderly well-being, Satipatthana 4, Buddhism, Health promotion

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ทำให้อัตราการมีอายุยืนยาวเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันอัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพเรื้อรัง การเสื่อมถอยของสมรรถภาพทางกาย ความเปราะบางทางจิตใจ ความโดดเดี่ยวทางสังคม ตลอดจนการลดบทบาททางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้สูงอายุ

การส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุจึงไม่อาจมุ่งเน้นเพียงการดูแลด้านสุขภาพร่างกายเท่านั้น หากแต่ต้องพิจารณาอย่างครอบคลุมในทุกมิติ ได้แก่ มิติทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของชุมชนชนบท ซึ่งผู้สูงอายุยังคงมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การดูแลสมาชิกในครอบครัว และการดำรงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน การเสริมสร้างสุขภาพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเชื่อ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและความหมาย

ในบริบทดังกล่าว การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุถือเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมไทย เนื่องจากพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและจิตวิญญาณของประชาชนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในชุมชนชนบทที่วัดและกิจกรรมทางศาสนายังคง

เป็นศูนย์กลางของชีวิตชุมชน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงสามารถทำหน้าที่เป็นทั้งกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

หลักสติปัฏฐาน 4 ได้แก่ กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธัมมานุปัสสนา นับเป็นหัวใจสำคัญของการเจริญสติในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคคลเกิดการรู้เท่าทันกาย เวทนา จิต และธรรม เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตตามหลักไตรลักษณ์ และสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ความเสื่อมและความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างมีสติและปัญญา สำหรับผู้สูงอายุ การเจริญสติตามหลักสติปัฏฐาน 4 สามารถช่วยลดความวิตกกังวล ความเครียด และความทุกข์ทางใจ อีกทั้งยังส่งเสริมการยอมรับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป การมีจิตใจสงบ สมดุล และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543; Kabat-Zinn, 1990)

ด้วยเหตุนี้ การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในระดับชุมชน จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงมิติทางสุขภาพ จิตใจ และจิตวิญญาณเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 จากคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทในฐานะกรอบแนวคิดทางจิตวิญญาณ (2) ศึกษาสภาพการดูแลและการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ (3) เสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุโดยประยุกต์ใช้หลักสติปัฏฐาน 4 ให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
- 2) ศึกษาการดูแลสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด
- 3) เสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ของผู้สูงอายุในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการศึกษาเอกสารและภาคสนาม เพื่อทำความเข้าใจทั้งมิติทางทฤษฎีและการปฏิบัติจริง โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาหลักธรรมในคัมภีร์

ทำการศึกษาและวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับหลักสติปัฏฐาน 4 โดยใช้ข้อมูลจาก 1) พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) อรรถกถาและฎีกาที่เกี่ยวข้อง 3) ตำราหรือบทความวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและสุขภาวะ 4) การวิเคราะห์เน้นการสกัดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติสติปัฏฐาน และประเด็นที่สามารถประยุกต์ใช้กับการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ

ระยะที่ 2 การสำรวจบริบทสุขภาวะผู้สูงอายุ

เป็นการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่

1) ผู้สูงอายุในตำบลสมสะอาด จำนวน 20 คน (เลือกแบบเจาะจง ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสุขภาพแตกต่างกันทั้งแข็งแรงและเจ็บป่วย)

2) ครอบครัวหรือผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 10 คน

3) ผู้นำชุมชน/พระสงฆ์/อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 5 คน

วิธีการเก็บข้อมูลดำเนินการโดยใช้

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับวิธีการดูแลสุขภาพ การใช้หลักธรรมทางศาสนาในชีวิต และปัญหาที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญ

2) การสังเกต (Observation) บันทึกพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เช่น การออกกำลังกาย การทำกิจกรรมทางศาสนา การเข้าสังคม

3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จัดกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ดูแลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะ

ขั้นตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อสะท้อนสภาพจริงของสุขภาวะผู้สูงอายุทั้งในมิติร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 3 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสุขภาวะเมื่อได้ข้อมูลจากทั้งเอกสารและภาคสนามแล้ว ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตีความและเชื่อมโยงข้อมูล จากนั้นทำการสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ โดยอาศัยหลักสติปัญญา 4 มาเป็นกรอบหลัก เช่น

- การฝึกสติ (Mindfulness Practice)
- การพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรมในชีวิตประจำวัน
- การฝึกการยอมรับและปล่อยวาง (Acceptance and Letting Go)
- การจัดกิจกรรมชุมชนที่เสริมสุขภาวะอย่างองค์รวม

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลตามเกณฑ์ของ Lincoln และ Guba (1985) ดังนี้

1) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) ทั้งจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม โดยมีการตรวจสอบข้อมูลซ้ำกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อยืนยันความถูกต้องของสาระที่ได้รับ ใช้เวลาลงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจและเข้าใจบริบทอย่างลึกซึ้ง

2) ความถ่ายโอนผลได้ (Transferability) ผู้วิจัยบรรยายบริบทของพื้นที่ ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างละเอียด พร้อมอธิบายลักษณะของผู้ให้ข้อมูล กระบวนการเก็บข้อมูล และสถานการณ์การวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกันได้

3) ความคงเส้นคงวาของข้อมูล (Dependability) ผู้วิจัยเก็บบันทึกข้อมูล และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีการตรวจสอบทบทวนข้อมูลโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันความถูกต้องและความสอดคล้องของการวิเคราะห์

4) ความเป็นกลางและตรวจสอบได้ (Confirmability) ผู้วิจัยบันทึกการตีความข้อมูลอย่างโปร่งใส โดยอ้างอิงจากข้อมูลจริงและคำพูดของผู้ให้ข้อมูล ใช้การตรวจสอบย้อนกลับ เพื่อให้สามารถติดตามที่มาของข้อมูล กระบวนการวิเคราะห์ และข้อสรุปได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ศึกษาสภาพการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทชุมชนตำบลสมสะอาด และสังเคราะห์แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 โดยใช้กระบวนการศึกษาเชิงเอกสารควบคู่กับการเก็บข้อมูลภาคสนาม

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า หลักสติปัฏฐาน 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุได้อย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งมิติด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ อีกทั้งยังสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และบริบทของชุมชนชนบท การสรุปผลการวิจัยในบทนี้จึงนำเสนอเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการศึกษาพบว่า หลักสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางสำคัญในการฝึกเจริญสติในพระพุทธศาสนาเถรวาท ประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่

1) กายานุปัสสนา คือ การพิจารณากายอย่างมีสติและต่อเนื่อง เช่น การกำหนดลมหายใจ การสังเกตอิริยาบถ และการตระหนักรู้ถึงสภาพร่างกายตามความเป็นจริง

2) เวทนานุปัสสนา คือ การรู้เท่าทันความรู้สึกทั้งสุข ทุกข์ และไม่สุขไม่ทุกข์ โดยไม่ยึดติดหรือผลักไส

3) จิตตานุปัสสนา คือ การพิจารณาภาวะของจิต เช่น ความฟุ้งซ่าน ความเศร้าหมอง หรือความสงบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและควบคุมจิตได้อย่างเหมาะสม

4) ธัมมานุปัสสนา คือ การพิจารณาธรรม อันได้แก่ อุปกิเลส เหตุปัจจัยแห่งทุกข์ แนวทางการดับทุกข์ และสังขารของชีวิต

หลักสติปัฏฐาน 4 ดังกล่าวถือเป็นกรอบแนวคิดเชิงจิตวิญญาณที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุได้ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และการดำรงชีวิตอย่างมีสติและปัญญา

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาริบทสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพกายขั้นพื้นฐาน เช่น การรับประทานอาหารที่เหมาะสม การพักผ่อน การออกกำลังกายเบื้องต้น และการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีจากหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การดูแลดังกล่าวยังเน้นหนักในมิติทางกายภาพเป็นหลัก

ในขณะเดียวกัน ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งยังขาดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพด้านจิตใจและจิตวิญญาณ ส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียด ความเหงา การรู้สึกโดดเดี่ยว และการขาดการมีส่วนร่วมทางสังคม แม้ว่าครอบครัวและ

ชุมชนจะมีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ แต่ส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในด้านการดูแลสุขภาพและการช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน ขาดกระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างสุขภาพภายในและคุณค่าทางจิตใจอย่างเป็นระบบ

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีจากคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทร่วมกับข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 โดยมุ่งเน้นการฝึกสติและการตระหนักรู้ในชีวิตประจำวันผ่านการพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของชีวิตตามธรรมชาติ

แนวทางดังกล่าวประกอบด้วย การส่งเสริมการฝึกเจริญสติอย่างเหมาะสมกับวัย การฝึกการปล่อยวางเพื่อลดความยึดติดและความทุกข์ทางใจ การจัดกิจกรรมในระดับชุมชน เช่น การเจริญสติร่วมกัน การออกกำลังกายที่ผสมผสานการกำหนดสติ และกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในลักษณะองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนในบริบทของชุมชนชนบท

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มุ่งอธิบายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามประการ โดยเชื่อมโยงหลักสติปัฏฐาน 4 กับบริบทการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเชิงองค์รวมและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท

ผลการวิจัยพบว่า สติปัฏฐาน 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งมุ่งเน้นการตั้งสติหรือการเจริญสติในการพิจารณากายและจิตใจ เพื่อพัฒนาจิตไปสู่ความรู้เท่าทันและความหลุดพ้นจากความทุกข์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธัมมานุปัสสนา กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน มุ่งให้ผู้ปฏิบัติพิจารณาตามความเป็นจริง เช่น การกำหนดลมหายใจ การรู้ตัวในการเคลื่อนไหว และการพิจารณาส่วนประกอบของร่างกาย เพื่อให้เห็นความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่มีตัวตนของกาย เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการพิจารณาความรู้สึกสุข ทุกข์ และไม่สุขไม่ทุกข์ โดยรู้เท่าทันเวทนาที่เกิดขึ้นโดยไม่ยึดติด จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการพิจารณาภาวะจิตที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จิตที่ฟุ้งซ่าน จิตที่สงบ หรือจิตที่เศร้าหมอง เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของจิตที่ไม่คงที่ ส่วนธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการพิจารณาธรรม ได้แก่ ขั้น 5 อริยสัจ 4 และสภาวะธรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดปัญญาเห็นความจริงของชีวิต

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หลักสติปัฏฐาน 4 เป็นกรอบแนวคิดเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีความเป็นองค์รวม สามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2. การศึกษาการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลสมสะอาดมีลักษณะการดูแลในมิติทางกายภาพเป็นหลัก ได้แก่ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการป้องกันโรค ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามหลัก 5 อ. ของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ อาชีพ และอโรคยา

อย่างไรก็ตาม การดูแลสุขภาพื่อด้านจิตใจ สังคม และจิตวิญญาณยังไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ผู้สูงอายุบางส่วนประสบปัญหาความเครียด ความเหงา และการขาดการมีส่วนร่วมทางสังคม แม้ว่าครอบครัวและชุมชนจะมีบทบาทในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ แต่ยัเน้นการดูแลด้านร่างกายมากกว่าการเสริมสร้างสุขภาวะภายใน

เมื่อพิจารณาในมิติสุขภาวะองค์รวม พบว่า สุขภาวะผู้สูงอายุควรครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณ การดูแลที่สมดุลในทุกมิติจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และมีคุณค่าในบั้นปลายชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺธ) (2551) และพระมหาทวี มหาปัญญา (2556) ที่เน้นสุขภาวะแบบองค์รวมตามหลักพระพุทธศาสนา

3. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาทั้งเชิงเอกสารและภาคสนาม พบว่า การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ สามารถดำเนินการได้ในลักษณะการฝึกสติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การมีสติในร่างกาย การมีสติในความรู้สึก การมีสติในสภาพจิตใจ และการมีสติในธรรม

การมีสติในร่างกายช่วยให้ผู้สูงอายุรับรู้การเคลื่อนไหวและสภาพร่างกายของตนเองอย่างเหมาะสม ลดการบาดเจ็บและส่งเสริมสุขภาพกาย การมีสติในความรู้สึกช่วยให้สามารถจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวลได้ดียิ่งขึ้น การมีสติในสภาพจิตใจช่วยให้เกิดความสงบ ลดความวิตกกังวล และเข้าใจธรรมชาติของจิต ส่วนการมีสติในธรรมช่วยเสริมสร้างปัญญาและการยอมรับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดพุทธจิตวิทยาและการพัฒนาสุขภาวะแบบองค์รวม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมชุมชน เช่น การเจริญสติร่วมกัน การออกกำลังกายที่ผสมผสานการกำหนดสติ และกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนในบริบทของชุมชนชนบท

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า “สติปัฏฐาน 4” เป็นกรอบองค์ความรู้แกนกลาง (Core Framework) ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุได้อย่าง องค์รวม ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทชุมชนชนบทไทย โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมพุทธเป็นฐานชีวิต สารสำคัญขององค์ความรู้สามารถสังเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับหลักธรรม (Spiritual-Philosophical Foundation)

สติปัฏฐาน 4 ทำหน้าที่เป็น “รากฐานทางปัญญาและจิตวิญญาณ” ประกอบด้วย

- (1) กายานุปัสสนา → การรู้เท่าทันร่างกาย ความเสื่อม ความเปลี่ยนแปลง
- (2) เวทนานุปัสสนา → การรู้เท่าทันความรู้สึก ไม่ยึดติดสุข-ทุกข์
- (3) จิตตานุปัสสนา → การเห็นสภาพจิตตามจริง ลดฟุ้งซ่าน วิตกกังวล

(4) ธัมมานุปัสสนา → การเข้าใจสัจธรรม ความไม่เที่ยง ทุกข์ อนัตตา
หลักธรรมชุดนี้ทำหน้าที่เป็นกรอบคิด (Mindset) ที่เปลี่ยนการดูแลสุขภาพจาก “การแก้ปัญหา” เป็น “การเรียนรู้ชีวิต”

2. ระดับกระบวนการ (Process of Health Promotion)

จากข้อมูลภาคสนามและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สามารถสังเคราะห์เป็น กระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะ 5 ขั้น ดังนี้

- (1) การตระหนักรู้ (Awareness) ผู้สูงอายุเรียนรู้การมีสติในกิจวัตรประจำวัน (เดิน กิน นั่ง นอน)
- (2) การยอมรับ (Acceptance) ยอมรับความเสื่อม ความเจ็บป่วย และความเปลี่ยนแปลงตามวัย
- (3) การปล่อยวาง (Letting Go) ลดความยึดติดในร่างกาย บทบาท และความคาดหวัง
- (4) การปรับตัวอย่างมีสติ (Mindful Adaptation) ปรับพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสมกับสภาพจริงของตน
- (5) การมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างมีความหมาย (Meaningful Participation) เชื่อมโยงครอบครัว ชุมชน วัด และกิจกรรมร่วมกัน

3. ระดับผลลัพธ์ (Holistic Well-being Outcomes)

ผลลัพธ์ของการใช้สติปัฏฐาน 4 ไม่ได้จำกัดเฉพาะสุขภาพจิต แต่เกิด สุขภาวะองค์รวม 4 มิติ ได้แก่

- (1) สุขภาวะทางกาย – รู้เท่าทันร่างกาย ลดอุบัติเหตุ ดูแลสุขภาพเหมาะสมวัย
- (2) สุขภาวะทางจิตและอารมณ์ – ลดความเครียด เหนงา วิตกกังวล เพิ่มความสงบภายใน
- (3) สุขภาวะทางสังคม – รู้สึกมีคุณค่า มีบทบาท มีความสัมพันธ์ที่ดี
- (4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ – เข้าใจชีวิต ยอมรับความตาย มีความหมายในบั้นปลายชีวิต

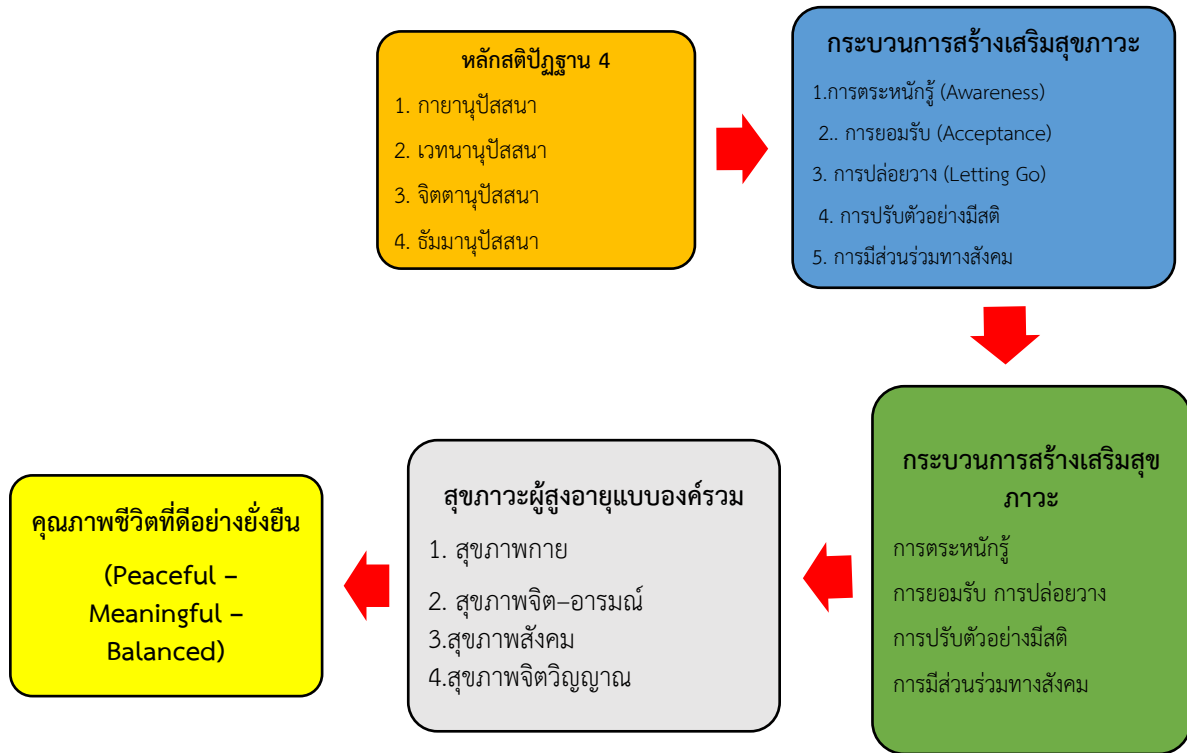
4. องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

การสังเคราะห์เชิงวิชาการสามารถสรุป “องค์ความรู้ใหม่” ได้ดังนี้

สติปัฏฐาน 4 ทำหน้าที่เป็น “กลไกภายใน (Inner Mechanism)” ที่เชื่อมโยงการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-สังคม-จิตวิญญาณ ไปสู่สุขภาวะองค์รวมของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการต่อยอดแนวคิด 5 อ. ของกระทรวงสาธารณสุขโดยเพิ่ม มิติ “สติและปัญญา” เป็นตัวประสานหลัก

5. แผนภาพองค์ความรู้ใหม่ “โมเดลสุขภาวะผู้สูงอายุเชิงพุทธบูรณาการตามหลักสติปัฏฐาน 4”

บริบทชุมชน / ครอบครัว / วัด



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

สรุปผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ในพื้นที่ตำบลสมสะอาด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. หัวใจสำคัญของหลักสติปัฏฐาน 4 หลักสติปัฏฐาน 4 ตามคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นกรอบแนวคิดเชิงจิตวิญญาณที่มุ่งพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม, ประกอบด้วย:

กายานุปัสสนา: การมีสติเท่าทันร่างกาย ลมหายใจ และอิริยาบถ

เวทนานุปัสสนา: การรู้เท่าทันความรู้สึกสุข ทุกข์ หรือเฉยๆ โดยไม่ยึดติด

จิตตานุปัสสนา: การพิจารณาภาวะจิตใจ เช่น ความสงบ หรือความเศร้าหมอง เพื่อการควบคุมจิตใจที่เหมาะสม

ธัมมานุปัสสนา: การพิจารณาสังขารของชีวิตและเหตุปัจจัยแห่งทุกข์

2. สภาพปัญหาในพื้นที่ศึกษา จากการศึกษาบริบทในตำบลสมสะอาด พบว่าการดูแลผู้สูงอายุมีลักษณะดังนี้:

เน้นด้านกายภาพเป็นหลัก: ผู้สูงอายุได้รับการดูแลด้านอาหาร การออกกำลังกาย และการตรวจสุขภาพตามวงรอบจากหน่วยงานสาธารณสุขเป็นอย่างดี

ขาดมิติจิตวิญญาณ: ยังคงมีปัญหาเรื่อง ความเครียด ความเหงา และความโดดเดี่ยว เนื่องจากขาดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะด้านจิตใจอย่างเป็นระบบ

บทบาทครอบครัวและชุมชน: ส่วนใหญ่จำกัดอยู่เพียงการช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณค่าทางจิตใจ

3. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทไว้ดังนี้:

การฝึกสติในชีวิตประจำวัน: ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้หลักการพิจารณา กาย เวทนา จิต และธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ

กิจกรรมชุมชนเชิงสร้างสรรค์: เช่น การเจริญสติร่วมกันในชุมชน หรือการออกกำลังกายที่สานการกำหนดสติ (Mindful Exercise) เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมทางสังคม

การพัฒนาแบบองค์รวม: มุ่งเน้นความสมดุลระหว่าง ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ในสังคม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างกลไกการมีสุขภาวะที่ยั่งยืน

โดยสรุปแล้ว การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้ จะช่วยเติมเต็มมิติทางจิตใจที่ขาดหายไป ทำให้ผู้สูงอายุไม่เพียงแต่มีร่างกายที่แข็งแรง แต่ยังมีจิตใจที่ปล่อยวางและเข้าใจความจริงของชีวิตได้ดียิ่งขึ้น เปรียบเทียบได้ว่า การดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุเหมือนกับการดูแล "บ้าน" การดูแลทางกายคือการซ่อมแซมหลังคาและฝาผนังให้คงทน แต่การใช้หลักสติปัฏฐาน 4 คือการจุดไฟให้แสงสว่างภายในบ้าน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงและอยู่อย่างสงบสุขแม้ในยามที่โครงสร้างบ้านเริ่มทรุดโทรมลงตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายดังนี้

1) จัดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการฝึกสติในชีวิตประจำวัน เช่น การฝึกสมาธิ การเจริญสติ และการฝึกการรับรู้ร่างกายและจิตใจ การอบรมสามารถจัดในชุมชนหรือศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ

2) จัดทำสื่อการเรียนรู้ เช่น หนังสือ บทความ วิดีโอ หรือแอปพลิเคชันที่เข้าถึงง่าย ซึ่งอธิบายหลักการสติปัฏฐาน 4 และประโยชน์ของการปฏิบัติ

3) ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มฝึกสติและสมาธิในชุมชนหรือศูนย์ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถฝึกฝนร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4) จัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการฝึกจิตใจ เช่น การทำสมาธิ การฝึกโยคะ หรือการทำกิจกรรมที่สร้างความสงบสุขและความสุขในใจ

5) จัดอบรมให้กับบุคลากรทางการแพทย์และผู้ดูแลผู้สูงอายุเกี่ยวกับหลักสติปัฏฐาน 4 และวิธีการนำไปใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การใช้การฝึกสติเพื่อลดความเครียดและความวิตกกังวล

6) จัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมฟรีหรือราคาประหยัดสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการฝึกสติปัฏฐานได้

7) จัดให้มีเงินทุนสนับสนุนสำหรับโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- 1) การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เช่น การฝึกปฏิบัติสมาธิหรือการกำหนดสติในทุกๆ กิจกรรมที่ทำ เช่น ขณะเดิน, ขณะรับประทานอาหาร หรือขณะทำกิจวัตรประจำวัน จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีจิตใจสงบและลดความวิตกกังวล
- 2) องค์กรหรือสถานที่ที่ดูแลผู้สูงอายุสามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกสติ เช่น การทำสมาธิแบบเดิน, การฝึกโยคะที่เน้นการมีสติรู้ตัว หรือการสนทนาธรรมเพื่อสร้างสติปัญญา
- 3) ควรจัดสถานที่หรือพื้นที่ที่เงียบสงบเหมาะแก่การฝึกสมาธิ หรือมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้สึกผ่อนคลาย เช่น มีสวนหย่อมที่สามารถนั่งสมาธิ หรือจัดทำมุมธรรมชาติที่สามารถใช้เป็นสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมทางธรรม
- 4) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เช่น หนังสือ คู่มือ วิดีโอ หรือแอปพลิเคชันที่อธิบายหลักการและวิธีการฝึกสติปัฏฐาน 4 จะช่วยให้ผู้สูงอายุและผู้ดูแลสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ง่ายขึ้น
- 5) การให้ความรู้แก่ผู้ดูแลและบุคลากรทางการแพทย์เกี่ยวกับหลักสติปัฏฐาน 4 จะช่วยให้พวกเขาสามารถสนับสนุนและช่วยเหลือผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการกับความเครียดและอารมณ์
- 6) ผู้สูงอายุควรได้รับการส่งเสริมให้ฝึกปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ในกิจวัตรประจำวัน เช่น การเดิน การกิน การทำงานบ้าน เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และการมีสติในทุกขณะ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างสุขภาพจิต
- 7) การให้ความรู้แก่ผู้ดูแลและบุคลากรทางการแพทย์เกี่ยวกับหลักสติปัฏฐาน 4 จะช่วยให้พวกเขาสามารถสนับสนุนและช่วยเหลือผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการกับความเครียดและอารมณ์
8. ส่งเสริมการฝึกสติในกลุ่มผู้สูงอายุ เช่น การฝึกสมาธิ การเจริญภาวนา หรือการสนทนาธรรม สามารถเสริมสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาวะจิตของผู้สูงอายุ
- 9) ผสมผสานการฝึกสติกับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอื่น ๆ การฝึกสติสามารถผสมผสานกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การออกกำลังกาย การทำโยคะ หรือการทำสวน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทั้งทางกายและใจ
- 10) การนำแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 ไปใช้สามารถช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขในชีวิตประจำวันมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักสติปัฏฐาน 4 มีดังนี้

- 1) ควรมีการวิจัยเชิงทดลองที่ติดตามผู้สูงอายุที่ฝึกปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ในระยะยาว เพื่อประเมินถึงผลกระทบที่มีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในชีวิต
- 2) การวิจัยควรเปรียบเทียบประสิทธิผลของการฝึกสติปัฏฐาน 4 กับโปรแกรมอื่นๆ เช่น โยคะ การออกกำลังกาย การบำบัดทางจิต เพื่อหาข้อได้เปรียบหรือข้อจำกัดของแต่ละวิธี
- 3) วิจัยเพิ่มเติมควรศึกษาเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการฝึกสติปัฏฐาน 4 ระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมต่างกัน เช่น ผู้สูงอายุในเมืองและชนบท หรือผู้สูงอายุที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน
- 4) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ของผู้สูงอายุ เช่น สถานะทางเศรษฐกิจ สถานะครอบครัว หรือความเชื่อส่วนบุคคล เพื่อหาวิธีการปรับปรุงการมีส่วนร่วม

5) ควรมีการวิจัยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกสติปัฏฐาน 4 ที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้สูงอายุ เช่น โปรแกรมที่ปรับให้มีความยืดหยุ่นหรือรวมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

6) เนื่องจากผู้สูงอายุมักประสบปัญหาทางอารมณ์ การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของการฝึกสติปัฏฐาน 4 ในการลดภาวะซึมเศร้า ความเครียด และความวิตกกังวล

7) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อประเมินว่าการฝึกสติปัฏฐาน 4 สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุรับมือกับโรคเรื้อรังหรือความเจ็บป่วยได้อย่างไร

8) การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นการพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับประสิทธิผลและการปรับใช้สติปัฏฐาน 4 ในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมโมลี (ทองอยู่ ญาณวิสุทธิโส). (2551). การศึกษาเชิงวิเคราะห์วิถีชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ และการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมของพระสงฆ์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระมหาทวิ มหาปณฺโญ. (2556). วิเคราะห์อายุสธรรม 5: หลักธรรมที่ช่วยให้อายุยืน 5 ประการในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท. อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches 3rd ed.. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kabat-Zinn, J. (1990). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York: Delacorte.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Influencing the Decision to Purchase Uniforms for Hotel Employees in Bangkok Metropolitan Area

ชัยชัย สดสี

Chaiyachai Sodsee

ภรดา ลาลจันดานี

Purada Lalchandani

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University

E-mail: aeksiamtailor1@gmail.com; purada889@gmail.com



Received: 31 August 2025; Revised: 11 November 2025; Accepted: 2 November 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม ได้แก่ อายุ ($F = 2.47$, $Sig. = 0.04$) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($F = 4.95$, $Sig. = 0.00$) โดยพนักงานอายุน้อยและรายได้สูงมีการตัดสินใจซื้อในระดับที่สูงกว่า และ 2) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = 0.81$) สามารถอธิบายการแปรปรวนได้ร้อยละ 72.3 ($R^2 = 0.723$)

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ชุดยูนิฟอร์ม, พนักงานโรงแรม, ภาพลักษณ์

Abstract

This study investigates the demographic and image factors influencing uniform purchasing decisions among hotel employees in Bangkok Metropolitan Area. Employing a quantitative research approach, data were collected from 385 hotel employees through multistage sampling using structured questionnaires as the primary research instrument. Statistical analyses included descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation, and Multiple Regression). The research findings revealed that: (1) demographic factors significantly

influencing uniform purchasing decisions included age ($F = 2.47$, $Sig. = 0.04$) and average monthly income ($F = 4.95$, $Sig. = 0.00$), with younger employees and those with higher incomes demonstrating elevated levels of purchasing intention; and (2) image factors exhibited a significant positive correlation with uniform purchasing decisions at the 0.01 significance level ($r = 0.81$), accounting for 72.3% of the variance ($R^2 = 0.723$). The findings provide valuable implications for uniform suppliers and hotel management in developing products and services that effectively address employee needs and preferences.

Keywords: Decision Making, Uniforms, Hotel Employees, Image

บทนำ

อุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย โดยเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร ถือเป็นหนึ่งในภาคธุรกิจบริการที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยคาดการณ์ว่าจะมีมูลค่าตลาดประมาณ 1.50 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี 2025 และเติบโตด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 5.67 (Mordor Intelligence, 2024) รัฐบาลไทยได้ตั้งเป้าหมายดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติ 36 ล้านคนในปี 2024 ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมโรงแรมอย่างมาก (Lumkam, 2024)

การแข่งขันของโรงแรมระดับสากลเน้นไปที่คุณภาพการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนมาตรฐานและเอกลักษณ์ของโรงแรม คือ ชุดยูนิฟอร์มของพนักงาน ชุดยูนิฟอร์มไม่ใช่เพียงเครื่องแต่งกายทั่วไป แต่เป็นสัญลักษณ์ของมาตรฐานการให้บริการ ความเป็นมืออาชีพ และอัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละโรงแรม ดังที่ Baharuddin & Jamaluddin (2020) ศึกษาพบว่า ชุดยูนิฟอร์มมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ของโรงแรมและความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ในบริบทของอุตสาหกรรมโรงแรมไทย การเลือกซื้อชุดยูนิฟอร์มที่เหมาะสมเป็นการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อทั้งภาพลักษณ์ขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพอากาศร้อนชื้นของประเทศไทย ปัจจัยด้านความสะดวกสบายและคุณภาพวัสดุมีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดซื้อและความคงทนของเครื่องแต่งกาย ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนในระยะยาว

จากปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงแรมและผู้ผลิตเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบโจทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและภาพลักษณ์ขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของโรงแรมที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรสำหรับประชากรอนันต์ของ Cochran (1977) ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง เหตุผลในการเลือกใช้สูตร Cochran คือ ไม่มีข้อมูลประชากรที่แน่นอน ไม่มีหน่วยงานใดที่มีข้อมูลครบถ้วนของจำนวนพนักงานโรงแรมทั้งหมดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม ประชากรมีขนาดใหญ่ พนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนหลายหมื่นคน กระจายในโรงแรมหลายร้อยแห่ง และความไม่แน่นอนของการเข้าถึง โรงแรมแต่ละแห่งมีนโยบายการเก็บข้อมูลพนักงานที่แตกต่างกัน

สูตรการคำนวณ $n = Z^2pq/e^2$ (สำหรับประชากรอนันต์)

เมื่อ Z = ค่ามาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($Z = 1.96$) p = สัดส่วนประชากรที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ (กำหนดให้ $p = 0.5$) $q = 1-p$ ($q = 0.5$) e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ($e = 0.05$)

การคำนวณ $n = (1.96)^2(0.5)(0.5)/(0.05)^2 = 3.8416 \times 0.25/0.0025 = 384.16$

จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง 385 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มโรงแรม แบ่งโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครออกเป็น 3 ระดับ (3-4 ดาว 4-5 ดาว 5 ดาว) จากนั้นสุ่มเลือกโรงแรมจากแต่ละระดับ

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มแผนก ในแต่ละโรงแรมที่ได้รับการคัดเลือก สุ่มเลือกแผนกงานต่าง ๆ เช่น แผนกต้อนรับ แผนกบริการห้องพัก แผนกอาหารและเครื่องดื่ม แผนกแม่บ้าน

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มพนักงาน สุ่มเลือกพนักงานจากแต่ละแผนกที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการซื้อชุดยูนิฟอร์ม

วิธีการนี้ช่วยให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างครอบคลุมทั้งระดับโรงแรม แผนกงาน และตำแหน่งหน้าที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามได้รับการพัฒนาอย่างอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 การวัดปัจจัยด้านภาพลักษณ์ อ้างอิงจากแนวคิด Corporate Identity และ SERVQUAL รวม 6 องค์ประกอบ ภาพลักษณ์ของแบรนด์ การออกแบบที่ทันสมัย คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม ความสะดวกสบายในการสวมใส่ ความคงทนต่อการซักและใช้งาน

ส่วนที่ 3 การวัดการตัดสินใจซื้อ อ้างอิงจาก Theory of Planned Behavior ของ Ajzen (1991) ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจซื้อ พฤติกรรมภายหลังการซื้อ

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity)

1. ความตรงเชิงเนื้อหา ใช้วิธี Item-Objective Congruence (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.60$ ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
2. ความตรงเชิงโครงสร้าง ใช้ Exploratory Factor Analysis (EFA) ด้วยวิธี Principal Component Analysis ใช้ Varimax Rotation เพื่อจัดกลุ่มตัวแปร ใช้เกณฑ์ Factor Loading ≥ 0.50 และ Eigenvalue > 1.0 ทดสอบความเหมาะสมด้วย Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การวัดความสอดคล้องภายใน ใช้ Cronbach's Alpha Coefficient ตามหลักเกณฑ์ของ Cronbach (1951) $\alpha \geq 0.90$ = ความเชื่อมั่นระดับสูงมาก α 0.80-0.89 = ความเชื่อมั่นระดับดี α 0.70-0.79 = ความเชื่อมั่นระดับยอมรับได้ $\alpha < 0.70$ = ความเชื่อมั่นระดับต่ำ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถาม $\alpha = 0.946$ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ $\alpha = 0.912$ การตัดสินใจซื้อ $\alpha = 0.887$

การทดสอบความเชื่อมั่นแบบ Test-Retest

ทดสอบซ้ำหลังจาก 2 สัปดาห์ กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ใช้ Pearson Correlation Coefficient วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.854$ ($p < 0.01$)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) การเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนหรือก่อให้เกิดความสับสน ตรวจสอบระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม (เฉลี่ย 12-15 นาที)
- 2) การเก็บข้อมูลหลัก ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 3 เดือน (มกราคม - มีนาคม 2568) วิธีการเก็บข้อมูล แบบผสม แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms (ร้อยละ 60) แบบสอบถามกระดาษ (ร้อยละ 40) อัตราการตอบกลับร้อยละ 78.4 (385 จาก 491 แบบสอบถามที่แจกจ่าย)
- 3) การควบคุมคุณภาพข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล คัดกรองแบบสอบถามที่มีการตอบแบบเดียวกันทั้งหมด ตรวจสอบค่าที่ผิดปกติ และ Missing Values ใช้ Attention Check Questions เพื่อตรวจสอบความตั้งใจในการตอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. Data Screening และ Cleaning ตรวจสอบค่าที่ผิดปกติ ด้วยวิธี Box Plot และ Z-score ทดสอบการแจกแจงปกติด้วย Kolmogorov-Smirnov Test ตรวจสอบความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์
2. การทดสอบสมมติฐานเบื้องต้น ทดสอบความเป็นอิสระของข้อมูล ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ทดสอบ Multicollinearity ด้วย VIF (Variance Inflation Factor)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัย ความเบ้ และความโด่ง

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1) การทดสอบความแตกต่าง สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป Post-hoc Test ด้วยวิธี Tukey HSD หากพบความแตกต่าง

2.2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ Spearman Rank Correlation (สำหรับข้อมูลที่ไม่เป็นปกติ)

2.3) การวิเคราะห์การถดถอย Stepwise Regression เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ตรวจสอบสมมติฐานของการถดถอยด้วย Residual Analysis

เกณฑ์การตัดสินใจทางสถิติ

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) Cohen's d สำหรับ t-test, η^2 สำหรับ ANOVA กำลังการทดสอบ (Statistical Power) ≥ 0.80

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=385)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	192	49.90
หญิง	193	50.10
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	78	20.26
25-35 ปี	142	36.88
36-45 ปี	98	25.45
มากกว่า 45 ปี	67	17.41
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	23.12
ปริญญาตรี	231	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	65	16.88
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	18.70
15,001-25,000 บาท	156	40.52
25,001-35,000 บาท	98	25.45
มากกว่า 35,000 บาท	59	15.33

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนระหว่างเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน โดยเพศหญิงมีจำนวนมากที่สุด 193 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10 และเพศชาย 192 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายด้านเพศที่สมดุล

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.88 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 และช่วงอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานโรงแรมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงาน

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพนักงานโรงแรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมาคือช่วง 25,001-35,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 ช่วงต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และช่วงมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานโรงแรมส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงปานกลางสูง

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ต่ำกว่า 25 ปี	78	4.28	0.55	2.47	0.04*	ยอมรับสมมติฐาน
25-35 ปี	142	4.15	0.61			
36-45 ปี	98	4.08	0.64			
มากกว่า 45 ปี	67	3.98	0.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยด้านอายุ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการทดสอบทางสถิติ ค่า $F = 2.47$ และค่า $Sig. = 0.04$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า อายุมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยการตัดสินใจซื้อสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.55) กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.61) กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.64) กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.98$, S.D. = 0.68)

การตีความผล แนวโน้มเชิงลบ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีระดับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ช่วงคะแนน ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98-4.28 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (ถ้าใช้มาตราส่วน 5 ระดับ) ความคลาดเคลื่อน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพิ่มขึ้นตามอายุ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มอายุมากมีความคิดเห็นที่หลากหลายมากกว่า

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.89	0.71	4.95	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
15,001-25,000 บาท	156	4.05	0.65			
25,001-35,000 บาท	98	4.18	0.58			
มากกว่า 35,000 บาท	59	4.35	0.52			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการทดสอบทางสถิติ ค่า $F = 4.95$ และค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม รายได้มากกว่า 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการตัดสินใจซื้อสูงสุด ($M = 4.35$, $S.D. = 0.52$) รายได้ 25,001-35,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.18 ($S.D. = 0.58$) รายได้ 15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.05 ($S.D. = 0.65$) รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.89$, $S.D. = 0.71$)

การตีความผล

1. ความสัมพันธ์เชิงบวก พนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามีระดับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าอย่างชัดเจน

2. ความสอดคล้องของความคิดเห็น กลุ่มรายได้สูงมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า (0.52) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรายได้ต่ำ (0.71) แสดงว่ากลุ่มรายได้สูงมีความเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า

3. แนวโน้มเชิงเส้น ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระดับรายได้ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ชัดเจน

4. นัยสำคัญทางปฏิบัติ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มรายได้สูงสุดและต่ำสุด ($4.35 - 3.89 = 0.46$) มีขนาดความแตกต่างที่มีความหมาย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาพลักษณ์

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
ความสะดวกสบายในการสวมใส่	4.24	0.67	มาก	1
คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ	4.23	0.65	มาก	2
ความคงทนต่อการซักและใช้งาน	4.22	0.69	มาก	3
ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม	4.18	0.70	มาก	4
การออกแบบที่ทันสมัย	4.16	0.72	มาก	5
ภาพลักษณ์ของแบรนด์	4.12	0.68	มาก	6
รวม	4.19	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของชุดยูนิฟอร์มดังนี้

ภาพรวมปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานโรงแรมให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของชุดยูนิฟอร์มในระดับสูง

ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด (อันดับ 1-3)

1. ความสะดวกสบายในการสวมใส่ (M = 4.24, S.D. = 0.67) เป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกสบายในการทำงานมากที่สุด

2. คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ (M = 4.23, SD = 0.65) อันดับสอง สะท้อนความต้องการชุดยูนิฟอร์มที่มีคุณภาพดี

3. ความคงทนต่อการซักและใช้งาน (M = 4.22, SD = 0.69) อันดับสาม แสดงถึงการมองหาคุณค่าทางเศรษฐศาสตร์ในระยะยาว

ปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมา (อันดับ 4-6)

4. ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม (M = 4.18, SD = 0.70) ความสำคัญของการสร้างอัตลักษณ์องค์กร

5. การออกแบบที่ทันสมัย (M = 4.16, SD = 0.72) ความต้องการในด้านแฟชั่นและความทันสมัย

6. ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (M = 4.12, SD = 0.68) การรับรู้ต่อแบรนด์ของผู้ผลิต

ข้อสังเกตสำคัญ

ลำดับความสำคัญ พนักงานโรงแรมให้ความสำคัญกับปัจจัยการใช้งานจริง (ความสะดวกสบาย คุณภาพ ความคงทน) มากกว่า ปัจจัยเรื่องภาพลักษณ์เพียงอย่างเดียว (การออกแบบ แบรนด์)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.65-0.72 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกันในระดับดี

ความแตกต่างระหว่างปัจจัยอันดับสูงสุดและต่ำสุด ($4.24 - 4.12 = 0.12$) มีขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญในระดับใกล้เคียงกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาพลักษณ์กับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์	r	Sig.	ระดับสัมพันธ์	ผลการทดสอบ
คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ	0.76**	0.00	สูงมาก	ยอมรับ
ความสะดวกสบายในการสวมใส่	0.75**	0.00	สูงมาก	ยอมรับ
ความคงทนต่อการซักและใช้งาน	0.74**	0.00	สูงมาก	ยอมรับ
การออกแบบที่ทันสมัย	0.73**	0.00	สูงมาก	ยอมรับ
ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม	0.71**	0.00	สูงมาก	ยอมรับ
ภาพลักษณ์ของแบรนด์	0.68**	0.00	สูง	ยอมรับ
ภาพลักษณ์รวม	0.81	0.00	สูงมาก	ยอมรับ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาพลักษณ์กับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ภาพลักษณ์รวม มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อในระดับสูงมาก ($r = 0.81, p < 0.01$) สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ ($r = 0.76, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูงมาก ความสะดวกสบายในการสวมใส่ ($r = 0.75, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูงมาก ความคงทนต่อการซักและใช้งาน ($r = 0.74, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูงมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์รองลงมา การออกแบบที่ทันสมัย ($r = 0.73, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูงมาก ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม ($r = 0.71, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูงมาก ภาพลักษณ์ของแบรนด์ ($r = 0.68, p < 0.01$) ระดับสัมพันธ์สูง

ข้อสังเกตสำคัญ

ความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.68-0.81 ซึ่งถือว่าสูงมากทั้งหมด

แนวโน้มที่สำคัญ ปัจจัยเชิงหน้าที่ (คุณภาพ ความสะดวกสบาย ความคงทน) มีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยเชิงสุนทรียภาพ

ปัจจัยเกี่ยวกับแบรนด์ มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.	VIF
คงที่ (Constant)	0.845		3.124	0.002**	
คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ	0.265	0.312	5.824	0.000**	1.847
ความสะดวกสบายในการสวมใส่	0.243	0.285	5.326	0.000**	1.923
ความคงทนต่อการซักและใช้งาน	0.198	0.245	4.521	0.000**	1.765
การออกแบบที่ทันสมัย	0.156	0.189	3.654	0.000**	1.654
ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม	0.123	0.152	2.987	0.003**	1.598
ภาพลักษณ์ของแบรนด์	0.089	0.108	2.287	0.023*	1.456

สถิติโมเดล $R = 0.850, R^2 = 0.723, \text{Adjusted } R^2 = 0.718, F = 98.432, \text{Sig.} = 0.000**$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความเหมาะสมของโมเดล ค่า $R = 0.850$ และ $R^2 = 0.723$ แสดงว่าปัจจัยด้านภาพลักษณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มได้ร้อยละ 72.3 ค่า $F = 98.432, \text{Sig.} = 0.000$ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ค่า $\text{Adjusted } R^2 = 0.718$ ใกล้เคียงกับ R^2 แสดงว่าโมเดลมีเสถียรภาพดี

ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด (เรียงตาม Beta) คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ ($\beta = 0.312, t = 5.824, p < 0.01$) มีอิทธิพลมากที่สุด ความสะดวกสบายในการสวมใส่ ($\beta = 0.285, t = 5.326, p < 0.01$) อิทธิพลรองลงมา ความคงทนต่อการซักและใช้งาน ($\beta = 0.245, t = 4.521, p < 0.01$) อิทธิพลอันดับสาม

ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ปานกลาง การออกแบบที่ทันสมัย ($\beta = 0.189$, $t = 3.654$, $p < 0.01$) ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม ($\beta = 0.152$, $t = 2.987$, $p < 0.01$) ภาพลักษณ์ของแบรนด์ ($\beta = 0.108$, $t = 2.287$, $p < 0.05$)

สมการการถดถอย

สมการทำนาย $Y = 0.845 + 0.265X_1 + 0.243X_2 + 0.198X_3 + 0.156X_4 + 0.123X_5 + 0.089X_6$ โดยที่ Y = การตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม X_1 = คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ X_2 = ความสะดวกสบายในการสวมใส่ X_3 = ความคงทนต่อการซักและใช้งาน X_4 = การออกแบบที่ทันสมัย X_5 = ความเหมาะสมกับภาพลักษณ์โรงแรม X_6 = ภาพลักษณ์ของแบรนด์

ข้อสังเกตสำคัญ

การตรวจสอบสมมติฐาน ค่า VIF ทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 1.456-1.923 (< 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าทุกปัจจัยมีส่วนในการทำนายการตัดสินใจซื้อ

ลำดับความสำคัญในการทำนาย ปัจจัยเชิงหน้าที่ (คุณภาพ ความสะดวกสบาย ความคงทน) มีอำนาจพยากรณ์สูงกว่าปัจจัยเชิงสุนทรียภาพ ภาพลักษณ์แบรนด์ แม้จะมีอิทธิพลต่ำสุด แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ 1 ได้รับการยอมรับ โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มได้แก่ อายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยอายุและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม

ผลการศึกษาที่พบว่าพนักงานอายุน้อยกว่า 25 ปีมีการตัดสินใจซื้อในระดับสูงที่สุด และลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) ในด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม โดยพนักงานอายุน้อยมักมี (1) ทศนคติเชิงบวกต่อความแปลกใหม่ สอดคล้องกับ Optimum Stimulation Level Theory ของ Steenkamp & Baumgartner (1992) ที่พบว่าบุคคลอายุน้อยมีระดับการแสวงหาการกระตุ้นสูงกว่า ส่งผลให้มีความสนใจในการทดลองสินค้าใหม่มากกว่า (2) การรับรู้ความสำคัญของภาพลักษณ์ อ้างอิงทฤษฎี Social Identity Theory ของ Tajfel & Turner (1979) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรภัทร แก้วเรือง (2565) ที่พบว่า พนักงานอายุน้อยมักใช้สัญลักษณ์ภายนอก รวมถึงเครื่องแต่งกาย เพื่อสร้างและแสดงเอกลักษณ์ของตนเอง

ปัจจัยรายได้และความสามารถทางเศรษฐกิจ

การที่พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทมีการตัดสินใจซื้อในระดับสูงที่สุด สะท้อนองค์ประกอบ Perceived Behavioral Control ใน TPB ซึ่งรวมถึงทรัพยากรทางการเงินที่มีอยู่ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ajzen (2020) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะในกรณีที่พฤติกรรมต้องใช้ทรัพยากรทางการเงิน และแนวคิดเรื่องคุณภาพเหนือราคา ที่กล่าวว่า พนักงานรายได้สูงมักให้ความสำคัญกับคุณค่าระยะยาว มากกว่าราคา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพวัสดุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

1. คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดนี้สะท้อนองค์ประกอบ Tangibles ในแบบจำลอง SERVQUAL ของ Parasuraman et al. (1988) โดย การรับรู้คุณภาพ ชุดยูนิฟอร์มที่มีคุณภาพดี

ส่งสัญญาณเกี่ยวกับมาตรฐานการบริการของโรงแรม ความทนทานและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saleh & Ryan (1991) ที่ประยุกต์ใช้ SERVQUAL ในอุตสาหกรรมโรงแรม พบว่าลักษณะทางกายภาพมีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริการ

2. ความสะดวกสบายในการสวมใส่ องค์ประกอบนี้เชื่อมโยงกับทฤษฎี Organizational Identity ของ Albert & Whetten (1985) ในแง่ของการสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน ชุดยูนิฟอร์มที่สะดวกสบายช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนลักษณะหลักขององค์กรที่เน้นคุณภาพการบริการ การรักษาอัตลักษณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Whetten (2006) ที่อุปเดาแนวคิด Organizational Identity โดยเน้นว่าอัตลักษณ์ขององค์กรต้องสะท้อนผ่านประสบการณ์ของพนักงาน

3. ความคงทนต่อการซักและใช้งาน ปัจจัยนี้สะท้อนการคิดเชิงกลยุทธ์ระยะยาวที่สอดคล้องกับทฤษฎี Organizational Identity ลักษณะ Temporal Continuity ที่เน้นความต่อเนื่องและความยั่งยืน (Albert & Whetten, 1985) แนวคิด Total Cost of Ownership การพิจารณาต้นทุนรวมระยะยาวแทนการมองเพียงราคาซื้อเบื้องต้น

4. ภาพลักษณ์ของแบรนด์ การที่ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่ำที่สุด แสดงให้เห็นความเฉพาะของบริบทไทยที่เน้น ปัจจัยการใช้งานจริง มากกว่าปัจจัยทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี TPB พนักงานให้ความสำคัญกับทัศนคติต่อพฤติกรรม ที่มาจากประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมากกว่าการรับรู้จากภายนอก ซึ่งขัดแย้งกับบางการศึกษาในบริบทตะวันตก ที่มักพบว่าปัจจัยแบรนด์และภาพลักษณ์มีอิทธิพลสูง แสดงให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการตัดสินใจ

องค์ความรู้ใหม่

1. ความเฉพาะของบริบทไทย การศึกษานี้เผยให้เห็นว่าในบริบทของพนักงานโรงแรมไทย ปัจจัยการใช้งานจริงมีอิทธิพลเหนือปัจจัยทางอารมณ์ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในบริบทตะวันตกที่มักพบว่าปัจจัยแบรนด์และภาพลักษณ์มีความสำคัญสูง

2. แบบจำลองการทำนายที่มีประสิทธิภาพสูง ค่า $R^2 = 0.723$ แสดงว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อได้ดีในระดับสูง ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

3. การบูรณาการทฤษฎีหลายแนวคิด การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎีหลายตัวร่วมกัน (TPB, Social Identity Theory, SERVQUAL, Organizational Identity Theory) ให้ความเข้าใจที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากกว่าการใช้ทฤษฎีเดียว

สรุป

การวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าปัจจัยด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์ม กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อยและมีรายได้สูงมีแนวโน้มในการตัดสินใจซื้อชุดยูนิฟอร์มที่สูงกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านภาพลักษณ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 และสามารถอธิบายการแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อได้ถึงร้อยละ 72.3 ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่สูงมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านภาพลักษณ์ในรายละเอียด พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพวัสดุและการตัดเย็บ ความสะดวกสบายในการสวมใส่ และความคงทนต่อการซักและใช้งาน ตามลำดับ ผลการค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานโรงแรมให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงหน้าที่การใช้งานจริงมากกว่าปัจจัยด้านภาพลักษณ์หรือความ

ทันสมัยเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับชุดยูนิฟอร์มของพนักงานโรงแรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

สำหรับผู้บริหารโรงแรม ผลการวิจัยชี้ว่าคุณภาพวัสดุและความสะดวกสบายเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุด ผู้บริหารควรปรับเป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณ 3-5 ปี เพิ่มบร็อยละ 20-30 จัดคณะกรรมการคัดเลือกที่มีพนักงานทุกแผนกร่วมทดสอบ 1-2 เดือน จัดโครงการเครื่องบินเพื่อทุกคน ให้โรงแรมรับผิดชอบค่าชุดพื้นฐานและเปลี่ยนฟรีปีละ 2 ชุดสำหรับพนักงานรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จัดกองทุนสวัสดิการที่โรงแรมสมทบร้อยละ 70 มีระบบเช่าซื้อหักเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 5 โดยไม่คิดดอกเบี้ย พร้อมบริการซ่อมแซมฟรี จ้างนักออกแบบพัฒนาชุดที่สะท้อนเอกลักษณ์ จัดทำคู่มือการใช้ รับฟังความคิดเห็นพนักงาน พัฒนาชุดให้ยืดหยุ่นตามฤดูกาล บูรณาการเทคโนโลยี และมีตัวเลือกหลากหลายเพื่อรองรับความแตกต่างตามอายุ

สำหรับผู้ผลิตชุดยูนิฟอร์ม พัฒนาผ้าที่เหมาะสมกับอากาศร้อนชื้น ระบายความร้อนและความชื้น ด้านเบคที่ระบายและกลิ่น มีน้ำหนักเบาและยืดหยุ่นแต่คงทนทาน พัฒนาการตัดเย็บตามหลักสรีรศาสตร์ สร้างห้องทดลองทดสอบความทนทาน จัดโปรแกรมรับประกันคุณภาพ จัดตั้งทีมออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้ จัดเวิร์คชอปกับพนักงานลูกค้า จัดระบบลงใส่เสมือน จัดทดสอบนำร่อง 1-2 เดือน และพัฒนาแอปพลิเคชัน ติดตามสถานะ ลงทุนระบบผลิตยืดหยุ่นที่รองรับการผลิตหลากหลายปริมาณและปรับแต่งเฉพาะราย มีบริการหลังการขายครบวงจร พัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยใช้วัสดุรีไซเคิลและสีย้อมไม่เป็นพิษ ได้รับการรับรองจาก GOTS หรือ OEKO-TEX จัดรายงานรอยเท้าคาร์บอน และจัดโครงการรับชุดเก่ากลับคืนเพื่อรีไซเคิล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเข้าใจปัจจัยทางจิตวิทยาที่ซับซ้อนมากขึ้น
- 2.2 การศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม เปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจระหว่างพนักงานไทยและชาวต่างชาติ
- 2.3 การศึกษาตามระยะเวลา ทำการศึกษา Longitudinal Study เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและพฤติกรรม
- 2.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ศึกษาการใช้เทคโนโลยี AR/VR ในการทดลองชุดยูนิฟอร์มก่อนการซื้อ
- 2.5 การศึกษาด้านความยั่งยืน วิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อชุดยูนิฟอร์มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- ธีรภัทร แก้วเรือง. (2565). การประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านการแต่งกายของกลุ่ม GENERATION Z: กรณีศึกษาเทรนด์ Y2K. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวารสารศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2), 179-211.

- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*. 2(4), 314-324.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*. 7, 263-295.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*. 14(1), 20-39.
- Baharuddin, N., & Jamaluddin, M. R. (2020). How important is the frontline uniform toward employee's self-efficacy? A case study of five-star hotel, *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*. 12(1), 15-33.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. 3rd ed.. John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16(3), 297-334.
- Lumkam, P. (2024, April 10). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-2569: ธุรกิจโรงแรม (Business/industry trends 2024-2026: Hotel business). Krungsri Research. Retrieved March 23, 2025, from <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/services/hotels>.
- Mordor Intelligence. (2024). Hospitality industry in Thailand - analysis & outlook. Retrieved March 23, 2025, from <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/hospitality-industry-in-thailand>.
- Parasuraman, A., et al. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*. 49(4), 41-50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*. 64(1), 12-40.
- Saleh, F., & Ryan, C. (1991). Analysing service quality in the hospitality industry using the SERVQUAL model. *The Service Industries Journal*. 11(3), 324-345.
- Steenkamp, J. B. E., & Baumgartner, H. (1992). The role of optimum stimulation level in exploratory consumer behavior. *Journal of Consumer Research*. 19(3), 434-448.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*. 15(3), 219-234.

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

Integrated Marketing Communications and Brand Value That Affect Cosmetic Purchasing Decisions of Consumers in Samut Sakhon Province

อารียา ภูวคีรีวัฒน์

Ariya Phuvakeereevivat

จุฬาลักษณ์ ฟูรูโนะ

Chulalak Furuno

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University

E-mail: ariya.phu@bkkthon.ac.th, E-mail: aewchula@hotmail.com



Received: 9 September 2025; Revised: 19 November 2025; Accepted: 19 November 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) เพื่อศึกษาคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริโภคที่เคยซื้อเครื่องสำอางในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ประกอบด้วย ด้านการโฆษณา ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการขายโดยพนักงาน และด้านการตลาดทางตรง ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และ 2) คุณค่าตราสินค้า ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้า และด้านความภักดีต่อตราสินค้า ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องสำอาง

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ, คุณค่าตราสินค้า, การตัดสินใจซื้อ, เครื่องสำอาง

Abstract

This research aimed to 1) study the integrated marketing communications that affect cosmetic purchasing decisions of consumers in Samut Sakhon Province, and 2) study the brand value that affects cosmetic purchasing decisions of consumers in Samut Sakhon Province. Using quantitative research methodology, the sample consisted of 400 consumers who had purchased cosmetics in Samut Sakhon Province, through convenience sampling. The research instrument was an online questionnaire via Google Forms. Which was verified for content validity (IOC) by experts, revealing that all items had an IOC of 0.5 or higher, and the overall reliability was 0.85. Statistical analysis included descriptive statistics and multiple regression analysis. The results showed that: 1) integrated marketing communications, consisting of advertising, sales promotion, public relations, personal selling, and direct marketing, had a positive significant effect on cosmetic purchasing decisions ($p < 0.05$), and 2) brand value, consisting of brand awareness, perceived brand quality, brand association, and brand loyalty, had a positive significant effect on cosmetic purchasing decisions ($p < 0.01$). These findings can be used as guidelines for marketing strategy planning for cosmetic business entrepreneurs.

Keywords: Integrated Marketing Communications, Brand Value, Purchase Decision, Cosmetics

บทนำ

ธุรกิจขายเครื่องสำอางในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง โดย Krungthai COMPASS ประเมินว่าในปี 2567 และ 2568 มูลค่าตลาดรวมจะเติบโตที่อัตราการร้อยละ 17.4 และร้อยละ 12.9 ตามลำดับ โดยตลาดในประเทศคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 79 ขยายตัวต่อเนื่องที่ร้อยละ 13.0 และร้อยละ 13.3 ส่วนตลาดส่งออกคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21 ขยายตัวที่ร้อยละ 34.4 และร้อยละ 11.7 ซึ่งสะท้อนถึงการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ การบริโภคภายในประเทศ และกำลังซื้อจากนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ทยอยกลับมา นอกจากนี้ กระแส Clean Beauty และผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมยังถูกคาดหวังว่าจะเติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยมีมูลค่าตลาดทั่วโลกกว่า 32.9 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ภายในปี 2575 (ธนาคารกรุงไทย, 2567)

ประเภทเครื่องสำอางที่ครองตลาดในไทย ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ดูแลผิว (Skincare) มีส่วนแบ่งตลาดสูงถึงร้อยละ 46.8 2) ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับผม (Haircare) มีส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 18.3 3) ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดร่างกาย (Hygiene) มีส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 16.3 4) ผลิตภัณฑ์ตกแต่งใบหน้า (Makeup) มีส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 13.5 และ 5) น้ำหอม (Fragrance) มีส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 5.1

การเติบโตนี้ได้รับแรงหนุนจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับความสวยความงามมากขึ้น รวมถึงการขยายตัวของช่องทางอีคอมเมิร์ซที่ทำให้การซื้อเครื่องสำอางสะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การฟื้นตัวของการท่องเที่ยวหลังสถานการณ์โควิด-19 ยังส่งผลให้กำลังซื้อจากนักท่องเที่ยวต่างชาติกลับมา ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญต่อการเติบโตของตลาดเครื่องสำอางในประเทศไทย (สุจิตรา อันโน, 2567)

อย่างไรก็ตาม ธุรกิจเครื่องสำอางในประเทศไทยยังคงเผชิญกับการแข่งขันที่สูง ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามายกระดับผลิตภัณฑ์และการให้บริการ รวมถึงการสร้างความโดดเด่นของตราสินค้าให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ธนาคารกรุงไทย, 2567)

การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communication: IMC) สำหรับธุรกิจ

เครื่องสำอางเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับตราสินค้า ในการเพิ่มยอดขาย และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า (อัญญา เมฆสุวรรณ และคณะ, 2566) กลยุทธ์การสร้างตราสินค้า (Brand) มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จทางการตลาดของสินค้าหลายประเภท Aaker (1991) กล่าวว่า กลยุทธ์ดังกล่าวช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งและเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสินค้าหรือบริการ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ประชากรในพื้นที่มีกำลังซื้อที่เพิ่มขึ้น และมีการเข้าถึงสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย ทำให้เป็นตลาดที่น่าสนใจสำหรับธุรกิจเครื่องสำอาง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร
- 2) เพื่อศึกษาคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H₁) การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 2 (H₂) คุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ที่เป็นลูกค้าที่เคยซื้อเครื่องสำอางในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อเครื่องสำอาง จำนวน 400 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการของ Cochran (1977) สำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

เหตุผลในการเก็บข้อมูล 400 คน

1. ความเชื่อมั่นทางสถิติ ขนาด 400 คน มากกว่าค่าต่ำสุดที่คำนวณได้ (385 คน) ทำให้มีความเชื่อมั่นในผลการวิจัยสูงขึ้น

2. เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามกฎของ Hair et al. (2019) ที่แนะนำให้ใช้อัตราส่วน 15:1 ต่อตัวแปรอิสระ เนื่องจากการวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว จึงต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 30 คน แต่เพื่อความแม่นยำใช้ 400 คน

3. การขดเขยข้อมูลที่อาจสูญหาย ป้องกันปัญหาแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับกลับคืนมา

4. ความเป็นตัวแทนของประชากร ขนาดที่ใหญ่พอจะช่วยให้ผลการวิจัยสามารถสรุปอ้างอิงได้ดีขึ้น

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับการสื่อสารทางตลาดแบบบูรณาการ 5 ด้าน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า 4 ด้าน

ส่วนที่ 3 การตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบสอบถามมีเนื้อหาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ด้านความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.70 ที่นักวิจัยยอมรับกันโดยทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีระดับความสอดคล้องภายในสูง และสามารถให้ผลการวัดที่คงที่และน่าเชื่อถือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูล แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form และส่งลิงก์ถึงกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

1. เตรียมการ จัดเตรียมเอกสารและแบบสอบถาม
2. ดำเนินการ ระยะเวลา 3 เดือน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพข้อมูล
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดและลงรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนหลัก

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) และคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 95

3) เกณฑ์การแปลผล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการกำหนดค่านำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) ได้แก่ มากที่สุด (4.21-5.00) มาก (3.41-4.20) ปานกลาง (2.61-3.40) น้อย (1.81-2.60) และน้อยที่สุด (1.00-1.80)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (วัตถุประสงค์ที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (n = 400)

องค์ประกอบการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการโฆษณา	3.85	0.71	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมการขาย	3.92	0.68	มาก	1
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.67	0.73	มาก	5
4. ด้านการขายโดยพนักงาน	3.74	0.69	มาก	3
5. ด้านการตลาดทางตรง	3.71	0.72	มาก	4
รวม	3.78	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการขายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านการโฆษณา ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.71) และด้านการประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.73)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า (วัตถุประสงค์ที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า (n = 400)

องค์ประกอบคุณค่าตราสินค้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักรู้ในตราสินค้า	4.02	0.63	มาก	1
2. ด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้า	3.95	0.61	มาก	2
3. ด้านความภักดีต่อตราสินค้า	3.81	0.69	มาก	3
4. ด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้า	3.78	0.66	มาก	4
รวม	3.89	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณค่าตราสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตราสินค้ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้า ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.61) และด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.66)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง

ตารางที่ 3 ระดับการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง (n = 400)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง	3.73	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	β	t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ	0.346	8.235	0.000*	รับสมมติฐาน
คุณค่าตราสินค้า	0.452	10.721	0.000**	รับสมมติฐาน

สถิติการวิเคราะห์ $R^2 = 0.672$, Adjusted $R^2 = 0.669$, $F = 405.832$, Sig. = 0.000

หมายเหตุ * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.346$, $t = 8.235$, $p < 0.05$) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ 1

คุณค่าตราสินค้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.452$, $t = 10.721$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ 2

ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.672 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางได้ร้อยละ 67.2

การเปรียบเทียบอิทธิพล พบว่า คุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางมากกว่าการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ($\beta = 0.452 > \beta = 0.346$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและคุณค่าตราสินค้าส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง

ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เมฆสุวรรณ และคณะ (2566) ที่พบว่า องค์ประกอบ IMC บนสื่อดิจิทัล ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญรอด และ ทรงพร หาญสันติ (2566) ที่พบว่า การสื่อสารการตลาดมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออร์แกนิก

การวิเคราะห์รายองค์ประกอบของ IMC

1. ด้านการส่งเสริมการขาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับโปรโมชั่นและส่วนลดต่าง ๆ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนพฤติกรรม การซื้อสินค้าในยุคดิจิทัลที่นิยม Flash Sale และส่วนลดพิเศษ ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler และ Keller (2016) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการขายเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการซื้อในระยะสั้น

2. ด้านการโฆษณา มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าการโฆษณาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Facebook Ads, Instagram Ads, และ TikTok Ads ยังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างการรับรู้และความสนใจต่อสินค้าเครื่องสำอาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนาธิษฐ์ ฌวีวรรณภักดี และ ธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์ (2567) ที่พบว่า การโฆษณาผ่าน TikTok มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง

3. ด้านการขายโดยพนักงาน และด้านการตลาดทางตรง มีค่าเฉลี่ยในระดับใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคยังคงให้ความสำคัญกับการรับคำแนะนำจากพนักงานขายและการสื่อสารแบบตัวต่อตัว รวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น Chatbot และ AI ในการให้บริการลูกค้า

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาครยังมีการเข้าถึงข้อมูลจากกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ค่อนข้างจำกัด หรืออาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์มักเน้นการสร้างภาพลักษณ์ระยะยาวมากกว่าการกระตุ้นการซื้อในทันที

ผลการวิจัยยืนยันแนวคิด IMC ของ Kotler และ Keller (2016) ที่เน้นการผสมผสานเครื่องมือการสื่อสารต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้อง โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทและความสำคัญที่แตกต่างกันตามบริบทและลักษณะของผู้บริโภค

วัตถุประสงค์ที่ 2 คุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง

ผลการวิจัยพบว่า คุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลมากกว่าการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน หงษ์มา (2565) ที่พบว่า Brand Image และ Brand Equity สัมพันธ์เชิงบวกกับ Brand Loyalty อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Aaker (1991) ที่กล่าวว่า คุณค่าตราสินค้าช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งและเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

การวิเคราะห์รายองค์ประกอบของคุณค่าตราสินค้า

1. ด้านการตระหนักรู้ในตราสินค้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาครมีการรับรู้และจดจำตราสินค้าเครื่องสำอางได้ดีมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก (1) การเข้าถึงสื่อดิจิทัลและการโฆษณาที่มีประสิทธิภาพ (2) การแพร่กระจายของข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดีย และ (3) การที่ตราสินค้าเครื่องสำอางส่วนใหญ่มีการสร้างตัวตนและเอกลักษณ์ที่ชัดเจน ผลนี้สนับสนุนแนวคิดของ Aaker (1991) ที่กล่าวว่า Brand Awareness เป็นพื้นฐานสำคัญของคุณค่าตราสินค้า

2. ด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้า มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคมีการรับรู้คุณภาพของเครื่องสำอางในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิตเครื่องสำอางในปัจจุบัน รวมถึงการที่ผู้บริโภคมีประสบการณ์การใช้งานที่ดี ผลนี้สอดคล้องกับแนวโน้มตลาดเครื่องสำอางไทยที่มีการเติบโตต่อเนื่องร้อยละ 10.4 ใน พ.ศ. 2567

3. ด้านความภักดีต่อตราสินค้า แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคมีความผูกพันและความตั้งใจที่จะซื้อซ้ำจากตราสินค้าเดิมในระดับดี ซึ่งเป็นผลจากการสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้า ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาธิษฐ์ ฉวีวรรณภักดี และ ธนฤต วงศ์มหาเศรษฐ์ (2567) ที่พบว่า Brand Loyalty เป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายการตัดสินใจซื้อ

4. ด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมาก แต่แสดงให้เห็นว่าการสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์และการรับรู้เกี่ยวกับตราสินค้าเป็นด้านที่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนา ซึ่งผู้ประกอบการสามารถใช้กลยุทธ์ในการสร้าง Brand Association ที่แข็งแกร่งมากขึ้น

ผลการวิจัยยืนยันทฤษฎีคุณค่าตราสินค้าของ Aaker (1991) ที่แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของคุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลร่วมกันต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยการตระหนักรู้ในตราสินค้าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด

การเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า คุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อมากกว่าการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ($\beta = 0.452 > \beta = 0.346$) แสดงให้เห็นว่า

1. ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของตราสินค้าน่ามากกว่ากิจกรรมการสื่อสารการตลาด ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในตลาดเครื่องสำอางที่มีการแข่งขันสูง

2. การสร้างคุณค่าตราสินค้าในระยะยาวมีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารการตลาดในระยะสั้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการสร้าง Brand Equity ที่ยั่งยืน

3. ผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาครมีลักษณะเป็นผู้บริโภคที่มีการพิจารณาและเปรียบเทียบตราสินค้าก่อนตัดสินใจซื้อมากกว่าการตัดสินใจจากการสื่อสารการตลาดเพียงอย่างเดียว

ความสามารถในการอธิบายของแบบจำลอง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางได้ร้อยละ 67.2 ซึ่งถือว่าเป็นระดับสูงมากตามเกณฑ์ของ Cohen (1977) ที่กำหนดว่า $R^2 \geq 0.26$ ถือว่าเป็น Effect Size ขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นว่า

1. แบบจำลองมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง ในการทำนายการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง

2. การรวมกันของ IMC และ Brand Equity เป็นปัจจัยสำคัญ ในการอธิบายพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค

3. ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 32.8 ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ เช่น ปัจจัยด้านราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือปัจจัยส่วนบุคคล

การสนับสนุนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจในทฤษฎีและงานวิจัยหลายด้าน

1. ทฤษฎี IMC ของ Kotler และ Keller (2016) ได้รับการยืนยันในบริบทของตลาดเครื่องสำอางในจังหวัดสมุทรสาคร

2. ทฤษฎี Brand Equity ของ Aaker (1991) แสดงให้เห็นความสำคัญในการสร้างคุณค่าตราสินค้าระยะยาว

3. งานวิจัยในประเทศไทย ของนักวิจัยต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารการตลาดและคุณค่าตราสินค้าในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การบูรณาการระหว่าง IMC และ Brand Equity ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การนำ IMC และ Brand Equity มาใช้ร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อได้สูงถึงร้อยละ 67.2 ซึ่งสูงกว่าการใช้เพียงปัจจัยเดียว

2. ความสำคัญของคุณค่าตราสินค้าในบริบทท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณค่าตราสินค้าน่ามากกว่ากิจกรรมการสื่อสารการตลาด ซึ่งต่างจากการศึกษาในพื้นที่อื่นที่อาจเน้นการสื่อสารการตลาดมากกว่า

3. บทบาทของการส่งเสริมการขายในยุคดิจิทัล การส่งเสริมการขายในรูปแบบออนไลน์ (Flash Sale, ส่วนลด) มีความสำคัญสูงสุดในกลุ่มองค์กรประกอบ IMC สำหรับผู้บริโภคเครื่องสำอาง

4. แบบจำลองทำนายการตัดสินใจซื้อ การวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบจำลองที่สามารถทำนายการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดได้

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการและคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาคร โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977) สำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการซึ่งประกอบด้วย การโฆษณา การส่งเสริมการขาย การประชาสัมพันธ์ การขายโดยพนักงาน และการตลาดทางตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.346$) ในขณะที่คุณค่าตราสินค้า อันประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตราสินค้า การรับรู้คุณภาพของตราสินค้า การเชื่อมโยงกับตราสินค้า และความภักดีต่อตราสินค้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.452$) โดยคุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลสูงกว่าการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริโภคในจังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของตราสินค้ามากกว่าการสื่อสารการตลาด ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับผู้บริโภคที่มีประสบการณ์และความรู้ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางได้ร้อยละ 67.2 แสดงถึงความเหมาะสมของแบบจำลองที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องสำอาง

ควรให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนามูลค่าของตราสินค้า โดยเฉพาะในด้านการสร้างการตระหนักรู้ในตราสินค้าและการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งนำกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการทั้ง 5 ด้าน มาบูรณาการให้เกิดความสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อนึ่ง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการขายผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ตามผลการวิจัย

สำหรับผู้บริหารฝ่ายการตลาด

ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณทางการตลาดโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างมูลค่าตราสินค้าในระยะยาว พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของกิจกรรมการสื่อสารการตลาดอย่างเป็นระบบ และจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์การตลาดทางตรงอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับนักวิชาการและนักวิจัย

ควรรวบรวมแนวคิดและแบบจำลองจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาผลิตภัณฑ์ในประเภทอื่น ๆ และควรดำเนินการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบในบริบทพื้นที่อื่น ๆ เพื่อหากรอบแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยรวมปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ อาทิ อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ บทบาทของการรีวิวสินค้า และระดับความไว้วางใจในร้านค้าออนไลน์ รวมทั้งควรศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริบทในเขตเมืองและชนบท

นอกจากนี้ ควรประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการตัดสินใจซื้อและพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ

เทคโนโลยีความจริงเสมือน (AR/VR) ที่มีต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ทั้งนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบ longitudinal study เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิชฐ์ ฉวีวรรณภักดี และ ธนภุต วงศ์มหาเศรษฐ์. (2567). กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านแพลตฟอร์ม TIKTOK ของเจนเอเรชั่นวาย. วารสารสุทธิปริทัศน์. 38(2), 20-35.
- ธนาคารกรุงไทย. (2024, 14 พฤศจิกายน). แนวโน้มธุรกิจขายเครื่องสำอาง. Krungthai COMPASS.
- ทัศน หงษ์มา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ตราสินค้า คุณค่าตราสินค้ากับความจงรักภักดีในตราสินค้าเครื่องสำอางนำเข้าจากต่างประเทศของผู้บริโภคในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รับใช้สังคม. 8(2), 79-94.
- สุจิตรา อันโน. (2567). ตลาดเครื่องสำอางไทยยังสดใส...จับตาเกมแห่งความงามแข่งเดือด. Krungthai COMPASS. เรียกใช้เมื่อ 18 มีนาคม 2568 จาก <https://www.krungthai.com/th/krungthai-compass>.
- สุนิสา บุญรอด และ ทรงพร หาญสันติ. (2566). การสื่อสารการตลาดที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออร์แกนิก. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 7(1).
- อัจฉรา เมฆสุวรรณ, ไพลิน ศิริกาญจนากุล และ จิราภรณ์ ธัญวัลย์. (2566). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านสื่อดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออนไลน์ของผู้บริโภคในประเทศไทย. วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์. 4(2), 13-26.
- Aaker, D. A. (1991). Managing brand equity: Capitalizing on the value of a brand name. New York, NY: The Free Press.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2016). Marketing: An introduction (12th Global ed.). England: Pearson Education Limited.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. 3rd ed.. New York: John Wiley & Sons.
- Cohen, J. (1977). Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press.
- Hair, J. F., et al. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing management (15th Global ed.). England: Pearson Education Limited.

งานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนใน
สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา

Educational Institution Administration Affecting the Success of Becoming
a Sufficiency Educational Institution of Schools under Local Administrative Organizations,
Songkhla Province

เกศินี วงศ์ชนะ

Kesineee Wongchana

อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ

Ubonrat Sriwichienampai

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: kesinee.tk@gmail.com



Received: 21 September 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 22 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับงานบริหารและระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา 3) เพื่อศึกษางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .959 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับงานบริหารในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) งานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จาก 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3 ด้าน และความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 1

ด้าน 4) แนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง พบว่า สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

คำสำคัญ : งานบริหารสถานศึกษา, ความสำเร็จ, การเป็นสถานศึกษาพอเพียง, โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น

Abstract

This research article aims to 1) study the level of administrative work and the level of success in becoming a Sufficiency Economy School in schools under the jurisdiction of local administrative organizations in Songkhla Province; 2) study the relationship between administrative work and the success in becoming a Sufficiency Economy School in schools under the jurisdiction of local administrative organizations in Songkhla Province; 3) study the administrative work that affects the success in becoming a Sufficiency Economy School in schools under the jurisdiction of local administrative organizations in Songkhla Province; and 4) study the management guidelines for achieving success in becoming a Sufficiency Economy School in schools under the jurisdiction of local administrative organizations. This is a quantitative and qualitative research study. The sample group consisted of 300 administrators and teachers. The research instruments were questionnaires and interviews. The questionnaires had a reliability coefficient of .959. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) The level of administration and success of becoming a sufficiency educational institution of schools under Local Administrative Organizations, Songkhla Province, found that the level of administration of becoming a sufficiency educational institution, overall was at a high level. ($\bar{X} = 4.24$). 2) The relationship between administration and the success of becoming a sufficiency educational institution of schools under Local Administrative Organizations, Songkhla Province, found that there was a positive relationship statistically significant at the .01 level. 3) The administration affecting the success of becoming a sufficiency educational institution of schools under Local Administrative Organizations, Songkhla Province, three showed statistically significant differences at the .01 level and one showed a statistically significant difference at the .05 level. 4) The administration guidelines for the success of becoming a sufficiency educational institution found that an educational institution had a budget plan that was consistent with available resources and used the resources efficiently for example, etc.

Keywords : Educational Administration, Success, Being a Self-Sufficient Educational institution, School in the Organization of Local Organizations

บทนำ

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนควรเริ่มจากการสร้างพื้นฐานความพอมี พอกิน พอใช้ โดยใช้วิธีการที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ก่อนจะยกระดับสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ หากมุ่งเน้นแต่การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงถึงบริบทของประชาชน อาจนำไปสู่ปัญหาและความล้มเหลวในระยะยาว (เดช ปุณณบาล , 2560) แนวคิดนี้สอดคล้องกับพระบรมราโชบายด้านการศึกษาราชกาลที่ 10 ที่เน้นการพัฒนาคนให้มีความรู้ คุณธรรม และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นที่คนเก่งและคนดี โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม การขับเคลื่อนหลักปรัชญาที่สู่สถานศึกษา มีแนวทางสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษา หลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และผลลัพธ์เชิงประจักษ์ โดยมีการบูรณาการอย่างเป็นระบบทั้งในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน และบุคลากร

จังหวัดสงขลา มีสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์สถานศึกษาพอเพียง 27 แห่ง จากทั้งหมด 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 81.82 แม้จะมีความสำเร็จสูง แต่ยังมีบางแห่งที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์แล้วก็ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้าน ความยั่งยืนและการพัฒนาต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของแต่ละด้านของการบริหารในบริบทของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากโรงเรียนในสังกัดอื่น ทำให้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนยังไม่เพียงพอ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จึงมีความสนใจศึกษางานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถาน ศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาพอเพียง สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับงานบริหารและระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา เท่านั้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของสถานศึกษาพอเพียง ที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จำนวน 27 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 71 คน และครู จำนวน 1,126 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,197 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดยกลุ่มผู้บริหาร ใช้จากประชากรทั้งหมดจำนวน 71 คน ส่วนครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน แล้วกำหนดสัดส่วนจำนวน ครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้น

การกำหนดขนาดตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามงานบริหารในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาพอเพียง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 5) ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานบริหาร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้น ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาและ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถาม 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ 3) ศึกษารูปแบบและวิธีการเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ

เป็นแนวทางในการนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็น
สถานศึกษาพอเพียง โดยกำหนดโครงสร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและขอบเขตเนื้อหาให้
ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย 4) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็น
สถานศึกษาพอเพียง ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยกำหนดขอบเขต และ
เนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา 5) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of
congruence: IOC) ตามวิธีของโรวินेलลี (Rovinelly) และแฮมบิลตัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และ
กำหนดค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่
0.80 – 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ตามเกณฑ์ 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อ
หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยกับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ประชากร
กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 7) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์และถูกต้องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 8) นำ
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเรียบร้อยแล้วไป
เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์ 1) ศึกษาประเด็นสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) กำหนดประเด็น
คำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ 3) สร้างแบบสัมภาษณ์ และข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
(Semi-structured Interview)) นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความ
ถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence:
IOC) ตามวิธีของโรวินेलลี (Rovinelly) และแฮมบิลตัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และกำหนดค่าความ
สอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเป็น
แบบสอบถามที่ใช้ได้ตามเกณฑ์ 5) นำเครื่องมือที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง 6) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามให้
เหมาะสมและจัดพิมพ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึง
ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับ ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และ
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล 2. ติดต่อประสานกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 27 โรงเรียน เพื่อนำหนังสือขอ
ความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยตนเอง เพื่อชี้แจง
รายละเอียดจากแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ในการจัดทำวิจัย และได้ข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง และ
พร้อมรับคืนกลับมาภายใน 30 วัน 3. เก็บแบบสอบถามคืนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่สามารถ
ใช้ในการวิจัยได้ 4. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 10 ท่าน เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มา
สังเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ 1) สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือโดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) คำนวณได้จากสูตรของโรวินเนลลี (Rovinnelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดย หาค่าร้อยละ (Percentage) 3) ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับงานบริหาร และระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ดังนี้ มีความสัมพันธ์ในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม 5) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ระดับงานบริหารและระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับงานบริหารในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.77) และระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.76) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .877^{**}$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารเป็นรายด้านกับความสำเร็จในภาพรวมในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ในภาพรวม พบว่า งานบริหารด้านการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{x1y} = .818^{**}$) รองลงมา คือ งานบริหารด้านการบริหารงบประมาณ ($r_{x2y} = .773^{**}$) และงานบริหารด้านบริหารงานบุคลากร ($r_{x3y} = .693^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานบริหารด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r_{x4y} = .643^{**}$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารในภาพรวมกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{xy3} = .802^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษา ($r_{xy1} = .791^{**}$) และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($r_{xy2} = .786^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($r_{xy4} = .729^{**}$)

วิเคราะห์งานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จาก 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาอธิบายความ ดังนี้ งานบริหารที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงตามลำดับความสำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการ ($Beta = 0.297$), การบริหารงานงบประมาณ ($Beta = 0.249$), การบริหารงานบุคคล ($Beta = 0.201$), และการบริหารงานทั่วไป ($Beta = 0.151$)

วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง พบว่า 1) สถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ ความรู้และคุณธรรม 2) สถานศึกษาได้บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในระดับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) สถานศึกษาได้สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในหลายรูปแบบ ทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในด้านงบประมาณและทรัพยากร การสร้างเครือข่ายกับปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชน และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง 4) สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลาย ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5) สถานศึกษามีการประเมินผลความสำเร็จและวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาพอเพียงเป็นกรอบในการประเมิน จัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วม และใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

อภิปรายผล

วิเคราะห์ระดับงานบริหารและระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า งานบริหารในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย การบริหารงานแสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารในการวางแผนงานเพื่อให้เป็นระบบและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารงานเพื่อให้องค์กรมีระบบและขั้นตอนในการบริหารงานที่ดีและมี

คุณภาพสามารถพอองค์กรประสบผลสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร จง เพียร (2556) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาพอเพียง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาดา สุขสว่าง (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารจัดการเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับคุณภาพการปฏิบัติ สูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติ ต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และอาจเป็นเพราะว่างานบริหารจะประสบความสำเร็จจากผู้บริหาร ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าองค์กรจะไปทิศทางใด วิสัยทัศน์นี้ไม่เพียงเป็นเข็มทิศนำทางเท่านั้น แต่ยังเป็นแรง บันดาลใจให้ทุกคนในองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทุกคน เข้าใจบทบาทของตนในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับบรรจบ บุญจันทร์ (2556) กล่าวว่า การบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า งานบริหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา ($r=.791$) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($r=.786$) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($r=.802$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r=.729$) และด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ ($r=.763$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของ ความสำเร็จในกระบวนการเป็นสถานศึกษาพอเพียง เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา หลักสูตร และการถ่ายทอดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านการบริหาร งานทั่วไป แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน (ค่า r อยู่ระหว่าง .633 – .711) แต่ถือเป็นด้านที่มี ระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของงานบริหารทั่วไปที่มัก เป็นงานสนับสนุน เช่น งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และระบบข้อมูลข่าวสารที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อ กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน แต่ยังคงมีความสำคัญในด้านการสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการที่ดี แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการงานบริหารในทุกด้าน โดยเฉพาะการเน้นพัฒนาในด้านวิชาการและบุคลากร จะ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนของการเป็นสถานศึกษาพอเพียงอย่างแท้จริง โรงเรียนควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผน ยุทธศาสตร์เชิงบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน สอดคล้องกับมนธิชา วง วิภาค (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง คือ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงไปกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณา มีระบบนิเทศติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่าง

ต่อเนื่อง 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัด ทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ครูทุกคน จัดทำตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำระบบนิเทศติดตามส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ ปรับปรุงแผนงานโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ สนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดระบบในการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา คือ ปรับปรุงแผนงานโครงการด้านกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างเนื่อง และอาจเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดย กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาพอเพียงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกส่วนของการบริหารจัดการ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมไฉไล สิงหนาท และคณะ (2558) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร จงเพียร (2556) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ระดับมาก 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วิเคราะห์งานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จาก 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ งานบริหารอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1) ด้านการบริหารงานวิชาการที่มีอิทธิพลสูงสุดอาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริหารงบประมาณที่ส่งผลเป็นอันดับที่สอง สอดคล้องกับแนวคิดของ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2550) ที่กล่าวว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักการสำคัญในเรื่องของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งสถานศึกษาที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จะต้องมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส คุ่มค่า และเน้นการพึ่งพาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานุช ธรรมปิยา (2555) ที่พบว่าการบริหารงบประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้สถานศึกษาเกิดความยั่งยืนและสามารถพึ่งพาตนเองได้ 3) สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลเป็นอันดับที่สาม อธิบายได้ด้วยทฤษฎีของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย (2553) ที่กล่าวว่า การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาต้องเริ่มจาก "คน" โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและครูต้องเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมไฉไล สิงหนาท (2558) ที่พบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปแม้จะส่งผลน้อยที่สุด แต่ก็ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิพนมา ล้อมไร่ และพรศิริมา บุรณะพันธ์ (2566) ที่พบว่าการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาพอเพียงควรดำเนินการโดยยึดหลักความมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ มีการวางแผนและการดำเนินงานอย่างรอบคอบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงได้ร้อยละ 65.5 สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2557) ที่กล่าวว่า การขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องบูรณาการในทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณิตา สว่างศรี (2565) ที่ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง คือ การบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง พบว่าสถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ ความรู้และคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช พิบูลสรารุช (2558) ที่พบว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามหลักดังกล่าวก่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณิตา สว่างศรี (2565) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

การบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาได้บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในระดับ หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Tyler (1949) เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เห็นว่าหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และมีการประเมินผลที่เหมาะสม ซึ่งในกรณีนี้คือการ กำหนดสมรรถนะด้านการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตเป็นหนึ่งในเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากนี้ การใช้กระบวนการ Active Learning ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Bonwell and Eison (1991) ที่พบว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและคงทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เช่น ในโครงการ "ธนาคารโรงเรียน" "เกษตรคนเมือง" และ "หนึ่งห้องเรียน หนึ่งอาชีพ" ที่พบในผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่เสนอว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องผ่านวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมี ประสบการณ์ การไตร่ตรอง การสร้างความคิดรวบยอด และการทดลองปฏิบัติ

ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน พบว่า สถานศึกษาได้ สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในหลายรูปแบบ ทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการ สถานศึกษา การประสานความร่วมมือในด้านงบประมาณและทรัพยากร การสร้างเครือข่ายกับปราชญ์ ชาวบ้านและผู้นำชุมชน และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง "การมีส่วนร่วมของชุมชน" (Community Participation) ของ Epstein (2011) ที่เสนอว่า ความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียนและการพัฒนาสถานศึกษา

การแก้ไขปัญหาความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการจัดอบรมให้ ความรู้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ที่พบว่า การสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน (Shared Understanding) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน ขณะที่การแก้ปัญหาคาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้วยการกำหนดโครงการเป็นนโยบาย ระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่เน้นการวางแผนระยะ ยาวและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

การพัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สถานศึกษามี กระบวนการพัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลาย ทั้งการ อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการ จัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูของ DuFour (2004) ที่เสนอ ว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีการ สะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง การสร้างความตระหนักโดยผู้บริหารเป็นต้นแบบ การถอดบทเรียนและเผยแพร่แนว ปฏิบัติที่ดี และการยกย่องให้รางวัล สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่เน้น ความสำคัญของการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (Model) และการเสริมแรง (Reinforcement) ในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ขณะที่การประเมินผลการนำไปใช้ด้วยวิธีการต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลเพื่อการ

พัฒนา (Evaluation for Development) ของ Patton (2010) ที่เน้นการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า สถานศึกษามีการประเมินผล ความสำเร็จและวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาพอเพียงเป็นกรอบในการ ประเมิน จัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วม และใช้เครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิด การประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation) ของ Cousins and Earl (1992) ที่เสนอว่า การ ประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินมี ความน่าเชื่อถือและถูกนำไปใช้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องงานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

งานบริหารสถานศึกษามีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในการเป็น สถานศึกษาพอเพียง ของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยเฉพาะการบริหารในด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ซึ่งบุคลากรเป็นแกนกลางของความสำเร็จ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ เข้มแข็งและยืดหยุ่นสามารถพัฒนาและรักษามาตรฐานสถานศึกษาพอเพียงได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมสอดคล้อง กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และชุมชนของพื้นที่

สรุป

วิเคราะห์ระดับงานบริหารและระดับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนใน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับงานบริหารในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และระดับ ความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษา พอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างงาน บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถาน ศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .877^{**}$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างงานบริหารเป็นรายด้านกับความสำเร็จในภาพรวมในการเป็น สถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ในภาพรวม พบว่า งานบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{x1y} = .818^{**}$) รองลงมา คือ งานบริหารด้าน การบริหารงบประมาณ ($r_{x2y} = .773^{**}$) และงานบริหารด้านบริหารงานบุคลากร ($r_{x3y} = .693^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานบริหารด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r_{x4y} = .643^{**}$) 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างงานบริหารในภาพรวมกับความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{xy3} = .802^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา ($r_{xy1} = .791^{**}$) และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($r_{xy2} = .786^{**}$) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($r_{xy4} = .729^{**}$)

วิเคราะห์งานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหางานบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา จาก 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร และความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาอธิบายความ ดังนี้ งานบริหารที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงตามลำดับความสำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการ ($Beta = 0.297$), การบริหารงานงบประมาณ ($Beta = 0.249$), การบริหารงานบุคคล ($Beta = 0.201$), และการบริหารงานทั่วไป ($Beta = 0.151$) **วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง** พบว่า 1) สถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ ความรู้และคุณธรรม 2) สถานศึกษาได้บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในระดับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) สถานศึกษาได้สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในหลายรูปแบบ ทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในด้านงบประมาณและทรัพยากร การสร้างเครือข่ายกับปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชน และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง 4) สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลาย ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5) สถานศึกษามีการประเมินผลความสำเร็จและวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาพอเพียงเป็นกรอบในการประเมิน จัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วม และใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) การบริหารงบประมาณเป็นอันดับรองลงมาที่มีผลต่อความสำเร็จสถานศึกษาควรบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส คำนวณ และเน้นการพึ่งพาตนเอง
- 3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้มีความสำคัญ สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างความตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) การบริหารสถานศึกษาพอเพียงให้ประสบความสำเร็จต้องบูรณาการในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป

5) การสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยงานบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง เช่น ขนาดโรงเรียน ที่ตั้ง หรือลักษณะของชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

2) ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ระยะยาวของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลกระทบและความยั่งยืนของการดำเนินงาน

3) ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย โดยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นสถานศึกษาพอเพียง

5) ควรศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ฐาปณिता สว่างศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณิปปณมา ล้อมไร่และพรศิริมา บุรณะพันธุ์. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 24(1), 1-60.

เดชา ปุณณบาล. (2560). 9 ตามรอยพระบาท ศาสตร์พระราชา. Journal of the Association of Researchers. 22(2), 13-20.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปรียานุช ธรรมปียา. (2555). วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

ปทุมไฉไล สิงหนาท. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2560 จาก <http://backoffice.thaiedresearch.org/uploads/public/32581d95fbf55cc59382bec94a52e524.pdf>.

- ปรียาตา สุขสว่าง. (2557). การบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). เติบโตเต็มศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนธิชา วงวิภาค. (2559). แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนทร จงเพียร. (2556). การบริหารสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สญา อุระวิชตระกูล. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารศึกษาศาสตร์. 28(2), 267-283.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2550). ข้าแผ่นดินสอนลูก. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- Bandura, A. (1977). ประสิทธิภาพในตนเอง: สู่ทฤษฎีการรวมตัวของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
Psychological Review. 84(2), 191-215.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom.
ASHE-ERIC Higher Education Report, Washington DC: School of Education and Human
Development. George Washington University.
- Cousins, J. B., & Earl, L. M. (1992). The case for participatory evaluation. Educational Evaluation
and Policy Analysis. 14(4), 397-418.
- DuFour, R. (2004). What Is a "Professional Learning Community"? Educational Leadership. 61,
6-11.
- Epstein, J. L. (2011). School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and
Improving Schools. 2nd ed.. Philadelphia, PA: Westview Press.
- Kolb, DA (1984). การเรียนรู้เชิงประสบการณ์: ประสบการณ์เป็นแหล่งที่มาของการเรียนรู้และการพัฒนา
Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. <http://academic.regis.edu/ed205/Kolb.pdf>.
- Patton, M. Q. (2010). Developmental evaluation: Applying complexity concepts to enhance
innovation and use. New York: Guilford Press.
- Tyler, R. W. (1949). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: University of Chicago
Press.

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1
The Role of School Principals to Promote or Improve the Educational Status
of School Teachers Under the Supervision of the Department of Basic
Education Commission of Yala Elementary School District 1

พิชชานันท์ มูดี

Pitchanan Mudde

ชณัฐ พรหมศรี

Chanat Promsri

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Sainanabara@gmail.com



Received: 21 September 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 22 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้ Normality Probability Plot วิเคราะห์ด้วยสถิติพารามตริก การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 ตัวแปร คือ เพศ และขนาดสถานศึกษา ตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 คือ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ วิทยฐานะ 3) แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู ผ่านการพัฒนาตนเอง การอบรมอย่างต่อเนื่อง แนวทางที่ใช้สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร, การส่งเสริมสนับสนุน, เลื่อนวิทยฐานะ

Abstract

This research aims to 1) study the role of administrators in promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools under the Yala Primary Educational Service Area Office 1; 2) compare the roles of administrators in promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools, classified by the variables of gender, administrative experience, school size, and academic qualification level; and 3) study the guidelines for promoting and supporting the attainment or advancement of academic qualifications of teachers in schools under the Yala Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 288 person. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Differences between groups were analyzed using Normality Probability Plot and parametric statistics. Qualitative research involved collecting data from 8 key informants using semi-structured interviews. The statistical method used was content analysis.

The research findings were as follows 1) The overall role of school administrators in promoting and supporting teachers' academic advancement was at a high level. 2) When comparing the roles based on variables, there were no significant differences in gender and school size. However, statistically significant differences were found in administrative experience $p < .001$ and academic rank ($p < .05$) 3) The approaches employed by administrators included promoting continuous self-development, providing training, etc. These approaches are aligned with theories such as lifelong learning, etc.

Keywords: The Role of Administrators, Promotion and Support, Academic Rank

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและการสื่อสารเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาช่วยให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้ ข้าราชการครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการสื่อสารไร้พรมแดนและเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2555) การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยสังคมในอนาคตขึ้นอยู่กับทักษะและความรู้ของเยาวชน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษายุคใหม่ต้องเปลี่ยนจากกระบวนการที่ตนดั้งเดิมไปสู่กระบวนการที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้บุคคลมีศักยภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) กำหนดให้ การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้

การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม และการสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนา
มนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
(มาตรา 4 และ 6) ครู หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ในสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน พระราชบัญญัติเน้นการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
ให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพสูง พร้อมการกำกับดูแลโดยองค์กรวิชาชีพครู เพื่อให้มีจรรยาบรรณและมาตรฐาน
วิชาชีพที่เหมาะสม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องยังส่งเสริมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การ
พัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การวิจัย และการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือบำเหน็จความชอบ โดยมุ่งให้ผู้บริหารประเมิน
อย่างโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเปลี่ยนบทบาทครูเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” เพื่อ
เตรียมครูให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูและระบบบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ
ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ และทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ
ชีวิตที่ดี (ราชกิจจานุเบกษา, พ.ศ. 2564) การพัฒนาครูและระบบบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับ
คุณภาพการศึกษาของประเทศ และทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ราช
กิจจานุเบกษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 กำกับดูแลและส่งเสริมการทำงานของข้าราชการครูใน
พื้นที่ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 110 แห่ง โดยข้าราชการครูมีวิทยฐานะในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ครูชำนาญการและ
ครูชำนาญการพิเศษ ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2564–2567 แสดงให้เห็นการเลื่อนวิทยฐานะจำนวนมาก ได้แก่ ครูชำนาญ
การ 218 คน ตามเกณฑ์ ว.10 และ 101 คน ตามเกณฑ์ ว. PA ส่วนครูชำนาญการพิเศษมีจำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ
49.17 ของทั้งหมด การเลื่อนวิทยฐานะถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ที่มีความ
หลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี บทบาท
ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการจัดหาทรัพยากร การให้คำปรึกษา การประเมินผลการ
ทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาใน
พื้นที่

ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทย
ฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งประกอบกับ
การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเรื่องดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาท
ของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความท้าทายเฉพาะ เช่น ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความไม่
สงบในพื้นที่ และการเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาอย่างจำกัด การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในพื้นที่นี้จึงต้องอาศัย
การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อข้ามผ่านความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลจาก
การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการ
ส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของ
ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาด
สถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม
สนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อให้
การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

ก. การวิจัยเชิงปริมาณ

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอรามัน อำเภอกรงปินัง จำนวน
สถานศึกษาทั้งหมด 110 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และมีวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 1,045 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญ
การพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 288 คน
โดยมีการสุ่มดัดดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ขั้นที่ 2 สุ่มแบบอย่างง่าย
(Sampling Without Replacement) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อน
วิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง
ขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหาร และการส่งเสริม
สนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดย
แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ วิทยฐานะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา
และระดับวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อ 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ 3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อ 4. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อยืนยันเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ 4. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน ศึกษาในเทศกชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามคำศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ ตั้งแต่ 1.00 ทุกข้อ 5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 6. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เท่ากับ .919 8. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Google Form

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ 2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม โดยใช้ Google form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา 1 4. เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์เนื้อหา ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage Value)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารของท่านจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู ข้าราชการและข้าราชการพิเศษในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับวิทยฐานะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage Value)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรอิสระ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ใช้ T- test สำหรับตัวแปรเพศ และระดับวิทยฐานะ ใช้ F-test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ของตัวแปรประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ของเซฟเฟ่ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงของข้อมูล โดยทำการทดสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือไม่ โดยใช้ Normality Probability Plot เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติพาราเมตริก

ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

1. ประชากร

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 การสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง (Structured Interview) ใช้ชุดคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้ให้ข้อมูลได้รับคำถามเหมือนกันทุกคน การตั้งประเด็นคำถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งหัวข้อการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน 5 ข้อคำถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานศึกษา วันเวลาที่สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น หัวข้อแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ คำถามที่ 1 ในมุมมองของท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างไร คำถามที่ 2 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้ครูได้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำถามที่ 3 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีวิธีการ และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลให้ข้าราชการครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะอย่างไร คำถามที่ 4 ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างไรเพื่อให้ครูได้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้เร็วขึ้น คำถามที่ 5 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางและบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือไม่ อย่างไรบ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ในรูปแบบคำถามแบบมีโครงสร้างเพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยในข้อคำถามประเด็นในการสัมภาษณ์มีเนื้อหาครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูพร้อมข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อและนัดหมายผู้บริหารแต่ละรายเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล
- 2) การสัมภาษณ์ดำเนินการในรูปแบบ ออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Line และทำการสัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่านการวิดีโอคอล ตามวันและเวลาที่สะดวกของผู้ให้ข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย สร้างความไว้วางใจ และขออนุญาตบันทึกเสียง เมื่อได้รับความยินยอม
- 4) การดำเนินการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ โดยผู้วิจัยตั้งคำถามตามลำดับที่กำหนด และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายหรือขยายความเพิ่มเติม
- 5) ผู้วิจัยดำเนินการดบันทึกคำตอบ พร้อมบันทึกเสียงหรือวิดีโอเพื่อใช้ในการถอดความ
- 6) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความ (Transcription) เป็นลายลักษณ์อักษรส่งร่างข้อความถอดความให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 7) จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นข้อคำถาม เตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความเป็นข้อความทั้งหมด ข้อความที่ถอดออกมาต้องตรงตามที่ผู้ให้ข้อมูลพูดโดยไม่ตัดทอนสาระสำคัญ อ่านและทำความเข้าใจข้อมูล อ่านข้อมูลที่ถอดความแล้วหาลายรอบ เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาทั้งหมดอย่างถ่องแท้ กำหนดรหัส (Coding) วิเคราะห์หาคำสำคัญ (Keywords) หรือข้อความที่สะท้อนบทบาท แนวทาง และพฤติกรรมของผู้บริหาร สร้างรหัส (Codes) ให้กับข้อความ จัดกลุ่มหมวดหมู่ (Categorization) นำรหัสที่ได้มาจัดกลุ่ม เป็นหมวดหมู่หรือหัวข้อใหญ่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตีความข้อมูล (Interpretation) วิเคราะห์ความหมายของข้อมูลในแต่ละหมวดหมู่ สังเคราะห์ออกมาเป็นประเด็นหรือข้อค้นพบที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม ข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(SD)	ระดับ
1	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	4.41	มาก
2	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	0.50	มาก
3	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู	4.36	0.53	มาก
4	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู	4.41	0.52	มาก
รวม		4.38	0.12	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.124$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ครู ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.50$) ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.54$) และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่าผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารใน

การส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2. การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3. การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4. การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5. การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบพี่เลี้ยง 6. การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยภัทร์ จิรปุณณโชติ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวิทยฐานะของครูประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยภายในครอบครัว รวมถึงปัจจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กร เช่น ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยด้านนักเรียน ที่ส่งเสริมให้ครูสามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาอาชีพ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่าผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร บุขง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2560) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในเชิงการพัฒนาอาชีพของครู โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง และ รุจิรา สระทอง (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทําริวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการให้การสนับสนุนด้านการเงิน, การจัดอบรม, และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นการสร้างโอกาสให้ครูมีการพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะตามความสามารถและการนำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการสอน

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2. การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3. การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4. การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5. การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบพี่เลี้ยง 6. การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเชษฐ์ นิยมพลีสุวรรณ (2564) พบว่า ครูต้องการอบรมเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาให้ครูสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์และวิทยฐานะที่ตั้งไว้ และรุจิรา สระทอง (2564) ในการพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูควรมีการอบรมการเขียนแผนการเรียนรู้และการจัดทำไฟล์วีดิทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถนำเสนอผลงานตามระดับความคาดหวังได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยเน้นการ วางแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับเกณฑ์วิทยฐานะ การจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากร การให้คำปรึกษาและติดตามผลงาน การสร้างแรงจูงใจ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครู ลำดับถัดมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูจากมุมมองของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้แนวทางดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและการอบรม ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ศึกษาต่อ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดทำผลงาน 2) การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 3) การวางแผนและติดตาม กำหนดเป้าหมายร่วมกับครูและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ 4) การสนับสนุนผลงานและทรัพยากร สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ จัดสรรงบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น 5) การบริหารงานบุคคล ใช้หลักธรรมาภิบาล จัดคนให้เหมาะกับงาน ส่งเสริมการศึกษา และจัดระบบพี่เลี้ยง 6) การประเมินผล ประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานจริง และมีระบบชัดเจนตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการอบรมเพิ่มเติมด้านการบริหารและการส่งเสริมวิทยฐานะครู เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความมั่นใจ

1.2 สนับสนุนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี ให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับแรงสนับสนุนจากต้นสังกัดในการเพิ่มบทบาทด้านการส่งเสริมครู

1.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาวิทยฐานะของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเลื่อนสู่ระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิทยฐานะสูงมักมีบทบาทส่งเสริมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือโรงเรียนในบริบทที่แตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและแนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริมวิทยฐานะครู ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมผู้บริหาร โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยหรือมีวิทยฐานะต่ำ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา

2.2 สำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทและวิธีการของผู้บริหารในการส่งเสริมวิทยฐานะ เพื่อให้ได้แนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงของครู

2.3 ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาวิทยฐานะครูต่อคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างการพัฒนากับผลการเรียนรู้

2.4 วิจัยเชิงลึกด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเลื่อนวิทยฐานะอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

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

ปิยภัทร์ จิรบุญโชค. (2567). ความก้าวหน้าในเส้นทางการพัฒนาวิทยฐานะวิชาชีพของครูและผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รุจิรา สระทอง. (2567). การพัฒนาการขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

วิจารณ์ พานิช. (2563). การศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วัลลภา อาริรัตน์. (2562). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารปัญญาปณิธาน. 7(2), 255-268.

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2564). สภาพการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 1(1), 183-194.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.

การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู๋
ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
Promotion of Cultural Tourism in the Prang Ku Community, Ma-Ue
Subdistrict, Thawatburi District, Roi Et Province

พระมหาฤทธิรงค์ กิตติโก (ไชยศิริรินทร์)

Phramaha Ritthiyong Kittiko (Chaikirin)

พระครูภาวนาพัฒน์ขันจิต

Phrakhru Bhavanaphatthanabandit

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันท

Phradhikarn Nattawut Siricantho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Roi Et Buddhist College

Email: sosomma@gmail.com



Received: 21 September 2025; Revised: 24 December 2025; Accepted: 25 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู๋ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู๋ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู๋ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ มีรูปแบบการวิจัย ได้แก่ การศึกษาในเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 25 รูป/คน นำเสนอผลการวิจัยด้วยพรรณนาวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

ชุมชนปรางค์กู๋ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญ ซึ่งมีปรางค์กู๋เป็นศูนย์กลางทางจิตใจและอัตลักษณ์ของชุมชนอีสาน ผ่านงานประเพณีบุญสงกรานต์ที่จัดขึ้นทุกปีในวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 5 เป็นพิธีกรรมที่เต็มไปด้วยความศรัทธาและเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แม้รูปแบบงานจะเปลี่ยนแปลงไปจากการสนับสนุนของภาครัฐ แต่แก่นแท้ของงานยังคงอยู่ในความร่วมมือและจิตสำนึกของชุมชน การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นผ่านงานบุญสงกรานต์จึงสะท้อนถึงความกลมเกลียวและความร่วมมือของคนในท้องถิ่น ที่สามารถสืบทอดวัฒนธรรมให้คงอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู๋เป็นตัวอย่างของการพัฒนาโดยยึดฐานทุนทางวัฒนธรรมและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมีปรางค์กู๋เป็นศูนย์กลางของความศรัทธาและวิถีชีวิตท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่เพียงแต่การพัฒนา

เศรษฐกิจ แต่ยังเป็นการรักษาและเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมและจิตวิญญาณของชุมชน วัดและชุมชนมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ขณะที่หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนด้านนโยบาย งบประมาณ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่เป็นกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน

คำสำคัญ: การส่งเสริม, ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, ชุมชนปรางค์กู่

Abstract

This study aimed to: 1) explore the cultural tourism sites in the Prang Ku community, Ma-U Subdistrict, Thawat Buri District, Roi Et To study 2) promote cultural tourism in the Prang Ku community; and 3) strengthen cultural tourism networks within the community. The research employed qualitative methods, including document analysis and in-depth interviews with 25 key informants.

The findings were presented using descriptive analysis. The results indicate that the Prang Ku community is a significant cultural tourism site, with the ancient Prang Ku sanctuary serving as the spiritual center and cultural identity of the Isan people. The annual Bun Song Ku festival, held on the full moon day of the fifth lunar month, is a ceremonial event rooted in faith and reverence for sacred traditions. Although the festival's format has evolved over time due to government support and changing contexts, its core values remain preserved through community cooperation and shared cultural consciousness. The preservation of local traditions through the Bun Song Ku festival reflects the unity and collaboration of community members in sustaining their cultural heritage amidst contemporary changes. The promotion of cultural tourism in the Prang Ku community serves as a model for development rooted in cultural capital and multi-sector collaboration. At the heart of this effort lies the ancient Prang Ku sanctuary, which symbolizes both the spiritual center and the way of life of the local people. Cultural tourism development in this context goes beyond economic advancement—it plays a vital role in preserving and disseminating the cultural and spiritual heritage of the community. Local temples and community members are actively involved in organizing events and promoting ethical and moral values, while government agencies support policy-making, budgeting, and infrastructure development. The integration of efforts from all sectors has transformed the Prang Ku community into a sustainable cultural tourism destination. The enhancement of cultural tourism networks within the Prang Ku

community contributes to sustainable economic, social, and cultural development. This process relies heavily on inclusive participation from various community stakeholders.

Keywords: Promotion, Cultural Tourism, Prang Ku Community

บทนำ

ประเทศไทยมีประวัติศาสตร์ และมรดกทางวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของชาติวิถีชีวิตชนบทรณนิยม จารีตประเพณี ศิลปะ ภาษา วรรณกรรม และการดำเนินชีวิตของคนไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนา ทำให้คนไทยประพจน์ในทางที่ดีงาม มีคุณธรรม การที่วัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทยที่ผ่านมาถือว่าเป็นภารกิจหลักในนโยบายของรัฐทุกรัฐบาล กำหนดให้ทุกภาคส่วนอนุรักษ์สนับสนุนฟื้นฟู และศึกษาเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ มรดกทางศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรม โบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ โดยให้ภาคประชาชนและเยาวชนมีบทบาท ร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัวและชุมชน สนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้เชิดชูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างสมศักดิ์ศรี และสร้างสรรค์ ปัจจุบันการจัดการท่องเที่ยวเชิงมรดกทางวัฒนธรรม เป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับนักท่องเที่ยวหรือผู้ที่สนใจ ที่ต้องการเสริมสร้างความรู้ทางประวัติศาสตร์ ความเจริญทางจิตใจ ความเป็นมงคลกับชีวิต (พระมหาทองสุข สุภโร, 2545)

รูปแบบการท่องเที่ยวในปัจจุบันมีการนำเสนอแนวคิดให้กับนักท่องเที่ยวเพื่อดึงดูด ความสนใจและให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย (Adventure Tourism) และการท่องเที่ยวเชิงศาสนา (Spiritual Tourism) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563) โดยเฉพาะรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาที่นักท่องเที่ยวจะได้รับประสบการณ์ ความสบายใจ และเรื่องที่สนใจเกี่ยวกับการศึกษาพุทธศาสนา นอกจากนั้นยังรวมถึงการเดินทางไปเพื่อการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การนมัสการเกจิอาจารย์ และการประกอบพิธีกรรมทางพุทธศาสนา นักท่องเที่ยวไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธมาตั้งแต่ครั้งโบราณ จึงปรากฏหลักฐานที่เป็นโบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิธีกรรมทางศาสนา ซึ่งร่องรอยเหล่านี้นักท่องเที่ยวสามารถศึกษาและเที่ยวชมได้ที่อุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และวัดทางพุทธศาสนา (ชนกฤต สังข์เฉย, 2550)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวมีความหลากหลายและแตกต่างจากเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งจากนโยบายของภาครัฐที่หันมาส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองและการท่องเที่ยววิถีไทย ขณะเดียวกันการท่องเที่ยวที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ก็ทำให้เกิดธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ขึ้น ประกอบกับบทบาทของเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลมากขึ้นทั้งการเป็นเครื่องมือในการทำธุรกิจและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ดังนั้น การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศและเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นอุตสาหกรรมที่ทำให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเกิด

การกระจายรายได้ สามารถนำเงินตราเข้าสู่ประเทศเป็นรายได้อันดับต้น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าส่งออกสำคัญที่ทำรายได้เข้าสู่ประเทศ การท่องเที่ยวยังทำให้เกิดการหมุนเวียนและการกระจายรายได้ ออกสู่ท้องถิ่นต่าง ๆ ก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ในท้องถิ่นเพื่อรองรับการท่องเที่ยว เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก และอื่น ๆ เป็นการสร้างงานสร้างอาชีพขึ้นอย่างกว้างขวาง นอกจากจะมีบทบาททางเศรษฐกิจแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยชาติ ทำให้เกิดความเป็นมิตรและความเข้าใจอันดีระหว่างเจ้าบ้านและผู้มาเยือนก่อให้เกิดการอนุรักษ์ฟื้นฟู มรดกทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นการสร้างความเจริญให้แก่สังคมประชาชาติอีกทางหนึ่ง

การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์และ เข้าใจประเพณีศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ กิจกรรม รวมถึงสิ่งที่ตกทอดตามประเพณีโบราณมาสู่คนรุ่นหลัง เช่น การแต่งกาย ภาษาพื้นเมืองมีสิ่งดึงดูดใจเพื่อการท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวมีการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อเกิดกระแสตื่นตัวด้านการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนประกอบกับปัจจุบัน นักท่องเที่ยวมีความชื่นชอบการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ และทำความเข้าใจกับวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นที่เป็นจุดหมายปลายทางเพิ่มมากขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะสร้างความคุ้นเคยกับประชาชนในท้องถิ่น หรือมีความนิยมการเดินทางเพื่อศึกษามากกว่าในอดีต (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564 : 20) วัดเป็นพุทธสถานแหล่งท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่าแหล่งรวมของวัฒนธรรม มีทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ชาวต่างชาติจำนวนมากที่มีพื้นฐานศาสนาและวัฒนธรรมต่างก็มาเพียงแค่ถ่ายรูป บางครั้งก็มาทำกริยาที่ไม่เหมาะสม ส่วนหนึ่งอาจจะเพราะวัดไม่ได้แสดงบทบาทอย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาสังคม ทั้งที่บทบาทของวัดสามารถสนองประโยชน์ได้ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมและด้านการนำรายได้เข้ามาทำนุบำรุงวัด ทำนุบำรุงท้องถิ่น จังหวัดและประเทศโดยรวม ขณะเดียวกันวัดก็เป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ความคิดที่กว้างขวางขึ้น ให้ความสงบ ความร่มเย็นผู้มาเยือน ทำให้พุทธศาสนิกชนเข้าใจพุทธศาสนาได้ดีขึ้น วัฒนธรรมของชุมชน ของสังคมไม่ว่าที่ไหนในโลกไม่มีอะไรเป็นหลักเท่ากับศาสนา ศาสนาเป็นรากเหง้าของการตั้งชุมชนสังคม (กนกวรรณ ดุงศรีแก้ว, 2542)

การท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ดมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวเพื่อความบันเทิง การท่องเที่ยวเชิงสำรวจ การท่องเที่ยวเชิงการศึกษาเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงการพักผ่อนหย่อนใจ การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวทางศาสนา เป็นต้น โดยจังหวัดร้อยเอ็ดมีปัจจัยการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งยังรักษาวัฒนธรรม ประเพณีวิถี ชีวิต และความเชื่อทางพระพุทธศาสนาเอาไว้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นจุดเด่นในการท่องเที่ยวอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การท่องเที่ยววิถีพุทธ และเป็นสิ่งดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเที่ยวในวัดและชุมชนด้วย โดย ชุมชนดี ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัจจัยด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญอยู่เป็นจำนวนมาก หากได้รับการบริหาร จัดการที่ดีก็จะสามารถดึงดูดศักยภาพการท่องเที่ยวเข้าจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ “การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเพื่อชมสิ่งแสดงความเป็นวัฒนธรรม เช่น วัด โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประเพณีวิถีการดำเนินชีวิต ศิลปะทุกแขนง และสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองที่มีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย

นักท่องเที่ยวจะได้รับทราบประวัติความเป็นมา ความเชื่อ มุมมองความคิดและความศรัทธา (กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2555)

ชุมชนตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นชุมชนหนึ่งที่มีมาแต่โบราณ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางวัฒนธรรมอยู่ในชุมชน ซึ่งนอกจากพิธีกรรมความเชื่อที่ต่างจากความเชื่อทางศาสนาแล้ว รูปแบบทางศิลปะที่เป็นลักษณะเฉพาะของฮินดู ในด้านสถาปัตยกรรม จิตรกรรมและปฏิมกรรม ทั้งยังแสดงออกถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นของช่างพื้นบ้าน คนในท้องถิ่น และแฝงด้วยปรัชญาธรรมทำให้เกิดคุณค่าด้านต่างๆ เช่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความกตัญญูต่อบุคคลผู้มีพระคุณ เป็นต้น วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับงานพุทธศิลป์ สะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อความเลื่อมใสศรัทธาของคนในชุมชน ทำให้ปรากฏเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของงานพุทธศิลป์ที่มีความสำคัญของจังหวัดร้อยเอ็ด

จากสภาพปัญหาและความสำคัญ รวมทั้งต้นทุนทางทรัพยากรการท่องเที่ยวทาง วัฒนธรรมของชุมชนตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ดังกล่าว พบว่า ชุมชนตำบลมะอีมีต้นทุนทางวัฒนธรรมการท่องเที่ยวที่สำคัญแห่งหนึ่งของจังหวัดร้อยเอ็ด หากมีแนวทางการส่งเสริมอย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ หลายด้าน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมเชิงพุทธในชุมชนตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอแนวทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ให้กับสถานที่ท่องเที่ยวแห่งอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมเชิงพุทธในชุมชนตำบลมะอี อำเภอรวิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล จากเอกสารชั้นปฐมภูมิ ศึกษาจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. 2539 และข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษารวบรวมจากตำรา เอกสารวิชาการ บทความ แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ในการวิจัยภาคสนามได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อจะเก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (criterion based selection) จำนวน 30 รูป/คน ดังนี้

1) พระสงฆ์	จำนวน 5 รูป
1) ผู้นำชุมชน	จำนวน 5 คน
2) ปราชญ์ชาวบ้าน	จำนวน 5 คน
5) นักท่องเที่ยวชาย	จำนวน 8 คน
6) นักท่องเที่ยวหญิง	จำนวน 7 คน

ผลการวิจัย

1. แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นชุมชนเล็ก ๆ ที่โอบล้อมไปด้วยวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ทว่าซ่อนเร้นด้วยความยิ่งใหญ่ของประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกอยู่ในหัวใจของผู้คนมายาวนานนับร้อยปี ณ ใจกลางของชุมชนแห่งนี้ มีโบราณสถานที่สำคัญอย่าง “ปรางค์กู่” ตั้งตระหง่านท่ามกลางธรรมชาติ เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้านและเป็นสัญลักษณ์ของความศรัทธาและอัตลักษณ์ของชุมชนอีสานที่ยังคงรักษาไว้ได้อย่างมั่นคง ทุกปีเมื่อถึงวันเพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 5 บรรยากาศของชุมชนจะเต็มไปด้วยชีวิตชีวาและความคึกคัก เนื่องในโอกาสของงานประเพณีบุญสงกรานต์ ซึ่งถือเป็นงานบุญประจำปีที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นช่วงเวลาที่คุณคนในชุมชนต่างกลับมารวมตัวกันไม่ว่าจะอยู่ใกล้หรือไกล เพื่อร่วมพิธีกรรมที่เต็มไปด้วยศรัทธาและความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ในพิธีนี้จะมีการเตรียมการอย่างพิถีพิถัน ทั้งการจัดสถานที่ การจัดอาหาร น้ำอบ น้ำหอม เครื่องบูชา ไปจนถึงการชิงสายสิญจน์รอบสระน้ำ การลอยพระพุทธรูป และการเจริญพระพุทธมนต์โดยพระสงฆ์ ซึ่งล้วนแสดงถึงความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมและจิตใจของชาวบ้านที่หลอมรวมกันเป็นหนึ่งเดียว แม้กาลเวลาจะเปลี่ยนผ่าน แต่งานบุญสงกรานต์ก็ยังคงได้รับการสืบสานอย่างต่อเนื่อง หากแต่รูปแบบของงานเริ่มมีความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะหลังจากที่หน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนและผลักดันให้ปรางค์กู่กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทำให้พิธีกรรมดั้งเดิมที่เคยเรียบง่ายและอบอุ่นด้วยความรู้สึกร่วมทางจิตวิญญาณของชาวบ้าน ได้กลายมาเป็นงานเฉลิมฉลองขนาดใหญ่ที่เปิดกว้างให้คนภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย เกิดเป็นขบวนแห่ การประกวดธิดา การแสดงมหรสพ และกิจกรรมมากมายที่ช่วยเสริมสร้างสีสันให้กับงานบุญ แม้ว่าแนวทางการจัดงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แต่แก่นแท้ของงานบุญสงกรานต์ก็ยังคงอยู่ นั่นคือความศรัทธาในปรางค์กู่ และพลังของชุมชนที่ยังคงเหนียวแน่น ด้วยจิตสำนึกร่วมของคนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมงานร่วมกัน การจัดทำน้ำหอม ดอกไม้ และเครื่องเซ่นไหว้ หรือการแสดงละเล่นพื้นบ้านที่บอกเล่าเรื่องราวของบรรพบุรุษอย่างจริงใจ ล้วนเป็นเครื่องสะท้อนถึงรากวัฒนธรรมที่ยังหยั่งลึกในจิตวิญญาณของชาวบ้าน ชุมชนปรางค์กู่จึงไม่ใช่เพียงแหล่งท่องเที่ยว หากแต่เป็นเวทีที่สะท้อนถึงความกลมเกลียว ความร่วมแรงร่วมใจ และการมีส่วนร่วมของผู้คนในท้องถิ่น ที่สามารถนำพา

วัฒนธรรมอันล้ำค่าให้ดำรงอยู่ต่อไปท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ได้อย่างน่าชื่นชม

2. การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ว่า การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานทุนทางวัฒนธรรมและพลังความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม โดยมี “ปรางค์กู่” เป็นศูนย์กลางของความเชื่อ ความศรัทธา และวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชน การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่แห่งนี้จึงมิใช่เพียงการพัฒนาเพื่อการท่องเที่ยว หากแต่เป็นการดำรงรักษาและเผยแพร่มรดกทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คงอยู่และเติบโตอย่างยั่งยืน

วัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมจิตใจและฐานทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะในงานบุญสงฆ์ พระสงฆ์จะเป็นผู้นำในพิธีกรรมตามประเพณีโบราณ ถวายทอดธรรมะ และให้ความรู้ด้านศีลธรรมแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว วัดยังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชน และส่งเสริมความสำนึกรักท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ชุมชน มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดงาน การต้อนรับนักท่องเที่ยว และการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรม เช่น งานบุญสงฆ์ ซึ่งเป็นเวทีรวมพลังความศรัทธาของคนในท้องถิ่นและผู้มาเยือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะพื้นบ้าน และความเป็นเจ้าบ้านที่ดีของชาวบ้าน ได้กลายเป็นจุดแข็งสำคัญที่สร้างความประทับใจและคุณค่าในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนยังส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มมัคคุเทศก์ท้องถิ่น และการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้นำด้านการท่องเที่ยวในอนาคต

หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเชิงนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยว รวมถึงการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักในระดับกว้าง

ดังนั้น การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่เป็นผลจากการบูรณาการความร่วมมืออย่างเป็นระบบระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำรงรักษาและพัฒนา มรดกทางวัฒนธรรมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณที่มั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

3. การส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

การส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชนได้อย่างยั่งยืน ด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน ตั้งแต่การระบุปัญหา

และหาวิธีแก้ไขจนถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวและวัฒนธรรมของชุมชน

ขั้นตอนการส่งเสริมเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ที่กล่าวถึง ได้แก่

- การสะท้อนปัญหาความยากลำบากในการคมนาคม

- สร้างความตระหนักถึงปัญหาและเสนอทางแก้ไขให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการเดินทาง

- การดึงพลังเยาวชน - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนในกิจกรรมพัฒนาชุมชน โดยผ่านกิจกรรมที่น่าสนใจ

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์เอกลักษณ์ของชุมชน - สร้างผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการค้าและสร้างตลาดท้องถิ่น

- การประชุมร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย - จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและกำหนดกติกาในการพัฒนา

- การปลูกจิตสำนึกเรื่องผลประโยชน์ส่วนรวม - สร้างการรับรู้ถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของชุมชน

- การเริ่มต้นจากกลุ่มเล็ก ๆ - สร้างตัวอย่างจากการทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

- การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างชุมชน - จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงชุมชนอื่น ๆ ในเครือข่ายท่องเที่ยว

- การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเครือข่าย - เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับแต่ละชุมชนในเครือข่าย

- การกำหนดรายละเอียดที่สำคัญ - แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับชุมชนให้แก่ผู้มาเยือน

- การให้ข้อมูลชุมชนและช่องทางการติดต่อ - เผยแพร่ข้อมูลและช่องทางการติดต่อเพื่อการมีส่วนร่วมที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่กล่าวถึงนี้ไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น แต่ยังช่วยในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนปรางค์กู่ ตำบลมะฮี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด การจัดการมรดกทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรม และการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่กัน ซึ่งการรักษา มรดกวัฒนธรรมเป็นประโยชน์ด้านองค์ความรู้และให้คุณค่าแก่สังคมในขณะที่การพัฒนาการท่องเที่ยว นำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้ของชุมชน การจัดหาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ แนวคิดหลักเพื่อใช้ในการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมประกอบด้วย

แนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และแนวคิดเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแต่ละแนวคิดจะประกอบด้วยกลยุทธ์และแนวทางสนับสนุนที่จะนำไปสู่การจัดการมรดกวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พรทิพย์ กิจเจริญไพศาล (2553) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของ ชุมชนชาวมอญเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ควรต้องลงทุนสร้าง แหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวชุมชน ให้ชุมชนเกิดความผูกพัน และมีความ กลมกลืนกับวิถีชีวิต ให้มีการจัดการแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อไม่เป็นการทำลายโบราณสถาน และป้องกันความเบื่อไม่เห็นคุณค่าของวัฒนธรรม สนับสนุนอนุรักษ์ธรรมชาติการบูรณาการแบบองค์รวม ต้อง วางแผนแม่บทให้ชัดเจนเน้นความยั่งยืนและค่อยเป็นค่อยไป ในส่วนภาคเอกชนมีการร่วมมือในการ ลงทุน และเป็นตัว ยืนให้กับภาครัฐ เนื่องจากภาครัฐมีข้อจำกัดเรื่องการเปลี่ยนสายงาน การสลับงาน ทำให้ไม่เกิดความ ต่อเนื่อง ฉะนั้น เอกชนและท้องถิ่นต้องเป็นตัวยืนให้งานดำเนินอย่างต่อเนื่อง ด้าน ชุมชนควรสร้างความตระหนักในเรื่องระบบนิเวศวิทยา รักษามรดกชาติและประเพณีให้คงอยู่ ให้ ชุมชนมีบทบาท ทางด้านความเป็นเจ้าของ และความร่วมมือที่สำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่เป็น เยื่อบางๆ ที่ทำ ให้คนไทยสามัคคี

ปราสาทกู่กาสิงห์ ศาสนสถานที่ยังคงเหลืออยู่ในช่วงครึ่งหลังพุทธศตวรรษที่ 16 ที่ตั้งของปราสาทมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนโบราณในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในพื้นที่เขตทุ่งกุลาร้องไห้ และเขตลุ่มน้ำมูลรวมถึงลำน้ำสาขาโดยเฉพาะเมืองโบราณโพนนางทุมที่พบว่ามีหลักฐาน พัฒนาการ การตั้งถิ่นฐานมาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ อันเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก และอุดมไปด้วยแหล่งเกลือสินเธาว์อีกด้วย ปราสาทกู่กาสิงห์มีแผนผังเป็นกลุ่มปราสาทสามหลังตั้งอยู่บนฐานไพทีเดียวกัน โดยปราสาทประธานหลังกลางมีมณฑปเชื่อมต่อด้านหน้า จากการศึกษาพบว่ามณฑปนี้ถูกต่อเชื่อมภายหลัง ลักษณะทางสถาปัตยกรรมที่สามารถบ่งบอกได้คือ ความสูงของฐานปราสาทประธานกับฐานมณฑปมีความแตกต่างกันมาก และระเบียบชุดฐานของ ปราสาทประธานทั้งสามหลังมีความแตกต่างกันกับชุดฐานของมณฑป ซึ่งชุดฐานของมณฑปนั้น เหมือนกันกับชุดฐานของโคปุระทางด้านทิศตะวันออก ลวดลายของงานประดับหรือระเบียบของชุด ฐานที่มีการเพิ่มลวดบัวขึ้นมาซึ่งแตกต่างจากการประดับลวดบัวแบบเก่าที่ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงครึ่ง หลังพุทธศตวรรษที่ 16 รวมถึงร่องรอยของโครงสร้างที่บ่งชี้ว่ามีการต่อเติมมณฑป การก่อพอกขยาย ฐานไพทีเดิมจึงมีความเป็นไปได้ว่ามณฑปและโคปุระของปราสาทถูกสร้างพร้อมกันแต่สร้างขึ้น ภายหลังปราสาทประธานสามหลัง และเนื่องจากไม่พบจารึกที่กล่าวถึงการสถาปนาปราสาทกู่กาสิงห์ ทำให้ต้องมีการศึกษางานประดับอย่างทับหลังหรือหน้าบันเพื่อช่วยในการกำหนดอายุ และจากการ พิจารณาแล้วพบว่ารูปแบบงานประดับส่วนใหญ่อยู่ในศิลปะแบบบาปวน แต่ก็ยังคงมีการย้อนกลับไป ทำลวดลายแบบเก่าอย่างกรอบหน้าบันสามเหลี่ยมเลียนแบบเครื่องไม้ที่คล้ายกับปราสาทบันทายศรี ปราสาทพระวิหารประเพณีมมอญของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการท่องเที่ยวภายในวัดมีทั้งส่วนที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ส่วนที่ไม่เห็นด้วยเพราะวัดควรเป็นที่ประกอบศาสนกิจและศาสนพิธีส่วนความ คาดหวังของ นักท่องเที่ยวที่มีต่อวัดว่าวัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้หลักธรรมคำสอนของศาสนา อยาก สนทนาศาสนา โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติการทำสมาธิภาวนา ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวที่มีต่อ

ชุมชนและ ชาวบ้าน โดยเห็นว่าควรมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือสอบถามข้อมูลการท่องเที่ยวมุมมองของชุมชนและ ชาวบ้านเกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายในวัด ชุมชนเห็นด้วยกับการท่องเที่ยวแนวพุทธและท่องเที่ยวเชิง พักผ่อนหย่อนใจ ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้านที่มีต่อวัด คือ วัดควรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ศาสนา ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นของทั้งผู้ใหญ่และเยาวชน ความคาดหวังของชุมชนและ ชาวบ้านที่มีต่อนักท่องเที่ยว อยากให้นักท่องเที่ยวให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของวัดและช่วย รักษาสภาพแวดล้อม ข้อเสนอแนะในการวิจัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้นำและคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมใน การจัดการ ควรจัดหาสิ่งของพื้นบ้านที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อจัดแสดงพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมและศาสนา ควร จัดแบ่งเขตบริเวณท่องเที่ยวและร้านค้าให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรมีการสร้างสื่อต่างๆ ในการ ประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยการจัดทำวีดิโอข้อมูลประวัติสถานที่ท่องเที่ยว คู่มือการ เกี่ยวกับท่องเที่ยว ควรมีมัคคุเทศก์พาชมสถานที่ และอธิบายประวัติความเป็นมา ประโยชน์ ความสำคัญของสถานที่ควรมีห้องสนทนาธรรม ให้พระสนทนาธรรมด้วยภาษาง่ายๆ เข้าใจได้ไม่ยาก สอดคล้องกับ จุฬารัตน์ หินชู และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธ กรณีศึกษาวัดประชาคมวนาราม อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า สภาพ ปัญหาในการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธ มีความเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่ไม่หลากหลาย ขาด ความต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ประสานงานปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพุทธศักราช 2557 ให้จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นปีแห่ง การท่องเที่ยว ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ป้ายบอกทางมีจำนวนน้อย รวมถึงป้ายที่บ่งบอกถึงว่าวัดประชาคมวนารามเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงพุทธความดึงดูดใจมีน้อย ขาด การนำเสนอเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด่น สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธ รวมทั้งเจตคติของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่ห่างไกลจากพุทธศาสนา เยาวชนยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาด การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน องค์กรเอกชนและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ในการวางแผน การ ตัดสินใจ และการดำเนินการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ การ เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวด้านการประชาสัมพันธ์โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก เส้นทาง คมนาคมไม่สามารถสนองต่อความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวได้

การท่องเที่ยวที่มีการสืบทอดทางด้านวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิต ความเป็นอยู่อย่างต่อเนื่องส่งผลให้นักท่องเที่ยวเกิดความสนใจและเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวจนกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางด้านวัฒนธรรม โดยเน้นการจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง กระบวนการการท่องเที่ยวและเยี่ยมชมสถานที่ที่มีคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และแสดงถึงความเป็นวัฒนธรรมเช่น การชมสถานโบราณวัตถุ โบราณสถาน ปราสาท พระราชวัง วัด พระบรมธาตุ เจดีย์ มีการบอกเล่าเรื่องราวในการพัฒนาทางสังคมและมนุษย์ผ่านทางประวัติศาสตร์อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม ตลอดถึงประเพณีวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย สอดคล้องกับ บุญครอง ขอบขาย (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประวัติความเป็นมาของปรางค์กู่สมัยขอมในพื้นที่ศึกษา ได้รับอิทธิพลทางความ

เชื้อศาสนาพราหมณ์และพุทธมหายาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางด้านประวัติศาสตร์และโบราณคดีกับปราสาทแห่งอื่นในภาคอีสาน ปรางค์กู่ได้อิทธิพลทางลัทธิศาสนา และรูปแบบศิลปะแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระหว่างพุทธศตวรรษที่ 15 - 16 แบบปาปวน ได้แก่ กู่กาสิงห์ กู่โพนวิท และกู่พระโกนา ส่วนอีกสองแห่งสร้างราวพุทธศตวรรษที่ 18 ได้แก่ กู่โพนระฆัง และปรางค์กู่ธวัชบุรี เป็นแบบอโรคยาศาลต่อมาเมื่อมีผู้คนอพยพจากฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงได้เข้ามาตั้งถิ่นบริเวณโบราณสถานมีการปรับตัวในการดำเนินชีวิต ตามคติความเชื่อให้เข้ากับโบราณสถานที่มีอยู่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสภาพปัจจุบันและปัญหาของปรางค์กู่สมัยขอมในพื้นที่ศึกษา ปรางค์กู่แต่ละแห่งได้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาเที่ยว ทางเข้าสะดวก แต่เมื่อเข้าไปใกล้บริเวณปราสาทถนนส่วนใหญ่ชำรุดและขาดป้ายประชาสัมพันธ์ ตัวปราสาทและส่วนประกอบอื่นชำรุด มีการบูรณะเพียงบางส่วน นอกจากนี้ยังมีวัชพืชขึ้นรกรุงรัง กิจกรรมที่เกิดขึ้น ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว คือ ที่พักและร้านอาหารสินค้าน่ายังไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรในแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่ง ยังขาดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ไม่มีศักยภาพเพียงพอเพื่อรองรับการท่องเที่ยวได้เท่าที่ควรแนวทางการส่งเสริมการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรต้องมีการพัฒนาด้านสถานที่คือโบราณสถาน ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ ถนนหนทาง ที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะที่พักแบบโฮมสเตย์ การปรับปรุงร้านอาหารสินค้า และการพัฒนาบุคลากรสำหรับรองรับการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต ปรางค์กู่สมัยขอมเป็นทรัพยากรที่สำคัญของการท่องเที่ยว เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ล้ำค่า ดังนั้นควรมีการดูแลฟื้นฟู ให้พร้อมต่อการท่องเที่ยว ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่นอื่นได้

สรุป

ผลการวิจัยสรุปประเด็นได้ดังนี้ 1) โบราณสถานเป็นศูนย์รวมความศรัทธาและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน 2) "งานบุญสงกรานต์" ในวันเพ็ญเดือน 5 เป็นกิจกรรมหลักที่แสดงถึงความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์และความสามัคคี 3) รูปแบบงานแม้จะเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่แก่นแท้ด้านจิตวิญญาณยังคงเข้มแข็ง 4) ชุมชนใช้ต้นทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่น 5) เกิดจากความร่วมมือของ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ) ที่ช่วยกันอนุรักษ์มรดกทางปัญญาและวิถีชีวิตให้คงอยู่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับแผนการจัดการท่องเที่ยว นำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมเพราะศักยภาพของการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการนักท่องเที่ยวสามารถสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดได้ เช่น ด้านบริการทางการแพทย์ รวมทั้งความพร้อมทางด้านการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านการท่องเที่ยวและบริการให้กับนักท่องเที่ยว สำหรับเนื้อหาของข้อมูลสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีแจกให้กับนักท่องเที่ยวแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ควรเน้นเนื้อหาสาระข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการ

ท่องเที่ยว ประเพณีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนท้องถิ่น ที่จะนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่าง นักท่องเที่ยวและคนท้องถิ่น รวมทั้งไม่มีข้อมูลของระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่นักท่องเที่ยวควร ปฏิบัติ เพื่อเป็นการแนะนำให้นักท่องเที่ยวเคารพต่อกฎหมายและข้อบังคับของท้องถิ่น นอกจากนี้ยัง ไม่มีข้อมูลที่ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวของผู้ด้อยโอกาส เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ คน กลุ่มน้อยและคนพื้นเมือง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้แสวงหาผลประโยชน์ต่างๆ ในพื้นที่ นำไปเป็น ข้อมูลในการบริหารจัดการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบยั่งยืน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือ ลักษณะเดียวกันเพื่อหาทางเชื่อมโยง ปรับปรุงและพัฒนาในลักษณะรูปแบบการท่องเที่ยว
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพของสถานที่ท่องเที่ยวหรือทรัพยากรท่องเที่ยวอื่นๆ ในระดับมหัพภาค อาทิ การท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ ประเพณี และวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพื่อให้ทราบศักยภาพการท่องเที่ยวของเมืองมรดกโลกเพื่อการ ส่งเสริมและการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ.2564-2565). กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานประจำปี 2564. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- กนกวรรณ ดุจศรีแก้ว. 2542. การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว. จุลสารการท่องเที่ยว.18(4), 48-52.
- กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2555). รายงานการติดตามและ ประเมินผลการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวในจังหวัด ขอนแก่น. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
- จุฑาภรณ์ หินชุย และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2557). แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธ กรณีสถาบันวัด ประชาคมวนาราม อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิชาการการ ท่องเที่ยวไทยนานาชาติ. 10(1), 50-58.
- ธนภุต สังข์เฉย. (2550). อุตสาหกรรมกรท่องเที่ยวและการบริการ. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.
- บุญครอง ชอบขาย. (2555). “แนวทางการส่งเสริมการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัด ร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปกรณ สิ้นสุริยา. (2548). รูปแบบการจัดการศึกษาและการเผยแพร่ศาสนธรรมของวัดใน
พระพุทธรศาสนา กรณีศึกษาวัดโสมนัสวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร.
รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พระมหาทองสุข สุภโร. (2545). อิทธิพลของพระพุทธรศาสนาที่มีต่อวิถีไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พรทิพย์ กิจเจริญไพศาล. (2553). การศึกษาทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนชาวมอญเพื่อ
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

The Motivative for Job Performance of Teachers Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2



ภัทรพร กมลเจริญ
Pattaraporn Kamoncharoen
มณฑา จำปาเหลือง
Monta Jumpaluang
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: Pattaraporn.kam028@hu.ac.th

Received: 26 September 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 21 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .960 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบ ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ นโยบายและการบริหารงานองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม

ามวิทยฐานะ รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the level of work motivation of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the level of work motivation of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, professional position, and work experience. The sample used in this research consisted of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table, resulting in a sample of 295 people. The sample was selected based on proportionality and simple random sampling using a non-replaceable lottery method. The questionnaire had a Cronbach's alpha coefficient of .960. The statistical methods used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and F-test.

The research results found that: 1) The results of the analysis of the level of motivation in working of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, when considering each aspect, found that the aspect with the highest average value was the method of governance and command, followed by the advancement in the position, the policy and management of the organization, and the aspect with the lowest average value was personal well-being, respectively. 2) The results of the comparison of the motivation in working of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, classified by the different levels of education, in every aspect, there were no different opinions. Classified by academic status, in every aspect, it was found that there were no different opinions, except for the aspect of working conditions, there were statistically significant differences at the .05 level. Classified by academic status, in every aspect, there were no different opinions, except for the aspect of security and safety, there were statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Motivation to work, Teacher Performance, Primary Education Area Office Songkhla Area 2

บทนำ

สภาพการศึกษาไทยปัจจุบันยังเผชิญความท้าทายหลายด้าน แม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ประเด็นสำคัญคือ คุณภาพการศึกษา โดยรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ระบุว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะในวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยงานวิจัยของ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2563) ความแตกต่างระหว่างคุณภาพการศึกษาในเขตเมืองและชนบท รวมถึงระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษา ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการการศึกษาและกฎกติกาทางสังคมจึงต้องปรับตัวให้ทันสมัย

ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ซึ่งครอบคลุมการปฏิรูประบบบริหาร ครู และการเรียนการสอน ท่ามกลางปัญหาสังคมและวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น ปัญหายาเสพติด พฤติกรรมผู้เรียน และความสัมพันธ์ต่อภาครัฐ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สูงสุด ทั้งในด้านความรู้และทักษะ การบริหารจึงมีความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องมี ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจุบันการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2558) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้ ที่ครูได้รับการอบรม นอกชั้นเรียนอาจไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ ในบริบทของโรงเรียนนั้นหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัย ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับนักเรียนยุคใหม่ ซึ่งเป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าโลกได้เปลี่ยนแปลงไป และต้องเตรียมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนให้ทันและไวกับผู้เรียน จึงต้องเปลี่ยนบทบาท จากผู้สอนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาจากเดิมให้เป็นโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional learning community) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลังของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการจะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โรงเรียนต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ การร่วมมือ ร่วมใจ ทำให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครู คือ กุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาคุณภาพของนักเรียน การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การขาดแคลนครูยังคงเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและสาขาวิชาเฉพาะทาง (สพฐ., 2565) ส่งผลให้ครูที่มีอยู่มีภาระงานหนักขึ้นและอาจกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน แม้จะมีความพยายามปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 แต่การปฏิบัติจริงยังเป็นความท้าทาย งานวิจัยของไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2562) พบว่าการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนยังไม่เต็มที่ ครูซึ่งใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น กุญแจสำคัญของการจัดการศึกษา มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนารับรู้ของผู้เรียน และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรให้ความสนใจ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การสร้าง

ขวัญและกำลังใจให้ครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา การศึกษาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันช่วยให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของครู เพื่อนำข้อมูลไปเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงและวางแผนนโยบายด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสนับสนุนปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สูงสุด (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562)

จากความเป็นมา และความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จะนำไปสู่การบริหารจัดการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ โดยเฉพาะในการ สร้างแรงจูงใจให้ครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ที่หลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเขตชนบทและพื้นที่ห่างไกล ครูในพื้นที่เหล่านี้มักเผชิญสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย เช่น การขาดทรัพยากรการเรียนการสอน การเดินทางไม่สะดวก และการสนับสนุนจากหน่วยงานจำกัด การสร้างและรักษาแรงจูงใจของครูช่วยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มความตั้งใจเรียนของนักเรียน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความยั่งยืนของบุคลากร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในพื้นที่ห่างไกลจึงสำคัญต่อการวางแผน การปรับนโยบาย และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพการศึกษาระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และ ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียน 3 ขนาด คือ 1) ขนาดเล็ก จำนวน 272 คน และ 2) ขนาดกลาง จำนวน 819 คน 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,269 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ในรูปแบบ Google form ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนภายใน 7 วัน

4) รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาใน รูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency)

การทดสอบค่าที (Independent Samples t-Test : t-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวม

ฐานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.26	.29	มาก	1
นโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.25	.32	มาก	3
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	.34	มาก	2
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.17	.34	มาก	4
รวม	4.22	.14	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.22$, $SD = .14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}= 4.26$, $SD = .29$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}= 4.25$, $SD = .34$) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X}= 4.25$, $SD = .32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}= 4.17$, $SD = .34$)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ รายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้าน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, $SD=.14054$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.26$, $SD=.29996$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=4.25$, $SD=.34718$) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X}=4.25$, $SD=.32113$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=4.17$, $SD=.34391$) ไปทางทิศเดียวกับวัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก โดยกระทรวงศึกษาธิการได้เน้นด้านความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาตามหลักการทางวิชาการ และสามารถใช้หลักการทางวิชาการมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชาตามสถานการณ์ได้ สอดคล้องกับกมลฉัตร กลัดแล้ว (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวม ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจาก การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชย เป็นที่ยอมรับนับถือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นเสียสละงานที่รับผิดชอบจนเกิดผลดี มีการพัฒนาสายงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไข้ปัญหาและให้ขวัญกำลังใจ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอาจจะไม่เพียงพอเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก เช่น การจัดสรรบ้านพักครูเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่พื้นฐาน ซึ่งอาจจะยังไม่เพียงพอกับความต้องการของครูในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ความเป็นอยู่พื้นฐานของข้าราชการครูยังไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับวรารักษ์ บัวเมือง (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวถึง ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีผลการศึกษาย่อยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น จึงเป็นผลให้แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก โดยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพา วิบูลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าเป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังคงเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง มีเหตุการณ์การก่อการร้ายต่างๆ เกิดขึ้นเป็นระยะ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ รายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้าน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Egan (2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยกลุ่มตัวอย่าง 500 คนพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ละออง (2564) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ อินทโส (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เกิดจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ การยอมรับและการยกย่อง โอกาสพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมการทำงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ แรงจูงใจเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพการสอนของครู และเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของพื้นที่

สรุป

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = .14054$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วิธีการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงานองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวิทยฐานะ รายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังต่อไปนี้

1) จากการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของการมอบหมายภาระงานอย่างเป็นระบบมีแผนงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบข่ายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจภาระงานที่รับผิดชอบว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาแนวทางร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยเน้นความสำเร็จของงานโดยรวมกันตั้งเป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จ

2) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากร การรักษาวินัย โดยสร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตร สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีทางกายภาพและจิตภาพ ทางกายภาพ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การรักษาพยาบาล ค่าขึ้นชมรางวัลต่างๆ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดวิธีการหรือแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร กลัดแล้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). หลักคิด : การจัดการหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิพา วิบูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งนภา ละออง. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรภรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2563). Global change 6. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คสเคป.
- วรภรณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย บุรพา.
- วัชรวิธ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 22 สิงหาคม 2567 จาก www.obec.go.th/about/นโยบายสพฐ-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2566.
- Egan, S. K., & Perry, D. G. (2001). Gender identity: A multidimensional analysis with implications for psychosocial adjustment. *Developmental Psychology*. 37(4), 451–463.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Relationship Between Transformational Leadership and Results based Management in
school Under the Songkhla Primary
Educational Service Area Office 3

จารณ ถือเถียน

Jarron Tuethian

อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ

Ubonrat Sriwichienampai

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal, Hatyai University

E-mail: jarrone30749@gmail.com



Received: 1 October 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 21 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ขณะที่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอยู่ในระดับต่ำสุด 2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์องค์การ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน และ ด้านการวัดและ ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ขณะที่ ด้านการให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .801^{**}$)

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Abstract

This research aimed to study transformational leadership, results-oriented management, and the relationship between transformational leadership and results-oriented management among school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 327 teachers from schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 during the 2024 academic year. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .983. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings revealed that : 1) The overall level of transformational leadership of school administrators was high in all aspects. When considering each aspect individually, the highest mean score was found in individualized consideration, followed by idealized influence. Inspirational motivation and intellectual stimulation had equal mean scores and were the lowest among the four aspects. 2) The overall level of results-based management of school administrators was also high. The highest mean score was in organizational strategic planning, followed by performance indicator specification and performance measurement and evaluation, which had equal mean scores. The lowest mean score was found in the aspect of reward and recognition. 3) There was a statistically significant positive correlation at the .01 level between transformational leadership and results-based management of school administrators, with a relatively high correlation coefficient ($r_{xy} = .801^{**}$).

Keywords : The relationship Between Leadership, Change, Performance Management

บทนำ

ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรระดับชาติและท้องถิ่น ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้กับผู้ตาม เพื่อให้เห็นภาพอนาคตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบัน ผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นอกจากนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังต้องเป็นบุคคลที่กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์

ความรู้สึก และความต้องการของผู้ตามอย่างรวดเร็ว ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและ
แก้ไขปัญหาย่อยๆ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นจาก
ผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น (Hoy, W. K., & Miskel, C. G. , 1991)

ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้บริหารองค์กร เพราะมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง
วางแผนกลยุทธ์ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและ
จูงใจให้กับครู บุคลากร และผู้เรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้นำ
ทางการศึกษายังต้องมีความสามารถในการปรับตัวและตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้
การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการสื่อสาร
ความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและร่วมมือกันได้อย่างดี (Yukl, G. A. ,
1989)

ด้วยเหตุนี้ ผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 –
2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 เป็นเครื่องมือหลักสำคัญในการดำเนินงานใน
ระยะเวลา 5 ปี ที่ช่วยให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ผลักดันให้การดำเนินการในการกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายตามกล
ยุทธ์เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา
และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณภาพมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างสันติสุข ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 มีความสำคัญ
อย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ ด้วยการผสมผสานแนวคิดทั้งสองรูปแบบ ผู้บริหารสามารถ
กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผล
ได้ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนและ
สถานศึกษาผลที่ได้คือ การศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ลด
ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมสำหรับนักเรียนในพื้นที่อย่างยั่งยืน (Yukl, G. ,
2006)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการศึกษาข้อมูลในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
2566–2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การ
คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล พร้อมกันนี้ยังพิจารณาความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based
Management: RBM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
และการวัดผลลัพธ์ที่สามารถตรวจสอบได้ (Richards, W. 2020) แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คาดว่าจะช่วย
บอกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในเชิงปฏิบัติที่ส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นต่อองค์กร
การศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นที่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภोजะนะ อำเภอนาหวี อำเภอเทพา อำเภอสบไย้อย และอำเภอสะเตา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,243 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan จำนวน 327 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยตามอำเภอเป็นขั้นของการสุ่มและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้น ดังนี้ อำเภोजะนะ อำเภอนาหวี อำเภอเทพา อำเภอสบไย้อย และอำเภอสะเตา จากนั้นคำนวณกลุ่มตัวอย่างจะได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

2) **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาแก้ไขให้เหมาะสม 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) 5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง 6) นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล 2) ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบคิวอาร์โค้ด (Quick Response code) แบบสอบถาม 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistics Package for Social Sciences) โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผลตามเกณฑ์เฉลี่ย 2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลผลตามเกณฑ์เฉลี่ย 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามหลักเกณฑ์ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทั้งนี้หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางลบ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง และการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตรงกันข้ามเสมอ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Product's Moment Correlation (r) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.58	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.60	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.60	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	0.61	มาก
ภาพรวม	4.21	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.21$, S.D.= 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.61) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}= 4.20$, S.D.= 0.58) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X}= 4.19$., S.D.= 0.65) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม

	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ในภาพรวม (Y)			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในภาพรวม (X)	.801**	.000	ทางบวก	ค่อนข้างสูง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.801^{**}$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงจะส่งผลให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นหรือลดลงเช่นกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ขณะที่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอยู่ในระดับต่ำสุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาภัก อินนูน (2564) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง มักมีบทบาทในการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือภายในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน จะสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนนัทสร ปิยภัทรวิรัตน์ (2565) ที่พบว่า การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน และด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ขณะที่ ด้านการให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เกศิณี คงเมือง (2551) ที่ศึกษาการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารในลักษณะมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และนางลักขณ์ ชื่นแอ่ง (2553) ได้ศึกษาการบริหาร

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีระบบระเบียบชัดเจน และนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนในรอบต่อไป ส่งผลให้การบริหารมีความเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .801^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพัชรงามไตรโร (2565) ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยผลักดันการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่สุธีรา น้อยช่างคิด (2561) พบว่าผู้นำที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและวางแผนอย่างยืดหยุ่น มีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับความสำเร็จของการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ สุภาวดี ทองเชื้อ (2560) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่เน้นการใช้ข้อมูลและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

สรุป

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ขณะที่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และอยู่ในระดับต่ำสุด

2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์องค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน และด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ขณะที่ ด้านการให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .801^{**}$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสองด้านดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการดังกล่าวจะเกิดประสิทธิผลได้ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึง

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนถึงการพัฒนาทั้งสองด้านนี้เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านการให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการให้รางวัลตอบแทนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับต่ำสุด สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะสงขลาเขต 3 ซึ่งมีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เฉพาะ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมและอุปสรรคต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.3 ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาทั้ง 3 เขต เพื่อให้เห็นภาพรวมและความแตกต่างในระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- เกตุฉนิ คมเมือง. (2551). ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- นงลักษณ์ ชื่นแอ่ง. (2553). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุพาภักดิ์ อินนุ่น. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 21(1), 34-45.
- สุธีรา น้อยช่างคิด. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุภาวดี ทองเชื้อ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). Educational administration: Theory, research and practice. Singapore: McGraw-Hill.
- Renandya, W. (2020). Methodology in Language Teaching: An Anthology of Current Practice. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yukl, G. A. (1989). Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2006). Leadership in Organizations. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

The Intellectual Hero's Journey: An Analysis of Vibhishana and Mandodari through Campbell's Monomyth in Tulsidas's Ramcharitmanas

Sasasiri Suwannathip

Department of Hindi Literature

Mahatma Gandhi Antararashtriya Hindi Vishwavidyalaya (MGAHV),

Wardha, India.

E-mail: Sasasiri.suwan11@gmail.com



Received: 17 October 2025; Revised: 24 December 2025; Accepted: 24 December 2025

Abstract

This research examines the intellectual hero's journey of Vibhishana and Mandodari in Tulsidas's Ramcharitmanas through Joseph Campbell's monomythological framework. Unlike traditional heroes who emphasize armed struggle, these two characters exemplify the hero's journey through moral reasoning, ethical courage, and spiritual wisdom. This comparative analysis demonstrates how Tulsidas reinvents the character of Valmiki, positioning intellectual and moral conviction as a form of heroism comparable to physical heroism. Through textual analysis of the Sundarakanth and Lankakanth, this study reveals that both characters undergo archetypal stages of separation, initiation, and return, ultimately achieving liberation through viveka (discerning wisdom) and dhammā (righteousness).

Keywords: Journey, intellectual heroism, Campbell's monomyth, Vibhishana and Mandodari, Tulsidas's Ramcharitmanas

Introduction

Joseph Campbell's concept of the *monomyth*, articulated in *The Hero with a Thousand Faces* (1949), provides a universal framework for interpreting heroic narratives across cultures. Campbell posits that the hero's journey unfolds through a tripartite structure: *separation*, *initiation*, and *return* (Campbell, 1949). Although originally applied to the paradigmatic warrior-hero, this framework also proves illuminating when analyzing intellectual and moral forms of heroism in epic literature.

Tulsidas's *Ramcharitmanas* (1574–1576 CE), a devotional retelling of Valmiki's *Ramayana* in Awadhi, offers distinctive reinterpretations of supporting characters that warrant close scholarly examination. Lutgendorf (1991) observes that Tulsidas "democratizes the

epic's spiritual teachings while deepening its philosophical dimensions". Within this reimagined cosmology, Vibhishana and Mandodari emerge as exemplars of what may be termed *intellectual heroism*, the courage to uphold *dharma* through reasoned judgment and moral conviction rather than through physical or martial valor.

Recent developments in comparative mythology have expanded Campbell's framework to encompass diverse expressions of heroism. Pearson and Pope (1981) identify multiple archetypal modalities beyond the warrior-hero, such as the sage and the rebel, which are particularly pertinent to interpreting Vibhishana's moral defection. Likewise, feminist reinterpretations of Campbell's model, most notably Murdock's (1990) *The Heroine's Journey*, offer critical tools for understanding Mandodari's distinct path of moral and emotional heroism within patriarchal constraints.

This study seeks to address a significant gap in existing scholarship by systematically applying Campbell's monomyth to the intellectual heroes of the *Ramcharitmanas*. While previous scholars have examined Vibhishana's defection (Pollock, 1986; Goldman, 1984) and Mandodari's lamentations (Richman, 1991), few have analyzed these episodes through the structural and psychological lens of the hero's journey. To date, no comparative study has foregrounded their intellectual heroism as an essential dimension of Tulsidas's epic universe.

Research Objectives

To analyze the concept of intellectual heroism as exemplified by Vibhishana and Mandodari in Tulsidas's *Ramcharitmanas*, utilizing Joseph Campbell's monomyth framework to interpret their heroic journeys, which are driven by moral reasoning and ethical conviction.

Methodology

This study employs qualitative textual analysis, conducted in four stages: (1) selecting the *Sundara Kanda* and *Lanka Kanda* from the Gita Press edition (Poddar, 1938) as the primary corpus, with Growse (1978) and Hill (1952) as secondary references; (2) mapping narrative episodes onto Campbell's (1949) monomyth framework; (3) extracting and translating relevant *chaupai* and *doha* verses for thematic analysis; and (4) conducting comparative analysis with Valmiki's *Ramayana* and contextualizing findings within medieval *bhakti* literary traditions.

Research Findings

Vibhishana's Intellectual Hero's Journey

1. Vibhishana's Departure: The Call to Moral Adventure

1.1 The Moral Awakening as a Call to Adventure

Vibhishana's heroic journey originates from an internal moral awakening rather than an external summons. Campbell (1949) defines this as “the awakening of the self.” In Sundara Kanda, witnessing Ravana's treatment of Sita triggers Vibhishana's moral crisis. Tulsidas depicts this pivotal moment: तात चरन गहि मागउँ राखहु मोर दुलारा सीता देहु राम कहूँ अहित न होइ तुम्हारा॥ बुध पुरान श्रुति संमत बानी॥ कहि बिभीषन नीति बखानी॥ सुनत दसानन उठा रिसाई खल तोहिं निकट मृत्यु अब आई॥ “Clasping your feet, dear father, I beg of you, and cherish my love: restore Sītā to Rāma; no harm shall come to you thereby. Vibhīṣaṇa spoke wisdom and that too in words that had the approval of the wise, as well as of the Purāṇas and Vedas. Rāvaṇa, however, rose in a fury as soon as he heard them. 'O wretch, your death is imminent now.’” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) Goldman (1984) notes that Tulsidas amplifies dramatic tension by portraying Vibhishana's repeated moral interventions, each of which is increasingly rebuffed. This crystallizes the reversal of the call through Ravana's rejection of righteous counsel rather than Vibhishana's own refusal.

1.2 Supernatural Aid through Buddhi

Vibhishana's supernatural aid manifests not through divine weapons but through *buddhi* (intellect) illuminated by devotion. His assistance is epistemological, the insight to discern dharma. Tulsidas emphasizes: रामु सत्यसंकल्प प्रभु सभा कालबस तोरि। मैं रघुबीर सरन अब जाउँ देहु जनि खोरि॥ अस कहि चला बिभीषनु जबहीं। आयूहीन भए सब तबहीं॥ साधु अवग्या तुरत भवानी। कर कल्यान अखिल कै हानी॥ “Rāma is one whose resolve is ever true (*satya-saṅkalpa*). O Lord, your assembly has fallen under the dominion of Kāla (Death/Fate). I shall now proceed to take refuge with Raghuvīra; pray, impute no fault unto me. Having thus spoken, the very moment Vibhīṣaṇa departed, all those [remaining in the court] became bereft of their life-span (*āyūṇina*). [Śiva addresses Pārvatī:] O Bhavānī, the contemptuous disregard (*avajñā*) of a saintly person (*sādhu*) instantaneously brings about the destruction of all welfare and auspiciousness.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024)

1.3 Crossing the Threshold: Geographical and Existential Transition

Vibhishana's physical departure from Lanka represents what Campbell (1949) characterizes as the moment when “the hero moves beyond the known into the unknown.” This transition is simultaneously geographical, political, and existential: चलेउ हरषि रघुनायक पाहीं। करत मनोरथ बहु मन माहीं॥ देखिहउँ जाइ चरन जलजाता। अरुन मृदुल सेवक सुखदाता॥ जे पद परसि तरी रिषिनारी। दंडक कानन पावनकारी॥ “He proceeded towards the Lord of the Raghu lineage with profound exultation, entertaining a multitude of spiritual aspirations within his consciousness. [He contemplated]: 'I shall attain the beatific vision of those lotus-feet, ruddy, tender, and the bestowers of bliss upon the devotee. The very feet whose contact effectuated the redemption of the Sage's consort [Ahalya] and conferred sanctification upon the Dandaka forest.’” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) This passage illustrates Campbell's (1949) concept of “the belly of the whale”, complete separation from known world and former identity. Vibhishana's mental recitation of Rama's divine attributes during his aerial journey represents psychological transformation: he reconstitutes himself from Ravana's brother to Rama's devotee. The imagery is significant:

Vibhishana recalls the *pada* (feet) that liberated Ahalya and sanctified Dandaka forest, conceptualizing his crossing as participation in dharmic restoration. Lutgendorf (1991) observes, "In Tulsidas's rendering, Vibhishana's defection is not political opportunism but spiritual homecoming."

Doha 42 reinforces this devotional framework: जिन्ह पायन्ह के पादुकन्ह भरतु रहे मन लाइ। ते पद आजु बिलोकिहउँ इन्ह नयनन्हि अब जाइ। "Those feet whose sandals Bharata worshipped with a devoted mind, those very feet I shall behold today with these eyes." (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) By invoking Bharata's devotion to Rama's *pādukā*, Vibhishana positions himself within the paradigm of ideal *bhakti*. This intertextual reference to Ayodhya Kanda establishes his journey as an entry into a community of exemplary devotees, transcending mere geographical movement.

2. Vibhishana's Initiation: Trials of Trust and Identity

2.1 Road of Trials: Epistemic Crisis and Divine Refuge

Vibhishana's initiation centers on ethical verification rather than physical combat, confronting Campbell's (1949) "dream landscape of curiously fluid, ambiguous forms." The critical trial emerges when Sugriva articulates collective distrust, questioning the *rākṣasa*'s true intentions: कह प्रभु सखा बूझिए काहा। कहइ कपीस सुनहु नरनाहा। जानि न जाइ निसाचर माया। कामरूप केहि कारन आवा। भेद हमार लेन सठ आवा। राखिअ बाँधि मोहि अस भावा। सखा नीति तुम्ह नीकि बिचारी। मम पन सरनागत भयहारी। "The Lord asked, "Friend, what is your opinion?" The monkey-king replied, "Listen, O King of men: the *māyā* of these night-wanderers is unknowable; who knows why this shape-shifter has come? This fool has obviously come to spy our secrets; I think he should be bound." [Rama replied:] "Friend, you have considered policy well, but my vow is to remove the fear of those who seek refuge." (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) Sugriva's suspicion represents epistemic impossibility; inner intention cannot be proven through external evidence. Vibhishana's *rākṣasa* form signifies danger, yet his *bhakti* signifies purity. Rama's response, "*mama pana saranāgata bhayahārī*" (*my vow is to remove the fear of refuge-seekers*), transforms interrogation into a theological proclamation.

2.2 Meeting with the Goddess: Śaraṇāgati as Feminine Divine Principle

The goddess-figure manifests as *Śaraṇāgati* itself, the receptive, grace-bestowing dimension of divinity. Vibhishana's appeal employs absolute surrender: श्रवन सुजसु सुनि आयउँ प्रभु भंजन भव भीर। त्राहि त्राहि आरति हरन सरन सुखद रघुबीर। "Having heard Your auspicious fame, I have come, O Lord, destroyer of the terrors of worldly existence. "Save me, save me!" O Raghuvira, remover of affliction and bestower of bliss upon those who take refuge." (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) The repetition *trāhi trāhi* enacts complete ego-dissolution, while *bhañjana bhava bhīra* reveals theological sophistication approaching Rama as a transcendent liberator from *samsāra*, not a political ally. Rama's embrace constitutes the transformative sacrament: अस कहि करत दंडवत देखा। तुरत उठे प्रभु हरष बिसेषा। दीन बचन सुनि प्रभु मन भावा। भुज बिसाल गहि हृदयँ लगावा। "Seeing him prostrate himself thus, the Lord rose immediately with exceeding joy. Hearing his humble words, the Lord was pleased at heart; He seized him with His mighty arms and clasped him to His bosom." (Gosvāmī

Tulasīdāsa, 2024) The *hrdayam lagāvā* (clasped to His bosom) represents physical incorporation into the divine body. The *hrdaya* as the seat of *ātman* signifies not emotional embrace but ontological incorporation. Lutgendorf (1991) identifies this as sacramental union, while Campbell's mastery of two worlds becomes Vibhishana's dual identity: demonic birth (*rākṣasa*) and devotional rebirth (*bhakta*).

2.3 Atonement with the Father: Unconditional Acceptance as Divine Nature

Atonement occurs through Rama's *upadeśa*, revealing cosmic law (*dharma*) and divine nature (*svabhāva*). The foundational soteriological principle: तब लगि कुसल न जीव कहूँ सपनेहुँ मन बिश्राम। जब लगि भजत न राम कहूँ सोक धाम तजि काम॥ “So long as the soul does not worship Rama, renouncing desire, the abode of sorrow, there can be no welfare, nor peace of mind even in dreams.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) This Vedāntic teaching echoes Bhagavad Gītā's identification of *kāma* as suffering's root. However, Rama transcends archetypal “father” through self-revelation: सुनहु सखा निज कहउँ सुभाऊ। जान भुसुंदि संभु गिरिजाऊ॥ जौ नर होइ चराचर द्रोही। आवै सभय सरन तकि मोही॥ तजि मद मोह कपट छल नाना। करउँ सद्य तेहि साधु समाना॥ “Listen, friend, I tell you My own nature known to Bhushundi, Shambhu, and Girijā: Even if a man be an enemy of all creation, mobile and immobile, if he comes to Me in fear seeking refuge, abandoning pride, delusion, deceit, and trickery, I make him instantly equal to a saint.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024, p.757) This passage establishes three crucial theological principles: First, invoking Kākabhuṣuṇḍi, Śiva, and Pārvatī as witnesses validates *svabhāva* as an eternal principle. Second, *carācara drohī* (enemy of all creation) represents the extreme case where acceptance extends even to universal antagonists. Third, *sadya tehi sādhu samānā* (instantly made equal to a saint) abolishes gradualist spiritual development, representing *prapatti* (the fast path) over *krama-mukti*. This ontological reconstitution reveals that *rākṣasa* identity constitutes phenomenal appearance, instantly dissolved through surrender.

2.4 Apotheosis: Darśana and Cosmic Vision

Apotheosis occurs through *darśana* (transformative vision), not ascetic practice. Vibhishana's exclamation crystallizes the moment: अहोभाग्य मम अमित अति राम कृपा सुख पुंज। देखेउँ नयन बिरंचि सिव सेव्य जुगल पद कंज॥ “O, my boundless fortune! O Rama, mass of compassion and bliss! I have beheld with my own eyes Your twin lotus feet, which even Brahmā and Śiva worship.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) *Ahobhāgya mama amita* signals *pratyabhijñā*, sudden recognition of ever-present truth. Vibhishana perceives the anthropomorphic prince as the supreme godhead whom Brahmā and Śiva worship, achieving *sākṣātkāra* (direct liberating vision). The *pada kamja* (lotus feet) represent “the accessible aspect of the transcendent” (Hawley, 1984), surpassing Bharata's symbolic *pādukā* worship through unmediated access. This epistemological transformation expands consciousness from political refugee to devotee beholding cosmic reality, not a change in Rama's divinity, but a transformation of Vibhishana's perceptive capacity.

2.5 Ultimate Boon: Jñāna-Bhakti as Governing Template

Unlike Western monomyth's material objects, Vibhishana's boon fuses *jñāna* (knowledge) with *bhakti* (devotion) as ethical-devotional teaching: सगुन उपासक परहित निरत नीति दृढ़ नेमा ते नर प्रान समान मम जिन्ह के द्विज पद प्रेम॥ “Those who worship the Lord with form, who are devoted to others' welfare, who are steadfast in righteousness and firm in religious observance, who love the feet of the twice-born, such men are dear to Me as My own life-breath.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) This verse presents four criteria for righteous existence: (1) *saguṇa upāsaka* (worship of manifest deity), (2) *parahita nirata* (devotion to others' welfare/*lokasaṅgraha*), (3) *nīti dṛḍha nema* (steadfastness in political and ritual *dharma*), (4) *dvija pada prema* (reverence for Brahmanical tradition). The phrase *prāṇa samāna mama* (dear as My life-breath) elevates practitioners to an indispensable status. This boon becomes Vibhishana's governing template for Lanka, reflecting Indic understanding that *rājadharmā* (kingly duty) flows from *ātmadharmā* (self-discipline). Unlike Prometheus's fire, Vibhishana's boon operates through interiority, transforming external reality by first transforming consciousness; the outer kingdom mirrors the sovereign's inner state.

3. Return: Master of Two Worlds

Campbell's (1949) Return stage involves the hero re-emerging with transformative wisdom. Vibhishana's Return constitutes an ontological transformation of Lanka itself—from *adharma* to *dharma*. The Crossing of the Return Threshold: Campbell (1949) defines this as realizing “the two worlds, the divine and the human... are actually one.” For Vibhishana, this manifests in his coronation: सब मिलि जाहु बिभीषन साथ। सारेहु तिलक कहेउ रघुनाथा॥ “Go all together with Vibhīṣaṇa and perform [his] consecration rite (*tilaka*), thus commanded Raghunātha” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) The *tilaka* administered by Rama fuses divine sanction with political authority. Vibhishana does not inherit through conquest or succession; sovereignty is divinely conferred. This transforms Lankan kingship ontologically: *āśura* (demonic) authority becomes *daivī* (divine) mandate. The threshold crossed is constitutional, not spatial. Lanka reconstitutes from a fortress of *adharma* to a domain of *dharma*. Vibhishana emerges as Master of Two Worlds, synthesizing *rakṣasa* identity with divine governance.

Mandodari's Intellectual Hero's Journey

1. Departure: The Wisdom-Keeper's Burden

1.1 Within Campbell's (1949) monomyth, the “Call to Adventure” signifies the moment when “destiny has summoned the hero and transferred his spiritual center of gravity”. For Mandodari, this call manifests not as an external summons but as a moral awakening, an epistemological recognition of Ravana's catastrophic trajectory. Her heroism is fundamentally constrained: unlike Vibhishana's geographical departure, Mandodari's journey remains interior, operating within what Murdock (1990) terms the patriarchal structures of *strī-dharma*. Her courage is therefore discursive, the articulation of truth within systems designed to silence it. Tulsidas renders

her intervention in Sundara Kanda: सजल नयन कह जुग कर जोरी। सुनहु प्रानपति बिनती मोरी॥ कंत राम बिरोध परिहरहू। जानि मनुज जि हठ लग धरहू ॥ “With tear-laden eyes, joining both hands, she spoke: 'Hear, O Lord of my life, this supplication of mine. O my beloved husband, abandon enmity with Rāma; considering Him a mere mortal, do not persist in this obstinacy.’” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024, p.785) and बिस्वरूप रघुवंस मनि करहु बचन बिस्वासु। लोक कल्पना बेद कर अंग अंग प्रति जासु ॥ “He is the Cosmic Form (Viśvarūpa), the Jewel of Raghu's lineage, place faith in my words; the entire cosmos imagined by the Vedas exists in each limb of His.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024, p.785) Her diagnostic framework, identifying māna (pride), moha (delusion), mada (intoxication), and pāna (drinking), constitutes systematic spiritual pathology. The phrase parināma sabhītā (“fearful consequences”) reveals her prophetic function: her ability to perceive causal chains that Ravana's pride obscures. As Richman (1991) observes, this represents “epistemological heroism: the courage to speak truth to power despite inevitable rejection”.

1.2 Supernatural Aid: Campbell (1949) notes that supernatural aid often appears as “a protective figure... who provides the adventurer with amulets against the dragon forces”. For Mandodari, this aid manifests not as external talismans but as prajñā, transcendent wisdom that penetrates phenomenal appearance to perceive ultimate reality. Her subsequent counsel demonstrates this illuminated intellect: नाथ बयरु कीजे ताही सों। बुधि बल सकिअ जीति जाही सों। तुम्हहि रघुपतिहि अंतर कैसा। खलु खद्योत दिनकरहि जैसा ॥ “My lord, one should only be enemies with someone who can be defeated by wisdom and strength. What is the difference between you and Raghuapati? It is like that between a firefly and the sun.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024,) The metaphor khadyota dinakarahi (“firefly and sun”) demonstrates a sophisticated rhetorical strategy: she employs cosmic imagery to expose the absurdity of Ravana's presumption. This is not emotional pleading but logical argumentation grounded in tattva-jñāna (knowledge of reality). Goldman (1984) observes that Tulsidas elevates Mandodari's counsel “beyond wifely concern to philosophical discourse”.

2. Initiation: The Trials of Loyal Dissent

2.1 The Road of Trials: Campbell (1949) characterizes the road of trials as a dream landscape of curiously fluid, ambiguous forms, where [the hero] must survive a succession of trials. For Mandodari, this landscape is the court of Lanka itself, a space where truth meets systematic rejection. Her trials escalate through five distinct rhetorical registers:

2.1.1 Historical Argumentation: Mandodari invokes Viṣṇu's avatāric history to position Rama beyond human categorization अति बल मधु कैटभ जेहिं मारे। महाबीर दितिसुत संघारे॥ जेहिं बलि बाँधि सहस भुज मारा। सोइ अवतरेउ हन महि भारा ॥ “He who disposed of Madhu and Kaiṭabha, destroyed Hiraṇyakaśipu and Hiraṇyākṣa, bound Bali, and slew Sahasrabhuja, it is He who has descended to relieve earth's burden” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024)

2.1.2 Cosmological Warning: तासु बिरोध न कीजिअ नाथा। काल करम जिव जाकें हाथा॥ “My lord, oppose not Him in whose hands lie Kāla [Time], Karma [Fate], and Jīva [Soul].” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024,) The

triad *kāla-karma-jīva* encompasses the entire machinery of *samsāric* existence. Mandodari argues that Ravana opposes cosmic causation itself.

2.1.3 Practical Solution: “रामहि सौंपि जानकी नाइ कमल पद माथा सुत कहूँ राज समर्पि बन जाइ भजिअ रघुनाथा॥ “Restore Jānakī to Rāma, bowing at His lotus feet; hand the kingdom to your son; retire to the forest to worship Raghunātha.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) This verse offers a complete exit strategy: restitution, succession, and spiritual pursuit, transforming political catastrophe into soteriological opportunity.

2.1.4 Ethical Persuasion: नाथ दीनदयाल रघुराई बाघउ सनमुख गएँ न खाई॥ संत कहहिं असि नीति दसानना चौथेंपन जाइहि नृप कानन॥ “Raghurāi is compassionate to the humble; even a tiger spares one who approaches submissively. Holy men declare: a monarch should retire to the forest in the fourth life-stage.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024)

2.1.5 Physical Supplication: अस कहि नयन नीर भरि गहि पद कंपित गाता नाथ भजहु रघुनाथहि अचल होइ अहिवाता॥ “So saying, eyes brimming with tears, clasping his feet, body trembling: My lord, worship Raghunātha that my married status remain secure.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) The progression from verbal argument to physical supplication to somatic manifestation (*kāmpita gāta*) enacts what Clooney (1996) terms “the rhetoric of escalating desperation”.

2.2 The Divine Omen: After Rama's arrow strikes Ravana's crown and Mandodari's earrings, she renews her plea: सजल नयन कह जुग कर जोरी॥ सुनहु प्रानपति बिनती मोरी॥ कंत राम बिरोध परिहरहू जानि मनुज जनि हठ मन धरहू॥ “With tearful eyes and joined palms: O lord of my life, hear my prayer. Cease hostility with Rāma; do not stubbornly regard Him as a mere mortal.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) The phrase *jāni manuja jani haṭha* reveals her perception of Rama's *avatāra-tattva*; she comprehends what Ravana's phenomenal perception cannot grasp.

2.3 Theological Revelation: Mandodari's most sophisticated argument presents Rama as the Cosmic Form: बिस्वरूप रघुबंस मनि करहु बचन बिस्वासु॥ लोक कल्पना बेद कर अंग अंग प्रति जासु॥ “Believe my word: Rāma, Jewel of Raghu's race, is the *Viśvarūpa* the Vedas conceive every sphere as His limb.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) She elaborates: पद पाताल सीस अज धामा॥ अपर लोक अँग अँग बिश्रामा॥ भूकुटि बिलास भयंकर काला॥ नयन दिवाकर कच घन माला॥ “Pātāla is His feet, Brahṁā's abode His head; other spheres rest in His limbs. Death is His eyebrow's contraction, the sun His eye, clouds His locks.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024, p.785) This parallels the *Bhagavad Gītā*'s *Viśvarūpa-darśana*, positioning Mandodari as a philosopher-queen. Her synthesis concludes: अस बिचारि सुनु प्रानपति प्रभु सन बयरु बिहाइ॥ प्रीति करहु रघुबीर पद मम अहिवात न जाइ॥ “Pondering thus, hear me: cease hostility, cultivate devotion to Raghubīra's feet, that my good fortune not depart.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024)

2.4 Apotheosis: Campbell (1949) defines apotheosis as “the divine state to which the hero either attains or which is recalled to memory”. Mandodari's apotheosis is not mystical union but tragic gnosis, salvific knowledge born of witnessing dharma's inexorable operation. Ravana's

dismissive response reveals spiritual blindness: बिहँसा नारि बचन सुनि काना। अहो मोह महिमा बलवाना॥ “Rāvaṇa laughed: “Oh, how mighty is infatuation's power!” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) Her apotheosis crystallizes in silent recognition: मंदोदरि मन महुँ अस ठयऊ। पियहि काल बस मति भ्रम भयऊ। “Mandodarī was convinced: her husband's impending death had deluded him.” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024) The phrase kāla basa mati bhrama (“death-controlled delusion”) constitutes her apotheosis, the terrible wisdom that Kāla already claims Ravana. This transforms grief into comprehension: she perceives cosmic machinery operating through her husband's obstinacy.

2.5 The Ultimate Boon: Campbell (1949) describes the ultimate boon as “the elixir of imperishable life”. Unlike Vibhishana's external coronation, Mandodari's boon is internal perfected wisdom itself. Rama acknowledges this attainment: सुनत बिभीषन के प्रिय बैना। मंदोदरि मन ग्यान प्रबीना॥ “Mandodarī, whose mind was expert in knowledge [gyāna prabānā] ” (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024). The epithet gyāna prabīnā constitutes divine recognition of philosophical attainment, not praise for feminine virtue (pativrata) but acknowledgment of jñāna, traditionally a masculine-coded spiritual path. Campbell (1949) notes that the boon must be “scaled to the stature and dominant desire” of the hero. Mandodari's dominant desire was Ravana's transformation; her boon, perfected wisdom, enables her to comprehend why this transformation could not occur.

3. Return: Teaching Through Tragedy

3.1 Lamentation as Pedagogical Transformation: Mandodari's lamentation transcends personal grief to become a universal instruction. Hess (2001) identifies this as her ultimate contribution: “tragic wisdom, the salvific knowledge born of witnessing dharma's unyielding justice.” Her rejected counsel, preserved textually, demonstrates integrity maintained within impossible constraints. Following Campbell's (1949) concept of Return, her words serve as “runes of wisdom” bearing testimony to truth.

3.2 Epistemological Mastery of Dual Dharmic Frameworks: Mandodari achieves Campbell's (1949) “master of two worlds” epistemologically, navigating strī-dharma (wifely duty) and sanātana-dharma (eternal truth) simultaneously. Nussbaum (2001) argues that Tulsidas “transforms Mandodari from passive mourner to active sage whose suffering generates salvific knowledge.” Her mastery lies in this transformation: grief becomes pedagogy, loss becomes wisdom, tragedy becomes instruction.

Comparative Analysis: Parallel and Divergent Heroisms

The following schematization delineates their convergent trajectories:

Monomythic Stage	Vibhishana	Mandodari	Functional Convergence
Call to Adventure	Dharma-glāni (moral revulsion) as existential rupture	Prajñā-darśana (prophetic cognition) of inevitable catastrophe	Internal epistemic crisis rather than external summons
Supernatural Aid	Buddhi illuminated by bhakti	Prajñā fortified by satīva	Cognitive enhancement as divine instrumentality
Threshold Crossing	Literal departure effectuating ontological severance	Moral departure constitutes internal exile	Transition from avidyā to vidyā

Road of Trials	Epistemic verification against suspicion of māyā	Rhetorical escalation against systematic rejection	Trials of credibility in articulating an inconvenient truth
Ultimate Boon	Rājya-dharma: template for righteous sovereignty	Gyāna prabhā: divine recognition of philosophical attainment	Jñāna as boon externalized versus internalized
Return	Constitutional transformation of Lanka	Textual preservation as a śāstra for posterity	Lokasaṅgraha through differentiated modalities

1. The Dialectic of Mobility and Constraint

The fundamental distinction between Vibhishana and Mandodari emerges through their differential access to spatial mobility, producing two distinct heroic paradigms. Vibhishana's centrifugal heroism operates through territorial transgression and physical departure from the adharmic system; his aerial flight from Lanka to Kishkindha literalizes Campbell's (1949) hero's journey into supernatural realms. His heroism necessitates complete extraction as the precondition for dharmic agency. Conversely, Mandodari's centripetal heroism, constrained by strī-dharma and pāativratya norms, cannot enact physical departure. Her heroism operates through intensification rather than extension, the deepening of moral consciousness within spatial fixity. Following Murdock's (1990) feminine heroic archetype of "descent rather than ascent, integration rather than separation," her trajectory manifests through tragic knowledge while maintaining loyalty. Significantly, Tulsidas grants Mandodari equivalent epistemic authority to Vibhishana: her viśvarūpa discourse demonstrates philosophical sophistication commensurate with any male interlocutor in the text, subverting the patriarchal spatial economy that circumscribes feminine agency.

2. Typological Differentiation: Prophet and Witness

Weber's (1922) sociology of religious authority illuminates two distinct intellectual heroic types: Vibhishana as Prophetic Hero: His counsel functions as a prophetic critique a divine judgment upon existing power structures. His declaration "Rāvaṇo vinaśisyati nītiḥno'dhārmikah" constitutes a prophetic speech-act legitimizing defection, with subsequent coronation confirming prophetic vision as politically efficacious. Mandodari as Witnessing Hero: Her counsel functions as testimony truth articulated to preserve the moral record irrespective of the outcome. Her vilāpa transforms from conventional lamentation into what Ricoeur (1984) terms "narrative testimony": the inscription of moral truth into collective memory. Unable to alter Rāvaṇa's trajectory, she ensures its correct interpretation for posterity.

3. Complementarity of Pravṛtti and Nivṛtti

Vibhishana and Mandodari instantiate complementary poles constituting a complete dharmic response to adharma. Vibhishana embodies **pravṛtti-dharma** intellectual heroism, transforming external reality through righteous governance. Mandodari embodies **nivṛtti-dharma** intellectual heroism, transforming consciousness through wisdom and witness. The Ramcharitmanas posits neither as superior; both remain soteriologically necessary. Dharmic restoration requires simultaneously the sage who departs to construct new structures and the witness who remains to testify against corrupt ones.

Discussion

This study adapts Campbell's monomyth to analyze intellectual heroism in the Ramcharitmanas, reframing physical quest as an epistemic journey and combat as a dialectical confrontation with falsehood. Key contributions: First, it repositions Vibhishana and Mandodari as intellectual heroes. Second, these characters embody dharmic consciousness within adharmic structures, complicating binary interpretations. Third, Mandodari's *viśvarūpa* discourse establishes her as *jñānin*, challenging patriarchal readings of bhakti literature. The analysis demonstrates Tulsidas's synthesis of *trimārga* (*jñāna*, *karma*, *bhakti*) by positioning *viveka* alongside *vīrya* as heroic virtue. Both characters function as dharmic whistleblowers who appeal to transcendent ethics against institutional wrongdoing.

Conclusion

This study demonstrates that Vibhishana and Mandodari in Tulsidas's Ramcharitmanas exemplify intellectual heroism through moral reasoning, epistemic courage, and devotional wisdom as heroic virtues equivalent to martial valor. Vibhishana's trajectory from *dharma-glāni* through defection, epistemic trials, and mystical embrace to apotheotic *darśana* and coronation as dharmic sovereign establishes that political defection grounded in *viveka* and *bhakti* constitutes heroic action. Mandodari's journey from prophetic cognition through internal exile, rhetorical resistance, and tragic gnosis to recognition as *jñāna-prabīnā* and preservation as moral witness demonstrates that contemplative resistance within patriarchal constraint constitutes equally significant heroic action.

This analysis offers three theoretical contributions: first, extending Campbell's monomyth to intellectual heroism, wherein the sword becomes *viveka*, the dragon *avidyā*, and the boon *jñāna*; second, recovering Vibhishana and Mandodari as fully realized intellectual heroes within Tulsidas's axiological framework; third, demonstrating complex gender dynamics wherein Mandodari's intellectual agency problematizes reductive characterizations of bhakti literature as uniformly patriarchal.

These narratives articulate a distinctively Indic paradigm grounded in three principles: *viveka* (discriminative wisdom perceiving dharma amidst adharma), *śaurya* (moral courage articulating truth despite personal cost), and *bhakti* (devotional orientation integrating *jñāna* and *karma* within soteriological frameworks). In contemporary contexts marked by institutional corruption and epistemological crisis, Vibhishana models principled defection grounded in dharma, while Mandodari models contemplative resistance within constraining structures. Both demonstrate that *jñāna* without *karma* remains incomplete.

Tulsidas's invocation “*bala budhi vidyā dehu mohi*” positions intellect and knowledge as virtues coordinated with strength. Vibhishana and Mandodari exemplify that heroism transcends the martial domain; the truest victories occur within moral consciousness through courage to perceive and articulate truth. As Rama declares, those combining devotion, altruism, and moral steadfastness are *prāṇa samāna* equal to the divine life-breath itself (Gosvāmī Tulasīdāsa, 2024, p. 758). Through their intellectual heroism, Vibhishana and Mandodari

attain this supreme status, offering all who follow their example the possibility of equivalent attainment.

Recommendation

Future research should extend comparative analysis to other Rāmāyaṇa traditions, apply feminist and postcolonial frameworks to Mandodari's gendered agency, and further investigate the interplay of *viveka*, *bhakti*, and *dharma* in conceptualizing intellectual heroism.

References

- Campbell, J. (1949). The hero with a thousand faces. Pantheon Books.
- Carman, J. B. (1974). The theology of Rāmānuja: An essay in interreligious understanding. Yale University Press.
- Clooney, F. X. (1996). Seeing through texts: Doing theology among the Śrīvaiṣṇavas of South India. State University of New York Press.
- Deutsch, E. (1969). Advaita Vedānta: A philosophical reconstruction. University of Hawaii Press.
- Edgerton, F. (1944). The Bhagavad Gītā translated and interpreted. Harvard University Press.
- Erndl, K. M. (1991). The mutilation of Śūrpaṇakhā. In P. Richman (Ed.), Many Rāmāyaṇas : The diversity of a narrative tradition in South Asia. University of California Press.
- Goldman, R. P. (1984). The Rāmāyaṇa of Vālmīki: An epic of ancient India (Vol. 1). Princeton University Press.
- Gosvāmī Tulasīdāsa. (2024). Sri Ramcharitmanas. Gita Press (No.81). Gorakhpur.
- Growse, F. S. (1978). The Rāmāyaṇa of Tulasīdāsa (Annotated ed.). Motilal Banarsidass.
- Hawley, J. S. (1984). Sur Ds: Poet, singer, saint. University of Washington Press.
- Hess, L. (2001). Rejecting Sītā: Indian responses to the ideal man's cruel treatment of his ideal wife. Journal of the American Academy of Religion. 67(1), 1–32.
- Hill, W. D. P. (1952). The Holy Lake of the acts of Rāma: A translation of Tulasī Dās's Rāmacaritamānasa. Oxford University Press.
- Irigaray, L. (1985). This sex which is not one (C. Porter & C. Burke, Trans.). Cornell University Press.
- Lutgendorf, P. (1991). The life of a text: Performing the Rāmcaritmānas of Tulsidas. University of California Press.
- Madan, T. N. (1987). Non-renunciation: Themes and interpretations of Hindu culture. Oxford University Press.
- Murdock, M. (1990). The heroine's journey: Woman's quest for wholeness. Shambhala Publications.
- Nussbaum, M. C. (2001). Upheavals of thought: The intelligence of emotions. Cambridge University Press.
- Pearson, C., & Pope, K. (1981). The female hero in American and British literature. R. R. Bowker.
- Phelan, J. (1989). Reading people, reading plots: Character, progression, and the interpretation of narrative. University of Chicago Press.

- Poddar, H. P. (Ed.). (1938). *Śrīrāmacaritamānasa* (Critical ed.). Gita Press.
- Pollock, S. I. (1986). *The Rāmāyaṇa of Vālmīki: An epic of ancient India* (Vol. 2: *Ayodhyākāṇḍa*). Princeton University Press.
- Rank, O. (1914). *The myth of the birth of the hero: A psychological interpretation of mythology* (F. Robbins & S. E. Jelliffe, Trans.). Nervous and Mental Disease Publishing.
- Richman, P. (Ed.). (1991). *Many Rāmāyaṇas: The diversity of a narrative tradition in South Asia*. University of California Press.
- Ricoeur, P. (1984). *Time and narrative* (Vol. 1; K. McLaughlin & D. Pellauer, Trans.). University of Chicago Press.
- Vogler, C. (1998). *The writer's journey: Mythic structure for storytellers and screenwriters*. 2nd ed.. Michael Wiese Productions.
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft* [Economy and society]. J. C. B. Mohr.

การสังเคราะห์อัตลักษณ์ชุมชนสู่การออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์
เพื่อส่งเสริมโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย
Creative Information Design Based on Community Identity
for Ban Nong Wai Homestays Promotion

ภัทธิรา สุวรรณโค

Phatthira Suwannako

ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Department of Information Science, Faculty of Informatics, Mahasarakham University, Thailand

E-mail: phattheera.s@msu.ac.th



Received: 6 November 2025; Revised: 21 December 2025; Accepted: 24 December

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์อัตลักษณ์ของชุมชนบ้านหนองหวายผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม และพัฒนาแนวทางการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ที่อ้างอิงอัตลักษณ์ชุมชน เพื่อใช้ในการส่งเสริมภาพลักษณ์โฮมสเตย์บ้านหนองหวายอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตภาคสนามภายใต้แนวคิดวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ผลการวิจัยพบว่าอัตลักษณ์สำคัญของชุมชนประกอบด้วยวิถีเกษตรกรรมเรียบง่าย ความสงบของสิ่งแวดล้อมชนบท และ “หิ้งห้อยแห่งหนองไชนก” ซึ่งเป็นทุนวัฒนธรรมและทุนทางนิเวศที่โดดเด่น อัตลักษณ์เหล่านี้ถูกนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบสื่อสร้างสรรค์ 5 ประเภท ได้แก่ โลโก้ แผนที่ท่องเที่ยว มาสคอต วิดีโอประชาสัมพันธ์ และเพจ Facebook

กระบวนการมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความแม่นยำของเนื้อหา การตีความอัตลักษณ์ที่ถูกต้องตามบริบท และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในชุมชน ด้านคุณภาพของสื่อ ผู้เชี่ยวชาญประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.69$) และผู้ใช้สื่อประเมินความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) สะท้อนว่าสื่อที่พัฒนาขึ้นสามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์ได้ชัดเจนและใช้ประโยชน์ได้จริง

คำสำคัญ: อัตลักษณ์ชุมชน, การออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์, การมีส่วนร่วมของชุมชน, การท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

This research article to investigate and synthesize the community identity of Ban Nong Wai through a participatory process, and to develop a community-identity-based creative media framework for effectively promoting the image of Ban Nong Wai Homestays. A total of 40 participants were purposively selected, and data were collected through in-depth

interviews, focus group discussions, and field observations within the framework of Participatory Action Research (PAR).

The findings revealed three core identity components of the community: a simple agricultural lifestyle, the tranquility of the rural environment, and the distinctive ecological value of the “fireflies at Nong Khai Nok.” These identities were synthesized into concepts for designing five types of creative media: a logo, tourism map, mascot, promotional video, and Facebook page.

The participatory process enhanced the accuracy of content, enabled contextually grounded interpretation of community identity, and fostered a stronger sense of local pride. The quality assessment by experts indicated a very high level of media quality ($\bar{X} = 4.69$), while user satisfaction was rated at the highest level ($\bar{X} = 4.64$). These results demonstrate that the developed media effectively communicate the community’s identity and offer practical value for tourism promotion.

Keywords: Community Identity, Creative Information Design, Community Participation, Community-Based Tourism

บทนำ

ในปัจจุบัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566; UNESCO, 2013) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism: CBT) ที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของตนเอง เพื่อสร้างรายได้ควบคู่กับการธำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (Suansri, 2003; Goodwin, 2019; ASEAN, 2016) ทั้งนี้ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไม่เพียงสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่ยังมีบทบาทในการเสริมสร้างทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (Richards, 2021; Ramkissoon & Khan, 2022; Kanoksilapatham et al., 2023)

บ้านหนองหวาย ตำบลลาดพัฒนา อำเภอมะนัง จังหวัดมหาสารคาม เป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีภูมิทัศน์ชนบทอันร่มรื่น รายล้อมด้วยทุ่งนาและแหล่งน้ำสำคัญ ได้แก่ หนองไข่นก และลำห้วยคะคาง ซึ่งเอื้อต่อการดำรงวิถีเกษตรกรรมและการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ชุมชนมีวิถีชีวิตเรียบง่าย สงบ และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานการดำรงชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานโดยผู้วิจัย (2568) พบว่า วิถีเกษตรกรรมและความสงบของภูมิทัศน์ชนบทเป็นอัตลักษณ์สำคัญของชุมชน และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นจุดเด่นของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

อย่างไรก็ตาม แม้บ้านหนองหวายจะจัดตั้งกลุ่มโฮมสเตย์ในปี 2568 โดยอาศัยจุดแข็งด้านภูมิทัศน์และวิถีชีวิตเป็นฐาน แต่การประชาสัมพันธ์ของชุมชนยังมีข้อจำกัด ขาดสื่อที่สามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์ของพื้นที่ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ณัฐภัทร ศรีสวัสดิ์, 2563; Servaes, 2008; วรณลักษณ์ และคณะ, 2566; เสกสรรค์ และคณะ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Kotler et al. (2021) ที่ชี้ว่าการสื่อสารภาพลักษณ์เชิงพื้นที่ที่ไม่ชัดเจนส่งผลให้การตลาดชุมชนขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถสร้างการจดจำในระยะยาวได้

ดังนั้น การศึกษาและสังเคราะห์หัตถ์ลักษณะของชุมชนบ้านหนองหวายอย่างเป็นระบบจึงมีความจำเป็นเพื่อทำความเข้าใจคุณค่าทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต และสัญลักษณ์ที่สะท้อนตัวตนของชุมชน และนำไปพัฒนาแนวทางการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น โดยกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่จะช่วยให้การถ่ายทอดอัตลักษณ์ผ่านสื่อมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโฮมสเตย์และการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kanoksilapatham et al., 2023; ญัฐวัฒน์, 2566)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของบ้านหนองหวาย ตำบลลาดพัฒนา อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์และคุณค่าทางวัฒนธรรมของบ้านหนองหวาย
3. เพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้ต่อสื่อสารสนเทศที่พัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนาแนวทางการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ชุมชน สำหรับการส่งเสริมการสื่อสารภาพลักษณ์ของโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย

1. **พื้นที่ศึกษา** คือ บ้านหนองหวาย หมู่ 9 ตำบลลาดพัฒนา อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีภูมิศาสตร์เหมาะสมต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและธรรมชาติ และมีการรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมโฮมสเตย์เพื่อเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวเรียนรู้วิถีชีวิตชนบทอีสาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามแนวคิดของ Patton (2015) และ Creswell (2018) โดยคำนึงถึงประสบการณ์ตรงและบทบาทในกระบวนการ PAR กลุ่มตัวอย่างรวม 40 คน กำหนดตามแนวคิดความอิ่มตัวของข้อมูล (Guest et al., 2006) และการตรวจสอบสามเส้า (Denzin, 1978) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) เจ้าของและสมาชิกกลุ่มโฮมสเตย์ (2) ผู้นำชุมชนและปราชญ์ท้องถิ่น (3) กลุ่มเยาวชนและผู้ช่วยงานด้านสื่อสารชุมชน และ (4) นักท่องเที่ยวหรือผู้มาเยือนที่เคยใช้บริการโฮมสเตย์ กลุ่มละ 10 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวม 4 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (2) แนวทางการสนทนากลุ่ม เพื่อรวบรวมข้อมูลอัตลักษณ์ชุมชนและความต้องการด้านสื่อ และ (3) แบบประเมินคุณภาพสื่อสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และ (4) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อ เครื่องมือเชิงปริมาณใช้มาตราส่วนประเมินแบบ 5 ระดับ (Likert, 1932) ประเมินด้านเนื้อหา การออกแบบและการนำเสนอ และประสิทธิผลของสื่อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่า IOC และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Nunnally, 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ได้แก่ (1) การศึกษาและเตรียมความพร้อมของพื้นที่และแผนการวิจัย (2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเพื่อสังเคราะห์อัตลักษณ์ชุมชน (3) การออกแบบสื่อสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมและการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ (4) การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อ และ (5) การสรุปผลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้า ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงมีส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยดำเนินงานตามวงจร PAR จำนวน 2 รอบ ได้แก่ การสังเคราะห์อัตลักษณ์ชุมชน และการพัฒนา-ประเมินสื่อสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Reason และ Bradbury (2008) และ Chambers (2012)

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของบ้านหนองหวาย

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 40 คน ประกอบด้วยเจ้าของโฮมสเตย์ ผู้นำชุมชน ราษฎรท้องถิ่น เยาวชน และนักท่องเที่ยว พบว่า บ้านหนองหวายมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นใน 3 ประการ ดังนี้

1. อัตลักษณ์ด้านภูมิวัฒนธรรมและเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ให้ข้อมูลกว่าร้อยละ 80 ระบุว่าชุมชนมีพื้นฐานการดำรงชีวิตแบบเกษตรกรรมและใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน วิถีเกษตรกรรมสะท้อนคุณลักษณะสำคัญของชุมชน เช่น ความขยัน อดทน และการพึ่งพาธรรมชาติ อัตลักษณ์ดังกล่าวถูกถ่ายทอดผ่านการออกแบบสื่อ เช่น โลโก้ แผนที่ท่องเที่ยว และมาสคอต โดยใช้สี รูปทรง และภาพประกอบที่สื่อถึงวิถีเกษตรกรรมและความมั่นคงของชุมชน

2. อัตลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ พื้นที่ชุมชนร่มรื่น เงียบสงบ และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ผู้ให้ข้อมูลกว่าร้อยละ 80 เห็นตรงกันว่า ความร่มรื่นและความสงบของพื้นที่เป็นเสน่ห์สำคัญที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว การวิเคราะห์เชิงจิตวิทยาพบว่า ความสงบดังกล่าวสะท้อนคุณค่าของการพักผ่อนเชิงชนบท (rural retreat) ซึ่งเป็นจุดแข็งของโฮมสเตย์ อัตลักษณ์นี้ถูกนำไปใช้ในการออกแบบสื่อผ่านโทนสีอ่อน ภาพทุ่งนา หนองน้ำ และองค์ประกอบภาพที่ให้ความรู้สึกโปร่ง เบา และผ่อนคลาย

3. อัตลักษณ์ด้านนิเวศ ผู้ให้ข้อมูลกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า การปรากฏของหิ่งห้อยในพื้นที่เป็นทรัพยากรทางนิเวศที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่ใกล้เคียง สะท้อนความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศ และทำหน้าที่เป็นอัตลักษณ์เชิงสัญลักษณ์ (symbolic identity) ที่สร้างการจดจำให้กับผู้มาเยือน อัตลักษณ์ดังกล่าวถูกถ่ายทอดผ่านการออกแบบมาสคอตรูปหิ่งห้อย การใช้ภาพหิ่งห้อยในวิดีโอประชาสัมพันธ์ และการสอดแทรกองค์ประกอบรูปทรงหิ่งห้อยในโลโก้

โดยสรุป บ้านหนองหวายสามารถนิยามอัตลักษณ์ได้ว่าเป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีความสงบเรียบง่าย และมีเอกลักษณ์เฉพาะจากปรากฏการณ์แสงหิ่งห้อย ณ หนองไข่นก ซึ่งถือเป็นทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางนิเวศที่เหมาะสมต่อการใช้เป็นจุดแข็งในการพัฒนาโฮมสเตย์ในรูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อออกแบบสื่อสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชนบ้านหนองหวาย

ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการออกแบบสื่ออยู่บนฐานแนวคิดการออกแบบสารสนเทศ (Information Design) ที่เน้นความเข้าใจง่ายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (Horn, 2000; Kostelnick & Roberts, 2010)

ร่วมกับแนวคิดการออกแบบแบบมีส่วนร่วม (Participatory Design) ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีบทบาทในกระบวนการออกแบบ (Sanders & Stappers, 2008) ทำให้อัตลักษณ์ด้านภูมิวัฒนธรรม ความสงบของวิถีชนบท และสัญลักษณ์หึ่งห้อยแห่งหนองไข่นก ถูกแปลงเป็นองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์ในงานออกแบบอย่างเป็นระบบ

จากการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์เนื้อหา สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสื่อสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ได้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) โลโก้ที่ใช้สัญลักษณ์หึ่งห้อยร่วมกับองค์ประกอบเกษตรกรรม 2) แผนที่ท่องเที่ยวในรูปแบบอินโฟกราฟิก 3) มาสคอตหึ่งห้อยเพื่อสร้างภาพจำที่เป็นมิตร 4) วิดีโอประชาสัมพันธ์ที่ถ่ายทอดบรรยากาศชนบทและความสงบอย่างมีเรื่องราวและ 5) เพลง Facebook สำหรับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในสื่อดิจิทัล

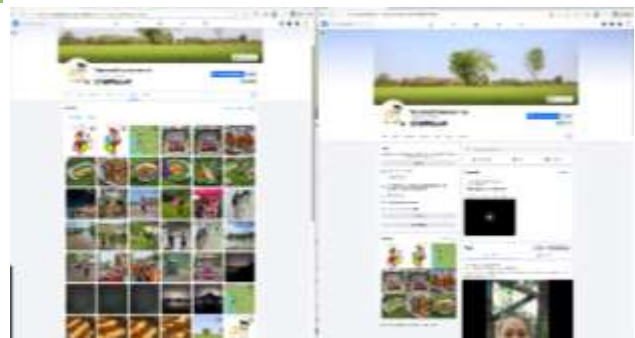
ผลการสังเคราะห์แสดงให้เห็นว่าสื่อทุกประเภทมีการโครงสร้างเนื้อหาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทั้งสามด้านอย่างความหมายและภาพลักษณ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ดังภาพ



ใช้โทนสี ภาพ เสียง และเป็นเอกภาพ ทำให้สื่อมีที่ 2-6

ภาพที่ 1 แผนที่กลุ่มโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย

ภาพที่ 2-4 โลโก้กลุ่มโฮมสเตย์บ้านหนองหวาย



ภาพที่ 5 วิดีโอประชาสัมพันธ์

ภาพที่ 6 เพจ Facebook โฮมสเตย์บ้านหนองหวาย

วัตถุประสงค์ที่ 3: เพื่อประเมินคุณภาพของสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญและความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อที่พัฒนา การประเมินคุณภาพของสื่อทั้ง 5 รูปแบบ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล ด้านการออกแบบสารสนเทศ และด้านการท่องเที่ยวเชิงชุมชน ผลการประเมินสรุปได้ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพของสื่อสารสนเทศทั้ง 5 รูปแบบ

ประเภทของสื่อ	ด้านเนื้อหา ($\bar{X}$, S.D.)	ด้านความถูกต้อง ของข้อมูล ($\bar{X}$, S.D.)	ด้านการออกแบบ และการนำเสนอ ($\bar{X}$, S.D.)	ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$, S.D.)	ระดับคุณภาพ
โลโก้โฮมสเตย์ บ้านหนองหวาย	4.67 , 0.46	4.33 , 0.43	4.73 , 0.35	4.58 , 0.41	เหมาะสม มากที่สุด
แผนที่ท่องเที่ยว เชิงธรรมชาติ	4.73 , 0.35	4.67 , 0.43	4.87 , 0.29	4.76 , 0.36	เหมาะสม มากที่สุด
มาศคอต หึ่งห้อย	4.87 , 0.29	4.75 , 0.29	5.00 , 0.00	4.87 , 0.19	เหมาะสม มากที่สุด
วิดีโอ ประชาสัมพันธ์	4.80 , 0.35	4.59 , 0.42	4.87 , 0.29	4.75 , 0.35	เหมาะสม มากที่สุด
เพจ Facebook โฮมสเตย์บ้าน หนองหวาย	4.60 , 0.46	4.33 , 0.43	4.53 , 0.47	4.49 , 0.45	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยรวม ของสื่อทั้งหมด	4.73 , 0.38	4.53 , 0.40	4.80 , 0.28	4.69 , 0.35	เหมาะสม มากที่สุด

ผลการประเมินโดยรวมพบว่า สื่อสารสนเทศทั้ง 5 ประเภทมีคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมากถึงเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.35) สะท้อนว่าสื่อที่พัฒนาขึ้นสามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการออกแบบและการนำเสนอซึ่งได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.28) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลว่ามีความโดดเด่นด้านเอกภาพของรูปแบบ สี และสัญลักษณ์

ในด้านเนื้อหาและความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสื่อมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถเชื่อมโยง “หึ่งห้อยแห่งหนองไข่นก” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ทางธรรมชาติของชุมชนเข้ากับองค์ประกอบของสื่อทุกประเภทได้อย่างสอดคล้อง ผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าหึ่งห้อยแห่งหนองไข่นกได้รับการพัฒนาเป็นอัตลักษณ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Identity) ของบ้านหนองหวายอย่างเป็นระบบ และช่วยยกระดับการสื่อสารภาพลักษณ์ชุมชนในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของท้องถิ่นในระยะยาว

5. ผลการประเมินความพึงพอใจ

การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อสารสนเทศสร้างสรรค์ ดำเนินการกับกลุ่มผู้ประกอบการและผู้มีส่วนร่วมในการออกแบบสื่อ จำนวน 40 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อ ซึ่งประเมินใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบและการนำเสนอ และด้านประสิทธิผลของสื่อ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจโดยผู้ใช้

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหา	4.63	0.45	พึงพอใจมากที่สุด
ด้านการออกแบบและการนำเสนอ	4.71	0.38	พึงพอใจมากที่สุด
ด้านประสิทธิผลของสื่อ	4.59	0.49	พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.44	พึงพอใจมากที่สุด

ผู้ใช้สื่อทั้ง 40 คนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) โดยด้านการออกแบบและการนำเสนอได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$) สะท้อนว่าการบูรณาการสัญลักษณ์หิ้งห้อยและการใช้โทนสีที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ชุมชนช่วยสร้างความประทับใจและการจดจำภาพลักษณ์ของบ้านหนองหวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ด้านเนื้อหาและด้านประสิทธิผลของสื่อก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงว่าสื่อที่พัฒนา มีความเข้าใจง่าย ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประชาสัมพันธ์ได้จริง

อภิปรายผล

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของบ้านหนองหวายและพัฒนาแนวทางการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าอัตลักษณ์หลักของบ้านหนองหวายประกอบด้วย (1) วิถีเกษตรกรรมเรียบง่าย (2) ความสงบของภูมิทัศน์ชนบท และ (3) “หิ้งห้อยแห่งหนองไข่นก” ซึ่งเป็นสัญลักษณ์เชิงนิเวศสำคัญของพื้นที่ อัตลักษณ์ดังกล่าวถูกนำไปสู่การพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ 5 ประเภท ได้แก่ โลโก้ แผนที่ท่องเที่ยว มาสคอต วิดีโอประชาสัมพันธ์ และเพจ Facebook โดยใช้แนวคิด Information Design และการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าสื่อมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.69$) โดยเฉพาะด้านการออกแบบและการนำเสนอ ผู้ใช้สื่อให้ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) สะท้อนว่าสื่อสามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์ได้ชัดเจนและใช้งานได้จริง

1. การศึกษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนบ้านหนองหวาย

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่าบ้านหนองหวายมีอัตลักษณ์โดดเด่นในมิติวิถีเกษตรกรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานของณัฐวัฒน์ (2566) และจิราภรณ์ และดุขฤ์ (2565) ที่ระบุว่าทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนอีสานมักเชื่อมโยงกับภูมิทัศน์และวิถีเกษตรกรรม และสามารถต่อยอดเป็นจุดขายทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบของ Goodwin (2019) ที่เน้นการพัฒนาบนฐานคุณค่าของชุมชน

อัตลักษณ์สำคัญคือ “หิ้งห้อยแห่งหนองไข่นก” ซึ่งสะท้อนความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศและวิถีชีวิตพอเพียง การนำสัญลักษณ์ดังกล่าวมาใช้ในการสื่อสารสะท้อนกระบวนการแปลงทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติไปสู่ทุนเชิงสัญลักษณ์และทุนสร้างสรรค์ (Bourdieu, 1986; Howkins, 2021) สอดคล้องกับงานของเหมชนิษฐ์ และคณะ (2562) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของโฮมสเตย์ไทยเกิดจากการใช้อัตลักษณ์ชุมชนเป็นแกนกลางของประสบการณ์ท่องเที่ยว

ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ในทุกขั้นตอนช่วยสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในรากเหง้าท้องถิ่น (Sanders & Stappers, 2008; Chambers, 2012; อัญลี, 2565) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามข้อเสนอของ UNWTO (2022) และ UNESCO (2013)

2. การออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชน

ผลการออกแบบสื่อทั้ง 5 ประเภทแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดการออกแบบสารสนเทศและการออกแบบที่ยึดผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ช่วยให้การถ่ายทอดอัตลักษณ์มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความสวยงาม (Horn, 2000; Kostelnick & Roberts, 2010; Norman, 2013) การเลือกใช้โทนสี รูปแบบตัวอักษร และองค์ประกอบภาพที่เชื่อมโยงกับแสงหิ้งห้อยและภูมิทัศน์ชนบท ช่วยสร้างประสบการณ์เชิงภาพลักษณ์ (Brand Experience) ที่สอดคล้องกับตัวตนของพื้นที่ ตามแนวคิดของ Kotler et al. (2021)

กระบวนการออกแบบแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Reason & Bradbury (2008), Patton (2015) และ Creswell (2018) ซึ่งเน้นบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ อีกทั้งการตรวจสอบสามเส้ายังช่วยเสริมความน่าเชื่อถือของผลการออกแบบ (Denzin, 1978; Guest et al., 2006) ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับงานของอภิชาติ ทองแท้ และคณะ (2568) รวมถึงเศกสรรค์ และคณะ (2566) และวรรณลักษณ์ และคณะ (2566) ที่ชี้ว่าสื่อดิจิทัลบนฐานอัตลักษณ์ชุมชนสามารถเพิ่มการรับรู้และความพึงพอใจของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินคุณภาพและความพึงพอใจต่อสื่อสารสนเทศ

ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้สะท้อนว่าสื่อทั้ง 5 ประเภทมีคุณภาพและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$ และ $\bar{X} = 4.64$ ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านการออกแบบและการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการวัดแบบ Likert (1932) และแนวคิดการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยตาม Nunnally (1978) การใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการตรวจสอบสามเส้ายังช่วยยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลจากหลายแหล่งตามแนวคิดของ Best (1977)

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในประเทศ เช่น จุติพร ปริญญากุล (2568) และอภิชาติ ทองแท้ และคณะ (2568) พบว่าผลการประเมินในระดับสูงเป็นแนวโน้มร่วมของงานวิจัยที่ใช้อัตลักษณ์ชุมชนเป็นฐานการออกแบบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Suansri (2020), Richards (2021) และ Ramkissoon & Khan (2022) ที่ระบุว่าการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์บนฐานวัฒนธรรมสามารถเพิ่มการรับรู้และความตั้งใจในการเดินทางท่องเที่ยวได้จริง

4. ประเด็นค้นพบที่น่าสนใจ

ผลการวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ชุมชนสามารถแปลงทุนวัฒนธรรมและทุนทางนิเวศให้กลายเป็นทุนสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้สัญลักษณ์ “หิ้งห้อยแห่งหนองไข่นก” ซึ่งช่วยสร้างการรับรู้และภาพจำของชุมชนได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน กระบวนการมีส่วนร่วมยังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมและความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น และเมื่อบูรณาการกับเทคโนโลยีสื่อดิจิทัล ทำให้การสื่อสารอัตลักษณ์สามารถเข้าถึงผู้ชมในวงกว้าง สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

สรุป

โดยสรุป การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ชุมชนเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการสื่อสารเชิงวัฒนธรรมและสร้างความยั่งยืนของการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้จริง กระบวนการมีส่วนร่วมทำให้เกิดสื่อที่สะท้อนตัวตนของพื้นที่ได้อย่างแท้จริงและได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน ทั้งนี้ ผลลัพธ์ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler et al. (2021), Suansri (2020), และ UNWTO (2022) ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากด้วยนวัตกรรมทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทิศทางสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต งานวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการออกแบบสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์

ที่เชื่อมโยงอัตลักษณ์ชุมชนกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาโมเดล Participatory Information Design Model สำหรับชุมชนอื่นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้จริงในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อขยายองค์ความรู้และสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1.1 การเปรียบเทียบกับชุมชนอื่นในลักษณะการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบอัตลักษณ์และรูปแบบการออกแบบสื่อของชุมชนบ้านหนองหวายกับชุมชน CBT อื่นในภาคอีสาน เช่น ชุมชนที่มีอัตลักษณ์ด้านหัตถกรรมหรือพิธีกรรม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของทุนวัฒนธรรมและผลลัพธ์ของการออกแบบสื่อในบริบทที่หลากหลาย ทั้งนี้ การประยุกต์กระบวนการ PAR ร่วมกับ Information Design เพื่อพัฒนาสื่อที่หลากหลายบนฐานอัตลักษณ์ชุมชนยังพบได้จำกัด จึงควรขยายผลเพื่อทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ทั่วไปของโมเดลที่พัฒนา

1.2 การประเมินผลเชิงปริมาณเชิงลึกต่อพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ควรมีการศึกษาผลเชิงปริมาณในมิติพฤติกรรม เช่น การรับรู้อัตลักษณ์ ความตั้งใจเดินทาง (Travel Intention) และความผูกพันกับพื้นที่ (Place Attachment) โดยใช้การเก็บข้อมูลแบบ Pre-Post Test เพื่อประเมินประสิทธิผลของสื่อในเชิงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 การพัฒนาสื่อปฏิสัมพันธ์และเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ควรต่อยอดการวิจัยไปยังสื่อปฏิสัมพันธ์ เช่น AR, VR และ Virtual Tour เพื่อสร้างประสบการณ์เชิงดื่มด่ำ (Immersive Experience) ที่ผสมผสานอัตลักษณ์ด้านหัตถ์ ธรรมชาติ และวิถีชนบทให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.4 การตรวจสอบแบบจำลองการออกแบบเชิงมีส่วนร่วม (PAR-ID Model) ควรพัฒนาแบบจำลองการออกแบบสารสนเทศเชิงมีส่วนร่วม เช่น Participatory Information Design Model (PID-Model) และนำไปทดสอบในหลายพื้นที่ เพื่อยกระดับสู่กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ได้ในวงกว้าง

1.5 การศึกษามูลค่าทางเศรษฐกิจของทุนอัตลักษณ์ ควรศึกษามูลค่าทางเศรษฐกิจของทุนอัตลักษณ์ เช่น ผลกระทบต่อรายได้จากการท่องเที่ยว การสร้างงานด้านสื่อ และการแปลงทุนวัฒนธรรมเป็นมูลค่าเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์สำหรับการพัฒนาในพื้นที่

2.1 การใช้โมเดล NCIMM ในการพัฒนาสื่อชุมชน ควรนำ Nongwai Creative Identity Media Model (NCIMM) ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ของโฮมสเตย์และองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ชุมชนที่มีเอกภาพและสอดคล้องกับอัตลักษณ์

2.2 การใช้กลยุทธ์สื่อดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ควรใช้สื่อดิจิทัลที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การเผยแพร่คอนเทนต์แบบ Storytelling การใช้คลิปลั่นบนแพลตฟอร์มออนไลน์ การเชื่อมโยงแผนที่ดิจิทัลด้วย QR Code และการจัดแคมเปญออนไลน์ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยว

2.3 การเสริมสร้างศักยภาพเยาวชนด้านสื่อ ควรพัฒนาโครงการฝึกอบรมด้านการผลิตและบริหารจัดการสื่อดิจิทัลให้แก่เยาวชน เพื่อให้ชุมชนสามารถดูแลสื่อและการสื่อสารได้ด้วยตนเองในระยะยาว

2.4 การขยายผลร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในพื้นที่ควรนำรูปแบบการออกแบบสื่อจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนในระดับอำเภอและจังหวัด

2.5 การใช้เป็นกรณีศึกษาในการเรียนการสอน สถาบันการศึกษาในจังหวัดมหาสารคามสามารถนำกระบวนการออกแบบสื่อเชิงมีส่วนร่วมและผลลัพธ์จากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นกรณีศึกษาในรายวิชาด้านการออกแบบสารสนเทศ สื่อดิจิทัล และการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อเสริมทักษะการออกแบบเชิงบริบทให้แก่บัณฑิต

เอกสารอ้างอิง

- เชมชนิษฐ์ แสนเย็นนันทน์, ธนะ นันทิสุทธิ์การณนัย และ วันชัย รัตนวงษ์. (2562). ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโฮมสเตย์จากมุมมองผู้นำชุมชนโฮมสเตย์ 4 ภูมิภาคของไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 39(4), 89-114.
- จิราภรณ์ พรหมเทพ และ ดุษฎี ช่วยสุข. (2565). ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอาหารชุมชนอาจสามารถ จังหวัดนครพนม. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 17(59), 30-41.
- จตุพร ปริญญากุล. (2568). การรับรู้อัตลักษณ์ชุมชนและกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของอำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา. 18(1), 106-127.
- ณัฐวัฒน์ จิตศีล. (2566). แนวทางการพัฒนารูปแบบโฮมสเตย์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านส้มกบ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม. วารสารสถาปัตยกรรม การออกแบบและการก่อสร้าง. 5(3), 30-43.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. สุวีริยาสาส์น.
- วรรณลักษณ์ เมียดขุนทด และคณะ. (2566). การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาพื้นที่ ต. นกออก อ. ปักธงชัย จ. นครราชสีมา. วารสารสถาปัตยกรรม การออกแบบและการก่อสร้าง. 5(2), 1-15.
- เศกสรรค์ วรรณพงษ์, สุภาภรณ์ ศรีดี, และ หฤทัย ปัญญาอุตรตระกูล. (2566). นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน: กรณีศึกษาการใช้สื่อดิจิทัลของชุมชนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม. 6(3), 195-212.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิชาติ ทองแท้ และคณะ. (2568). การพัฒนาสื่อดิจิทัลโดยใช้อัตลักษณ์ชุมชนเป็นฐานเพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนบ้านโชค จังหวัดสุรินทร์. วารสารคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสร้างสรรค์. 3(2), 185-200.
- อัญชลี ศรีเกตุ. (2565). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนสู่วิถีที่ยั่งยืน. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(2), 270-279.
- อิสรา เสยานนธ์. (2553). การสร้างมูลค่าการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของธุรกิจโฮมสเตย์: กรณีศึกษาโฮมสเตย์บริเวณตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 30(4), 77-96.
- ASEAN. (2016). ASEAN community-based tourism standard. ASEAN Secretariat.
- Best, J. W. (1977). Research in education. Prentice-Hall.

- Binkhorst, E., & Dekker, T. (2009). Agenda for co-creation tourism experience research. *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 18(2–3), 311–327.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 5th ed.. SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. 2nd ed.. McGraw-Hill.
- Goodwin, H. (2019). *Responsible tourism: Using tourism for sustainable development*. Goodfellow Publishers.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*. 18(1), 59–82.
- Horn, R. E. (2000). Information design: Emergence of a new profession. In R. Jacobson (Ed.), *Information design*. MIT Press.
- Howkins, J. (2021). *The creative economy: How people make money from ideas* (Updated ed.). Penguin.
- Kanoksilapatham, B., et al. (2023). Tourist attraction-based cultural identity and local participation propelling sustainable cultural tourism in northern Thailand. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*. 23(3), 478–490.
- Kostelnick, C., & Roberts, D. (2010). *Designing visual language: Strategies for professional communicators*. 2nd ed.. Allyn & Bacon.
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). *Marketing 5.0: Technology for humanity*. Wiley.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 22(140), 1–55.
- Norman, D. A. (2013). *The design of everyday things* (Revised and expanded ed.). Basic Books.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. 2nd ed.. McGraw-Hill.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. 4th ed.. SAGE Publications.
- Ramkissoon, H., & Khan, A. (2022). Planning Sustainable Community-Based Tourism in the Context of Thailand: Community, Development, and the Foresight Tools. *Sustainability*. 14(11), 6614.
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008). *The SAGE handbook of action research: Participative inquiry and practice*. SAGE Publications.
- Richards, G. (2021). Cultural tourism: A review of recent research. *Annals of Tourism Research*. 87(1), 103141.
- Richards, G., & Raymond, C. (2000). Creative tourism. *Annals of Tourism Research*. 27(4), 1049–1066.
- Sanders, E. B.-N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *CoDesign*. 4(1), 5–18.

- Servaes, J. (2008). Communication for development and social change. SAGE Publications.
- Suansri, P. (2020). Community-based tourism: A tool for sustainable development. Community Development Institute.
- UNESCO. (2013). Creative economy report 2013: Widening local development pathways. UNESCO Publishing.
- UNWTO. (2022). Sustainable development of tourism: A framework for action. United Nations World Tourism Organization.

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด
ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
The Application of Buddhist Principles for the Conservation of Khok
Hin Lat Community Forest, Nong Pling Subdistrict, Mueang District,
Maha Sarakham Province

พระวุฒิกิจ จิตตสุตโต (ชัยกองชา)

Phra Wuttikorn Chittasutta (Chaikongcha)

พระครูภาวนาพัฒน์บัณฑิต

Phrakhru Bhavanaphatthanabandit

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจันท

Phradhikarn Nattawut Siricantho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Roi Et Buddhist College

Email: sosomma@gmail.com



Received: 7 November 2025; Revised: 24 December 2025; Accepted: 25 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาประวัติและความเป็นมาการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่ออนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการวิจัย ได้แก่ การศึกษาในเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน จำนวน 25 รูป/คน นำเสนอผลการวิจัยด้วยพรรณนาวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

การอนุรักษ์ทรัพยากรตามแนวพุทธศาสนาเน้นสร้างสมดุลระหว่างมนุษย์และธรรมชาติในฐานะส่วนหนึ่งของระบบนิเวศ โดยมี ป่าชุมชนโคกหินลาด เป็นต้นแบบการบูรณาการที่สำคัญ ผ่านกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์อย่างการปลูกป่าและ "บวชป่า" เพื่อสร้างจิตสำนึกรักหวงแหนมรดกจากบรรพบุรุษ หัวใจสำคัญคือการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อความยั่งยืน ได้แก่ 1) หิริ-โอตตปปะ คือสร้าง

ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำลายป่า 2) อิทธิบาท 4 คือปลูกพลังให้คนในชุมชนมุ่งมั่นปกป้องธรรมชาติอย่างมีเป้าหมาย 3) สังคหวัตถุ 4 และ พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นเครื่องมือสร้างความสมัครสมานสามัคคีในเครือข่าย กระบวนการนี้เปลี่ยนผืนป่าให้เป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่ให้ทรัพยากร แต่ยังช่วยขัดเกลาจิตใจคนในชุมชน โดยใช้คุณธรรมเป็นรากฐานสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริงทั้งในระดับบุคคลและสังคม

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักพุทธธรรม, การอนุรักษ์, ป่าชุมชนโคกหินลาด

Abstract

This research study had three main objectives: 1) to study the history and background of the conservation of the Khok Hin Lat Community Forest, Nong Pling Subdistrict, Mueang District, Maha Sarakham Province; 2) to explore the current practices of forest conservation in the Khok Hin Lat community; and 3) to examine the application of Buddhist principles in the conservation of the Khok Hin Lat Community Forest. This study employed a qualitative research methodology, utilizing both documentary research and in-depth interviews. Key informants included 25 individuals directly involved in the conservation efforts of the Khok Hin Lat Community Forest. The findings are presented using a descriptive analysis approach.

Buddhist-based natural resource conservation emphasizes creating a balance between humans and nature as interconnected parts of the ecosystem. The Khok Hin Lat Community Forest serves as a key model for this integration, utilizing symbolic activities such as reforestation and "forest ordination" (*Buat Pa*) to instill a sense of guardianship over this ancestral heritage. At the core is the application of Buddhist principles for sustainability: 1) Hiri-Ottappa Cultivating a sense of moral shame and fear of the consequences of destroying nature, 2) Iddhipada 4 (Four Paths to Success) Empowering community members to protect the environment with purpose and determination, 3) Sangahavatthu 4 and Brahmavihara 4 Serving as tools to foster unity and harmony within the community network. This process transforms the forest into a sacred space that does not merely provide physical resources, but also enriches the spirits of the people. Ultimately, it establishes morality as the foundation for true sustainability at the individual, community, and societal levels.

Keywords: Application, Buddhist Principles, Conservation, Khok Hin Lad Community Forest

บทนำ

จากงานประเมินของ Millenium Ecosystem Assessment พบว่า 2 ใน 3 ของระบบนิเวศบนดินทั่วโลกถูกเปลี่ยนเป็นท้องที่ทางการเกษตรเพื่อผลิตอาหาร เสื้อผ้า และไม้ฟืน เมื่อผืนดินถูกเปลี่ยนแปลงไป ระบบนิเวศเสียหายและนิเวศบริการก็ถูกทำลายไปด้วย (พงศกร ศุภกิจไพศาล, 2566) ในปี 2561 ป่าไม้หายไปประมาณ 2 ล้านเฮกเตอร์ สารพิษที่ถูกปล่อยจากโรงงานสู่สิ่งแวดล้อมในปี 3 ล้านตัน การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปี 15,294 ล้านตัน (American Library Association, 2566) ปริมาณขยะมูลฝอยกว่า 26.77 ล้านตัน ซึ่งในปริมาณนี้มีขยะอาหารมากถึงร้อยละ 64 (มลพิษจากอาหารเหลือ, 2566) ชนิดของสายพันธุ์สิ่งมีชีวิตลดลงอย่างมาก จำนวนประชากรสัตว์มีกระดูกสันหลังที่ลดลงถึงร้อยละ 58 การลดลงของประชากรสัตว์สายพันธุ์ต่างๆ มีความเชื่อมโยงกับระบบนิเวศที่ถูกทำลายลง (WWF: Living Planet Report, 2566) จากสถานการณ์นี้ ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อทรัพยากรกับพืชและสัตว์ป่าแต่ยังส่งผลกระทบต่อเนื่องมาถึงมนุษย์ด้วย มีรายงานผลวิจัยที่ชี้ว่ามลพิษเป็นสาเหตุหลักสำคัญ 1 ใน 6 ของการเสียชีวิตทั่วโลก มีคำกล่าวที่ว่า “มลพิษเป็นมากกว่าความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม แต่เป็นความเสี่ยงที่รุนแรงในวงกว้างซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อหลายแง่มุมของสุขภาพและความเป็นอยู่ของมนุษย์ (ฟิลิป แลนดริงแกน, 2566) ปัจจุบันพื้นที่ป่าไม้ในประเทศไทยกำลังถูกทำลายลงเรื่อย ๆ และอาจจะหมดลงได้ไม่ช้าหากจะให้ทางราชการรับภาระดำเนินการอนุรักษ์เพียงฝ่ายเดียวคงจะไม่ได้ผลเพียงพอ จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและขอความร่วมมือจากชุมชนให้ช่วยกันรักษาป่าไม้และรักษาระบบนิเวศในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งอาร์เน แนส (Arne Dekke Eide Naess) นักปราชญ์ชาวนอร์เวย์ เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีนิเวศวิทยาแนวลึก (Deep Ecology) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนจิตสำนึกของมนุษย์ที่มีต่อธรรมชาติ จนนำไปสู่รูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่มิได้ยึดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของสิ่งแวดล้อม แต่ให้รักษาความสมดุลของระบบนิเวศในธรรมชาติที่มีความหลากหลายควบคู่ไปกับ สังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์อย่างพึ่งพาอาศัยกัน จริยธรรมสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดแบบนิเวศวิทยาเชิงลึกนั้น นำเสนอภาพความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และระบบนิเวศ โดยมองภาพรวมของความสัมพันธ์ขนาดใหญ่ของทุกชีวิต เพื่อ นำไปสู่จิตสำนึกแห่งการตระหนักรู้ในตนเอง ที่ขยายขอบเขตรวมไปถึงทุกชีวิตเพื่อให้มนุษย์ปฏิบัติต่อโลกธรรมชาติในฐานะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวและ เป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน เสมือนกับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว นั่นคือ ถ้ามนุษย์ทำร้ายธรรมชาติก็เป็นเสมือนกับการทำร้ายตนเอง มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะเห็นคุณค่าของชีวิตไม่ใช่มูลค่า แนวคิดนี้ไม่ได้ห้ามให้มนุษย์ใช้ประโยชน์จาก ธรรมชาติ แต่ต้องไม่เป็นไปเพื่อความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นในฐานะของสิ่งที่จะต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการดำรงอยู่ (ไพบรียา เกตุกุล, 2560) มีเป้าหมายมุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการมองโลกและชีวิตโดยตระหนักว่ามนุษย์เป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติและ มองธรรมชาติมีค่าในตัวเอง เน้นการปฏิบัติหรือแก้ไขกระบวนการทัศนของมนุษย์ในฐานะปัจเจกชน นั่นคือ มนุษย์กับธรรมชาติมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก มนุษย์ไม่ควรไปรุกรานและทำร้ายธรรมชาติ ควรอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืน (ประเวศ อินทองปาน, 2553)

การหาทางออกร่วมกันในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมครั้งแรก เกิดขึ้นเมื่อองค์การสหประชาชาติจัดให้มีประชุมใหญ่ระดับโลก “การประชุมสหประชาชาติเรื่องสิ่งแวดล้อมของมนุษย์” หรือ “UN Conference on the Human Environment” ที่กรุงสตอกโฮล์ม ในปี ค.ศ.1972 ถือ

เป็นการประชุมครั้งแรกในระดับในโลกว่าด้วยปัญหาสิ่งแวดล้อม มีผู้เข้าร่วมประชุมกว่า 1,200 คน จาก 113 ประเทศ รวมถึงมีผู้สังเกตการณ์อีกกว่า 1,500 คน เพื่อร่วมกันหาหนทางแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ กำลังเผชิญอยู่ ผลจากการประชุมครั้งนั้นได้มีข้อตกลงร่วมกันหลายอย่าง เช่น การจัดตั้งโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (UNEP: United Nations Environment Program) และรัฐบาลประเทศต่างๆ ก็ได้รับข้อตกลงจากการประชุมคราวนั้นไปจัดตั้งหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมขึ้นในประเทศของตน สำหรับการประชุมในครั้งต่อไป มีการกำหนดแผน SDGs (The Ministry of Foreign Affairs of Thailand, 2017) โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่น แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบกและการจัดการอย่างยั่งยืนและปกป้องระบบนิเวศทางชายฝั่งและทางทะเลจากภาวะมลพิษจากแหล่งบนบก เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีการบังคับใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 (มูลนิธิติธรรมสิ่งแวดล้อม, 2566) กับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งยังมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน การใช้ความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ ร่วมแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น กลไกทางเศรษฐศาสตร์และการตลาด การเสนอแนวคิด ทฤษฎีเพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อมเช่น ทฤษฎีกายา ทฤษฎีเคออส ระบบนิเวศแบบลึก การใช้เทคโนโลยีต่างๆ โดยนาเทคนิคทั้งทางกายภาพ เคมี และชีวภาพมาสร้างระบบบำบัดมลพิษ ในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อกำจัดและลดปริมาณการปล่อยสารพิษสู่สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ป่าไม้เป็นทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ เพราะประกอบด้วยความหลากหลายของพืชพันธุ์ ความหลากหลายสายพันธุ์สัตว์ เป็นทั้งแหล่งอาหารและที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิต ป่าไม้ที่มีความอุดมสมบูรณ์ก็จะเป็นแหล่งต้นน้ำ ทำให้เกิดความชุ่มชื้นหล่อเลี้ยงผืนป่า และก่อให้เกิดแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ซึ่งมนุษย์และสัตว์ก็อาศัยแหล่งน้ำเพื่อดำรงชีพ รวมทั้งยังเป็นแหล่งผลิตออกซิเจน และทำให้เกิดความสมดุลของระบบนิเวศ เมื่อป่าไม้ถูกทำลายลงไปย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สัตว์ป่า ดิน น้ำ อากาศ และมนุษย์ เพราะเมื่อไม่มีผืนป่าปกคลุมพื้นดินก็จะเกิดปัญหาความแห้งแล้งและขาดพืชปกคลุม เมื่อฝนตกลงมาก็จะชะล้างหน้าดินและแร่ธาตุที่ให้ความอุดมสมบูรณ์ของดินไป และไม่มีต้นไม้คอยดูดซับน้ำไว้และชะลอความรุนแรงของน้ำป่า ทำให้น้ำไหลบ่าท่วมบ้านเรือนและพื้นที่ทำการเกษตรทุกปี พอถึงฤดูแล้งก็ไม่มีน้ำซึมใต้ดินไว้หล่อเลี้ยงต้นน้ำลำธาร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการอุปโภคและบริโภค สาเหตุของการทำลายป่านั้นมาจากการทำไร่เลื่อนลอย และการบุกรุกป่าเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจเกิดจากการแผ้วถางป่า เพื่อปลูกพืชไร่อยู่ตามภูเขาสูงหรือป่าโดยเฉพาะป่าดงดิบเขาบริเวณต้นน้ำลำธาร การทำอุตสาหกรรมป่าไม้และเหมืองแร่ต่างๆ การบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อประกอบอาชีพและเป็นที่อยู่อาศัย การตัดถนนผ่านพื้นที่ป่าผลกระทบจากกิจกรรมการท่องเที่ยวตามธรรมชาติ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่รุนแรงและมีผลกระทบในวงกว้าง

ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศไทยถูกทำลายอย่างต่อเนื่อง พื้นที่ป่าในแต่ละภูมิภาคได้ถูกทำลายเป็นจำนวนมาก โดยภาคเหนือเหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 55.16 ภาคตะวันออกเหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 21.47 ภาคกลางเหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 30.03 ภาคใต้เหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 24.26 และภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือเหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 14.18 ในขณะที่พื้นที่ป่าไม้ยังคงถูกบุกรุกทำลายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยลดลงจาก 171 ล้านไร่ ในปี 2504 หรือคิดเป็นร้อยละ 53.3 แต่ในปี 2552 เหลือพื้นที่ป่า 107.6 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 33.6 ของพื้นที่ทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, 2565) ล่าสุดเมื่อปี 2560 มีการสำรวจพื้นที่ป่าของประเทศไทย จำแนกออกเป็นรายภาคพบว่า “ภาคเหนือมีพื้นที่ป่าร้อยละ 52.45 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่ป่าร้อยละ 14.94 ภาคตะวันออกมีพื้นที่ป่าร้อยละ 22.34 ภาคกลางมีพื้นที่ป่าร้อยละ 33.01 ส่วนภาคใต้มีพื้นที่ป่าร้อยละ 24.02 เมื่อคิดรวมทั้งหมดของประเทศ เหลือพื้นที่ป่าร้อยละ 31.58 ของพื้นที่ทั้งหมด (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2566) โดยสถานการณ์ป่าไม้ในประเทศไทยทุกภูมิภาคลดลงอย่างต่อเนื่อง “เฉลี่ยป่าไม้ในประเทศไทยลดลงปีละกว่า 1 ล้านไร่ ถือว่าอยู่ในขั้นวิกฤติ สาเหตุจากการบุกรุกทำลายป่าอย่างต่อเนื่อง และส่งผลทำให้สภาพป่าในแทบทุกพื้นที่เข้าสู่ภาวะเสื่อมโทรม (ไทยรัฐ, 2566) ซึ่งการลดลงของพื้นที่ป่าได้ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศป่าและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยทุกรัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหาป่าไม้ จึงมีนโยบายและมาตรการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าเป็นเรื่องเร่งด่วน ซึ่งได้พยายามทำงานร่วมกับหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆร่วมกับภาคประชาชน แต่ก็ยังพบว่าพื้นที่ป่าไม้ได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการกำหนดเขตป่าสงวนและพื้นที่อนุรักษ์หรือการออกกฎหมายมาบังคับใช้ก็ตาม ป่าไม้ก็ยังถูกทำลายจนเข้าขั้นวิกฤติทุกภูมิภาค โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่ป่าเหลือน้อยกว่าภาคอื่น คือ ร้อยละ 14.94 เท่านั้น

ชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคามมีแนวทางการอนุรักษ์ป่าชุมชน ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้ชาวบ้านมีความรักหวงแหนป่าชุมชนในถิ่นกำเนิดของตนเพราะป่าไม้เป็นทรัพยากรที่สำคัญของมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย ถ้าบริเวณใดมีป่าไม้มากก็必将มีความชุ่มชื้นทำให้อากาศเย็นและมีฝนตก ทำให้เกิดแหล่งน้ำลำธารแต่ถ้าป่าไม้ถูกทำลายจะทำให้เกิดความแห้งแล้งฝนไม่ตกตามฤดูกาลดังนั้นป่าไม้จึงมีประโยชน์แก่คนในชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงเป็นแหล่งอาหารทางอ้อมช่วยรักษาสภาพแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ แต่ปัจจุบันนี้ในโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม บางพื้นที่ยังมีการตัดต้นไม้ทำลายป่าอยู่ซึ่งก่อให้เกิดความแห้งแล้งฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล และการเกิดสภาวะโลกร้อนซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ ที่ต้องช่วยกันแก้ปัญหาด้วยการอนุรักษ์ป่าชุมชนตามหลักธรรมของชุมชนหินลาดตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อปลูกจิตสำนึกให้คนในชุมชนและประชาชนทั้งหลายและเป็นการรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ เพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติและความเป็นมาการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช

3. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งการวิจัย เรื่อง ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องพระไตรปิฎก หนังสือ รายงานการวิจัย เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มเป้าหมายป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลด้านประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สามารถให้ข้อมูล ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (criterion based selection) จำนวน 25 รูป/คน ดังนี้

- 1) พระสงฆ์ จำนวน 5 รูป
- 2) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน
- 3) ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน
- 4) นักวิชาการป่าไม้ จำนวน 5 คน
- 5) ชาวชุมชนหินลาด จำนวน 5 คน

3. ข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้านทฤษฎี และภาคสนามโดยใช้วิธีอธิบายเชิงพรรณนา ตามวัตถุประสงค์ในประเด็นต่าง ๆ คือ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมะนัง จังหวัดมหาราช

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์จากการลงพื้นที่ในการทำวิจัย

3. เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นมาสรุป เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการเขียนรายงานการวิจัย

4. เขียนรายงานการวิจัย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

1. ประวัติและความเป็นมาการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ป่าชุมชนโคกหินลาดตั้งอยู่ในจังหวัดมหาสารคาม ป่าชุมชนโคกหินลาดเดิมเป็นป่าสงวนแห่งชาติที่มีพื้นที่ประมาณ 5,000 ไร่ แต่ปัจจุบันเหลือเพียง 3,750 ไร่ เนื่องจากการทำลายของมนุษย์และการใช้ประโยชน์จากป่าโดยไม่ระมัดระวัง เมื่อปี พ.ศ. 2507 เจ้าหน้าที่จากสำนักงานป่าไม้ได้ร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการสำรวจและปักแนวเขตเพื่อประกาศพื้นที่นี้ให้เป็นป่าสงวนแห่งชาติซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 3,750 ไร่ ครอบคลุม 20 หมู่บ้าน ใน 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลหนองปลิง ตำบลโคกก้อ ตำบลบัวค้อ ตำบลดอนหวาน อำเภอเมืองมหาสารคาม และตำบลวังแสง อำเภอแกลง ป่าชุมชนนี้เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชุมชน ทั้งในด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ เช่น เห็ดป่า พืชสมุนไพร และแหล่งน้ำที่สำคัญ รวมทั้งเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าหลายชนิด ป่าชุมชนโคกหินลาดมีความสำคัญอย่างมากในด้านต่างๆ เช่น แหล่งอาหารและสมุนไพร: ป่าแห่งนี้แหล่งของเห็ดป่าหลายชนิด เช่น เห็ดโค เห็ดระโงก เห็ดปลวก รวมทั้งพืชผักพื้นบ้าน เช่น ผักติ้ว ผักสาบ ผักกระโดน แหล่งน้ำ: ป่าโคกหินลาดเป็นต้นน้ำของอ่างเก็บน้ำโคกก้อ (ห้วยหินเหิน) และห้วยคะคาง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสำคัญสำหรับการเกษตรและการอุปโภคบริโภคในชุมชน ระบบนิเวศ: ป่าแห่งนี้เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าหลายชนิด เช่น ไก่ป่า กระรอก กระแต อีเห็น หมากจอก และนกชนิดต่างๆ การอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาดทำได้โดยยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการดูแลและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

2. การอนุรักษ์ชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

การรักษาป่าในมิติของชุมชนบ้านโคกหินลาด ไม่ใช่เพียงแค่การห้ามตัดไม้หรือไม่ล่าสัตว์ หากแต่เป็นกระบวนการที่ลึกซึ้งยิ่งกว่านั้น เป็นการดูแลด้วยหัวใจ ด้วยความเข้าใจในคุณค่าของธรรมชาติ และด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับชีวิตของทุกคนทั้งในวันนี้และวันข้างหน้า ผืนป่าโคกหินลาดเป็นมากกว่าทรัพยากรธรรมชาติ มันคือที่มาของอาหาร น้ำ ยารักษาโรค และวัฒนธรรมพื้นถิ่นที่ตกทอดมาแต่อดีต ชาวบ้านมองป่าเหมือนญาติผู้ใหญ่ เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องได้รับการดูแล ไม่ต่างจากบ้านของตนเอง การรักษาป่าจึงกลายเป็น ภารกิจประจำวัน ของผู้คนในชุมชนอย่างเป็นธรรมชาติ การรักษาป่าที่นี่เริ่มตั้งแต่การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันว่าป่าคือของส่วนรวม ทุกคนมีสิทธิใช้ประโยชน์อย่างเท่าเทียม แต่ต้องไม่ทำลายหรือใช้เกินความจำเป็น มีการตั้งกติกาชุมชนอย่างชัดเจน เช่น ห้ามตัดไม้ใหญ่ ห้ามล่าสัตว์ ห้ามเผาป่าโดยไม่มีเหตุอันควร และกำหนดพื้นที่สำหรับเก็บของป่าในแต่ละฤดูกาล เพื่อให้ป่าสามารถฟื้นตัวได้อย่างสมดุล ชุมชนยังใช้วิธีการรักษาป่าอย่างหลากหลาย ทั้งแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ อาทิ การทำแนวกันไฟ การปลูกต้นไม้ทดแทน การสร้างฝายชะลอน้ำเพื่อรักษาความชุ่มชื้นในพื้นที่ป่า และการจัดกิจกรรม “บวชป่า” ซึ่งสะท้อนถึงความศรัทธาและจิตวิญญาณของชาวพุทธที่เคารพในธรรมชาติ กิจกรรมเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากความรักในผืนดินที่พวกเขาอาศัยอยู่ ความหวงแหนในทรัพยากรที่บรรพบุรุษเคยใช้ และความปรารถนาให้ลูกหลานได้เติบโตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ยังคงบริสุทธิ์ดังเดิมอีกทั้งการรักษาป่ายังเชื่อมโยงกับการรักษาความสัมพันธ์ในชุมชน เพราะเมื่อชาวบ้านต้องทำงานร่วมกัน

เช่น จัดเวรยามเฝ้าป่า ร่วมปลูกป่า หรือติดตามคนแปลกหน้าเข้าเขตป่า การสื่อสารและความสามัคคีก็เกิดขึ้นตามมา กลายเป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งและมั่นคง การมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนก็เป็นหัวใจสำคัญ พวกเขาถูกปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของป่าผ่านกิจกรรมเรียนรู้ในธรรมชาติ เช่น การเดินป่า ศึกษาพันธุ์ไม้ การทำสมุดบันทึกของป่า และการเล่านิทานพื้นบ้านเกี่ยวกับภูตป่าหรือจิตวิญญาณของต้นไม้ สิ่งเหล่านี้ได้หล่อหลอม “ความรักป่า” ให้ฝังรากลึกในใจของคนรุ่นใหม่ การรักษาป่าชุมชนโคกหินลาด คือผลลัพธ์ของความรัก ความเข้าใจ และการกระทำอย่างต่อเนื่องของคนในพื้นที่ ที่ไม่เพียงแต่ต้องการใช้ประโยชน์จากป่า แต่ยังต้องการเห็นป่าคงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน มันคือการดูแลธรรมชาติด้วยหัวใจ ด้วยความร่วมมือ และด้วยความเชื่อมั่นว่ามนุษย์กับป่าสามารถอยู่ร่วมกันได้ หากต่างฝ่ายต่างเคารพซึ่งกันและกัน

การมีส่วนร่วมของชุมชนโคกหินลาดถือเป็นแบบอย่างที่ดีสะท้อนถึง “พลังของประชาชนในระดับฐานราก” ที่สามารถเป็นเจ้าของกระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติด้วยตนเอง ความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในที่นี้ไม่ได้เกิดจากการณรงค์ของหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่เกิดจากความเข้าใจในประโยชน์ของป่าที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้คน การเปิดพื้นที่ให้คนทุกกลุ่มมีโอกาสมีเสียงในการกำหนดอนาคตของป่า ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบในระยะยาว การมีส่วนร่วมในกระบวนการที่ต่อเนื่องยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะของคนในชุมชน เช่น ทักษะการสื่อสาร การวางแผน การประเมินผล และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จุดเด่นของการมีส่วนร่วมในกรณีนี้คือ “การสร้างสมดุลระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมกับการบริหารจัดการแบบสมัยใหม่” โดยไม่ละทิ้งจิตวิญญาณของความเป็นชุมชน การรักษาป่าจึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ แต่กลายเป็น “วิถีชีวิต” ที่ถักทออยู่ในทุกมิติของความเป็นอยู่ในภาพรวม กระบวนการมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ป่ารอดอยู่ หากแต่ยังทำให้ชุมชนเข้มแข็ง มีพลังในการจัดการตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง การส่งเสริมเครือข่ายในการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด จึงเป็นกระบวนการที่หลอมรวมผู้คนหลายกลุ่ม หลายบทบาท ให้เข้ามาร่วมกันสร้างระบบนิเวศทางสังคมที่เข้มแข็ง เครือข่ายเหล่านี้มิใช่เพียงโครงสร้าง แต่คือหัวใจของความร่วมมือที่มีชีวิต เป็นสายใยแห่งการเรียนรู้ การเติบโต และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยืนยันว่าการดูแลรักษาป่า นั้น มิใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็น ภารกิจร่วม ของสังคมที่มีจิตสำนึกและมองเห็นอนาคตร่วมกันอย่างแท้จริง

3. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม

การรักษาป่าโดยใช้หลัก หิริ และ โอตตัปปะ ในการสร้างความรู้สึกละอายต่อการทำลายและความเกรงกลัวต่อผลกระทบจากการทำลายธรรมชาติ เป็นแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนไม่เพียงแต่รักษาป่าไว้เพราะหน้าที่ แต่ยังทำด้วยจิตสำนึกที่ดี ด้วยความมุ่งมั่นที่จะรักษาความสมดุลของธรรมชาติและชุมชนให้อยู่รอดไปในอนาคต

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการให้ความรู้เพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนห้วยหินลาด เป็นการบูรณาการระหว่าง พลังภายในจิตใจ กับ แนวทางการปฏิบัติจริงในชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งระดับความคิด พฤติกรรม และค่านิยมของคนในพื้นที่ เมื่อชาวบ้านรู้สึกได้ว่า “ป่าเป็นบ้าน” “การอนุรักษ์คือหน้าที่” และ “เราทำได้จริง” ด้วยพลังของฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

การรักษาป่าจึงไม่ใช่เพียงแค่นโยบายหรือโครงการ แต่กลายเป็น วิถีชีวิตที่ยั่งยืน และส่งต่อคุณค่าต่อไปยังลูกหลานในอนาคต

การน้อมนำ สังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารจัดการป่าชุมชนโคกหินลาด ไม่เพียงส่งเสริมให้เกิดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้าง “ทุนทางสังคม” และ “ทุนทางจิตใจ” ให้เข้มแข็ง ความสมัครใจในการอนุรักษ์จึงเกิดจากความรัก ความศรัทธา และความเข้าใจที่แท้จริง ไม่ใช่จากคำสั่งหรือกฎเกณฑ์

หลักพรหมวิหาร 4 มิใช่เพียงคำสอนทางศาสนา แต่เป็นหลักการที่มีพลังสูงในการสร้าง “ชุมชนที่มีจิตใจดูแลป่า” ป่าชุมชนโคกหินลาดจึงไม่ใช่แค่ผืนป่าธรรมชาติ แต่เป็น “ป่าธรรมะ” ที่คนในชุมชนหล่อเลี้ยงด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างต่อเนื่อง ด้วยหลักธรรมนี้ การอนุรักษ์จึงไม่ใช่ภารกิจ แต่เป็น “วัฒนธรรมของหัวใจ” ที่ถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น และยังคงอยู่คู่ชุมชนอย่างมั่นคง

อภิปรายผล

อนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม นั้นพระสงฆ์และประชาชน ได้มีการปลูกจิตสำนึก เร่งรื้อให้มีการกระทำตามด้วยความรู้สำนึกรับผิดชอบด้วยความตระหนักชัดในผลกระทบที่จะเกิดหรือกำลังเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ การปลูกจิตสำนึก ให้มีความรู้สึกรักและหวงแหนป่าชุมชนหรือทรัพยากรป่าไม้ในเขตชุมชนการรวมตัวกันของชุมชน บุคคลหรือ กลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน อาจจะเป็นการรวมตัวกันตามพื้นที่หรือไม่กำหนดตามพื้นที่ก็ได้ สมาชิกของชุมชนจะมีระบบการติดต่อสัมพันธ์กัน มีกฎเกณฑ์และการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ มีการจัดการ การจัดกิจกรรม และมีการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พระสงฆ์และประชาชน ได้มองเห็นความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้ ในสมัยยุคโลกาภิวัตน์นี้จะเห็นได้ว่าความสำคัญของพระสงฆ์ที่มีต่อชุมชนและชาวบ้านนั้นนอกเหนือจากการได้รับความเคารพศรัทธาจากชาวบ้านในฐานะนักบวชในพระพุทธศาสนาพระสงฆ์ยังมีบทบาทความสำคัญต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน การกระทำหรือพฤติกรรมของพระสงฆ์ย่อมส่งผลต่อความเป็นอยู่ของชาวบ้านไม่มากก็น้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจพระสงฆ์ยังมีหลักธรรมคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาท และหน้าที่ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2505 ได้กำหนดให้พระภิกษุผู้เป็นเจ้าสำนักทำ การอนุรักษ์ส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในวัดให้มีความร่มรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชินวัฒน์ จกกวโร (2561) ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเชิงพุทธของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช : วิเคราะห์เชิงพุทธธรรม โดยสรุปผลการวิจัยว่า พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงดำเนินการอนุรักษ์และส่งเสริม พื้นฟูสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาบ้านเมืองในบริบทต่าง ๆ อันเป็นองค์ประกอบรวม ของความเป็นชาติด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ และ อากาศ ซึ่งเป็นประจักษ์ชีวิตและลมหายใจของมวลมนุษยชาติและสรรพสัตว์

กระบวนการอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ แนวทางการอนุรักษ์พื้นดิน, แนวทางการอนุรักษ์แหล่งน้ำ,แนวทางการอนุรักษ์ผืนป่า, แนวทางการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีผลต่อวิถีชีวิต, เป็นแนวทาง

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่า ดิน และแหล่งน้ำ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของระบบนิเวศ เพื่อความคงอยู่ของสรรพสิ่งและสันติสุขของสรรพชีวิตที่อยู่บนพื้นโลก เป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่ภิกษุ สามเณร และคนในชุมชน เป็นแบบอย่างให้กับในภายภาคหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตื่อนนภา ภูทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืน โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะและจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือ ได้ให้ ทิศนะในงานวิจัยไว้ว่า “ป่าชุมชน” คือ แนวทางการดูแลรักษาป่าที่ให้ความสำคัญกับชุมชนและมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ การดูแลอนุรักษ์ รักษาพื้นที่ป่าก่อให้เกิดความสำเร็จในชุมชน ประชาชนในชุมชนยังคงมีวิถีที่ผูกพันกับทรัพยากรป่าไม้อย่างต่อเนื่อง มีการใช้ประโยชน์จากป่า หลากหลายรูปแบบ ส่วนใหญ่ใช้เป็นแหล่งเก็บหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ประโยชน์ผลผลิตจากป่าจากพวกพืชพื้นบ้าน ซึ่งแต่ละท้องถิ่นมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพนิเวศทาง วัฒนธรรมความเชื่อและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนผลผลิตการเกษตรในแต่ละปีเป็นเหตุทำให้ประชาชนจำนวนมากในท้องถิ่นจำเป็นต้องพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ป่า เพื่อเก็บหาของป่าสำหรับอุปโภคบริโภคในครัวเรือนบางรายก็เก็บเพื่อจำหน่ายเสริมสร้างรายได้จุลเจือ ครอบครัวยังได้อีกทางและยังสามารถสร้างวิถีการดำเนินชีวิตแบบวิถีตามแบบยุคสมัยดั้งเดิมที่สืบทอดกัน มาเป็นวัฒนธรรมจารีตประเพณีการหาเก็บของป่าจากบรรพบุรุษ โดยมีภาคส่วนต่างๆ มาสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นการ ดูแลจากภาครัฐ ภาคีต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วม พร้อมกันตั้งกฎกติกาป่าชุมชนขึ้นเป็นการ ดูแลและรักษาร่วมกันในชุมชนนั้น ๆ

การสร้างกระบวนการ การมีส่วนร่วมในอนุรักษ์ป่าชุมชนโคกหินลาด ตำบลหนองปลิง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม การนำเสนอหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้ซึ่งป่าไม้ถือว่าเป็นหัวใจของสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ สัตว์ป่าทำให้เกิดความสมดุลของธรรมชาติและดำรงชีพของมนุษย์ ผู้ที่เกี่ยวข้องและ สนใจการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้สามารถนำเอาหลักคำสอนดังกล่าวของพระพุทธศาสนาไปปรับ ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไปเบื้องหลังของการปฏิบัติต่อทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเบื้องหลังของการปฏิบัติต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแนวคิด 2 ประการ คือ แนวคิดพิชิตธรรมชาติ เป็นนายเหนือธรรมชาติ และแนวคิดเอื้ออาทรต่อธรรมชาติ โดยถือว่ามนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ จะต้องดำเนินชีวิตให้อื้ออาทรสอดคล้องเป็นอันเดียวกันกับธรรมชาติ เมื่อ ธรรมชาติถูกทำลาย มนุษย์ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติย่อมได้รับผลกระทบทั้งในทางส่วนตัว และโครงสร้างอย่างไม่ต้องสงสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ โกนิฐฐ์ ศรีทอง (2558) เรื่อง การบูรณา การภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน ได้สรุปผลการ ศึกษาวิจัยไว้ว่า 1) กระบวนการจัดการระบบนิเวศวิทยาชุมชนของพระสงฆ์ ที่ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวคือ 1) เมื่อเกิดไฟไหม้ป่า เกิดการป้องกันไฟไหม้ป่า (ตามภูมิปัญญา) 2) สร้างจิตสำนึก ปลุกจิต อาสา การมีส่วนร่วมรักพื้นที่ป่าของตนตามหลักพุทธธรรม 3) ถางป่าเป็นแนวกันไฟแบบเปียกเพื่อให้ เกิดความชุ่มชื้น 4) ปลุกต้นไม้โตเร็วคุมแนวกันไฟ 5) ป้อง กันการเข้ามาของนายทุน 6) ป้องกันและ เผ่าระวังการตัดไม้ 7) ผลที่ได้รับคือการอนุรักษ์ป่าไม้อย่างยั่งยืน ทั้ง 7 ข้อ คือบันได 7 ขั้นแห่ง ความสำเร็จของกระบวนการสร้างความสมดุลในระบบนิเวศ วิทยาชุมชนของพระสงฆ์ 2) การบูรณา

การภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างความสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชนก็คือการสร้างจิตสำนึกให้กับชาวบ้านได้เข้าใจเข้าถึงและพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ด้วยหลักธรรมที่ถูกแฝงอยู่ในหลักคำสอนของพุทธศาสนาที่พระสงฆ์นำมาใช้การประยุกต์กับระบบนิเวศวิทยาชุมชน คือ หลักไตรลักษณ์ อริยสัจ 4 หลักไตรสิกขา หลักพรหมวิหาร 4 ความกตัญญู และปฏิจจสมุปบาท 3) ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศ วิทยาชุมชนตามหลักนิเวศวิทยาวัฒนธรรมเชิงพุทธ พบว่า พระพุทธศาสนาได้มองสรรพสิ่งเป็นองค์รวมเชื่อมโยงอิงอาศัยกันและกันตามระบบธรรมชาติ ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศ เช่น สิ่งมีชีวิตใหม่เกิดขึ้น เกิดชุมชนใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชนิดของสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ในชุมชนแห่งนั้นไปด้วย

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) มนุษย์และธรรมชาติเป็นหนึ่งเดียว พุทธศาสนาเน้นความสมดุลและความสัมพันธ์ของระบบนิเวศ 2) การทำลายธรรมชาติคือการทำลายตนเอง การเบียดเบียนสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ 3) การสร้างจิตสำนึกด้วยพิธีกรรม ใช้การ "บวชป่า" เพื่อเปลี่ยนพื้นที่ป่าให้กลายเป็นเขตศักดิ์สิทธิ์ที่น่าเคารพ 4) หิริ-โอตตปัปะ สร้างความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปในการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ 5) อิทธิบาท 4 ใช้เป็นพลังขับเคลื่อนภายในให้คนในชุมชนมีเป้าหมายและเพียรพยายามปกป้องป่า 6) สังคหวัตถุ 4 และ พรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องมือสร้างความเมตตาและความร่วมมือกันในเครือข่าย 7) การบูรณาการมรดกบรรพบุรุษ ผสานความเชื่อดั้งเดิมเข้ากับหลักธรรมเพื่อรักษาป่าชุมชน 8) ความยั่งยืนจากรากฐานคุณธรรม เน้นการจัดการทรัพยากรที่เริ่มจากการขัดเกลาจิตใจคน 9) ป่าหล่อเลี้ยงกายและใจ พื้นที่ป่าเป็นทั้งแหล่งทรัพยากรและศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน 10) ตัวอย่างความสำเร็จที่โคกหินลาด สะท้อนการประยุกต์ใช้พุทธธรรมสู่การลงมือปฏิบัติจริงอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการให้พระสงฆ์ศึกษาการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้อย่างถูกวิธี
- 2) หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคคล หน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- 3) หน่วยงานของรัฐและคณะสงฆ์ควรให้การสนับสนุน หรือ ยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ภูเขา ต้นน้ำลำธาร ให้ปรากฏต่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการขับเคลื่อนพลังบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) กับ การสร้างกระบวนการอนุรักษ์ป่าตามแนววิถีพุทธในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทพระสงฆ์กับพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้การสร้างกระบวนการอนุรักษ์ป่าตามแนววิถีพุทธในมิติต่าง ๆ

3) ควรศึกษาพระสงฆ์กับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- โกนิฐ์ ศรีทอง. (2558). การบูรณาการภูมิปัญญาพระพุทธศาสนากับการสร้างสมดุลในระบบนิเวศวิทยาชุมชน. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เดือนนภา ภูทอง. (2561). การจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะ และจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือ. วารสารการบริหารและการจัดการ. 6(2), 80-94.
- ไพบรียา เกตุกุล. (2560). อนุแห่งธรรมชาติ สาระความงามในความธรรมดา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเวช อินทองปาน. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบนิเวศวิทยาในพุทธปรัชญากับนิเวศวิทยาแนววิถีตามทัศนะของอาร์เน แนนส์. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 17(2), 71-88.
- พระมหาชินวัฒน์ จกกวโร (กุยรัมย์). (2561). การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเชิงพุทธของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช : วิเคราะห์เชิงพุทธธรรม”, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- The Ministry of Foreign Affairs of Thailand. (2017). Sufficiency Economy Philosophy : Thailand's Path towards Sustainable Development Goals. 2nd edition. Bangkok: Bangkok Post.

การพัฒนากลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือขจรเกียรติ จังหวัดภูเก็ต

Strategic Development of Educational Management for Kajokiet School Group in Phuket

พัฒน์พี จารุอรียานนท์

Patpajee Jaruariyanon

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: patpajee.jar102@hu.ac.th



Received: 7 November 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม และสภาพปัจจุบัน ในการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนในเครือขจรเกียรติ จังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนใน เครือขจรเกียรติ จังหวัดภูเก็ต ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมภายในใช้ 2S4M และ สภาพแวดล้อมภายนอกใช้ PEST ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือขจรเกียรติ จังหวัดภูเก็ต 1) Curriculum ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน 2) Student ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) Man ด้านครูและบุคลากร 4) Management ด้านการบริหารจัดการ รวมถึงอุปกรณ์และงบประมาณ แหล่งข้อมูลได้จากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย เอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากการ Focus Group ของตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู และตัวแทนผู้ปกครอง โดยใช้ Ideaboardz เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้ AI ช่วยในสรุปข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำ TOWS Matrix วิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจใหม่ สร้างกลยุทธ์

ผลจากการวิจัยพบว่า: 1) สภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนและสภาพแวดล้อม ภายนอก มีโอกาสมากกว่าอุปสรรค โอกาสที่หลากหลายจากภายนอกช่วยส่งเสริมพัฒนาการบริหารการศึกษา เป็นสถานการณ์ STAR ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุก 2) พัฒนากลยุทธ์ได้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการเรียน การสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใน การเรียนการสอน 3) พัฒนาหลักสูตรและสร้างนักเรียนให้มีทักษะ 3Rs8Cs และเคารพในความหลากหลาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 5) บริหารจัดการโดยมีวิสัยทัศน์ ทันทสมัย และความร่วมมือ อย่างยั่งยืน 6) บริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้โดยไม่เป็นภาระผู้ปกครอง

คำสำคัญ: กลยุทธ์, บริหารการศึกษา, โรงเรียนในเครือขจรเกียรติ

Abstract

This qualitative research article aimed to 1) examine the environmental factors and current conditions in educational administration of Kajonkiet Schools Group in Phuket Province, and 2) develop educational management strategies for Kajonkiet Schools Group. The research employed SWOT Analysis with 2S4M for internal environment assessment and PEST for external environment analysis. The scope of educational administration covered four key areas 1) Curriculum 2) Student characteristics 3) Teachers and personnel (Man) and 4) Management, including media, equipment, and budget.

The data was collected from literature reviews, theoretical studies, academic research papers, and focus group discussions with representatives of the school management team, school administrators, teachers, and parents. The data collection tool was Ideaboardz, and AI tools were used to assist in summarizing the data. The gathered data was then analyzed using the TOWS Matrix to evaluate the situation, set a new vision and mission, and formulate strategies.

Research findings revealed that: 1. The internal environment of Kajonkiet Group Schools' educational administration demonstrated more strengths than weaknesses, while the external environment offered more opportunities than threats. These favorable external opportunities supported educational development, resulting in a "STAR" situation that warranted an aggressive strategic approach. 2. Six strategies were developed as follows: 1) Enhance student-centered teaching and learning processes 2) Advance technology and innovation integration in teaching and learning 3) Develop curriculum and foster students with 3Rs8Cs skills while promoting respect for diversity 4) Continuously enhance the potential of teachers and personnel 5) Implement visionary, modern management with sustainable collaboration 6) Manage budget efficiently to support educational goals without creating financial burden on parents.

Keywords: Strategic, Educational Management, Kajonkiet School Group

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ในปัจจุบัน ระบบการศึกษาเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากร และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เศรษฐกิจเติบโต มีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารง่ายและสะดวกขึ้น เกิดเป็นโลกที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไปทุกอย่างทุกอย่างง่ายและรวดเร็ว ส่งผลให้พฤติกรรมของมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยีทำให้การหาความรู้ การหาข้อมูลไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ทุกคนสามารถหาความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต สื่อออนไลน์ ได้คำตอบหรือข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและทันทั่วถึงที่สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา จนทำให้โรงเรียนต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการมีบทบาทในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นพลเมืองที่เป็นพลโลกที่ดีและมีคุณภาพ (Salaka, 2020)

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นการศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สร้างทักษะที่สำคัญจำเป็นให้กับผู้เรียน สร้างผู้เรียนที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนและผู้นำกำหนดนโยบายต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสังคมโลก การบริหารการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรอบด้าน นับเป็นความท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร เริ่มจากการเก็บข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อได้รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค นำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์ กลยุทธ์บริหารการศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (Schermerhorn, J. R., Hunt, J. B., & Osborn, R. N., 1991)

การบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนมีความท้าทายที่ต้องบริหารการศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และสภาพทางเศรษฐกิจ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนต้องหลากหลาย ทันสมัยทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสอดคล้องกับบริบทของจังหวัด และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงต้องเป็นจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว บนพื้นฐานทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และด้วยเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวจึงต้องเน้นย้ำ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (นุจรี แก้วบริบัติ และอุไร สุทธิแย้ม, 2023)

การบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ต จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เป็นบริบทเฉพาะและมีการพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สภาพปัจจุบันของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ตและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์บริหารการศึกษา เพื่อนำไปใช้บริหารการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Values) และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต ปี 2566-2570 และกับยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม และสภาพปัจจุบัน ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือจักรภพ จังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย** พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขจรเกียรติศึกษา โรงเรียนขจรเกียรติพัฒนา โรงเรียนขจรเกียรติถาวร และโรงเรียนขจรเกียรติเชิงทะเล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแวดล้อม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ของโรงเรียนขจรเกียรติศึกษา โรงเรียนขจรเกียรติพัฒนา โรงเรียนขจรเกียรติถาวร และโรงเรียนขจรเกียรติเชิงทะเล โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบอิงจุดมุ่งหมาย (Purposeful Sampling) สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 18 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วยการ SWOT Analysis ทั้งปัจจัยภายใน (Internal Environment) ด้วยการใช้ 2S4M และปัจจัยภายนอก (External Environment) ด้วยการใช้ PEST เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกลยุทธ์บริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยประสานงานไปแต่ละโรงเรียนเพื่อวางแผนวัน เวลา และสถานที่ในการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) 2) ผู้วิจัยติดต่อเพื่อทำการนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญของแต่ละโรงเรียนตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้วางแผนไว้ 3) จัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) และทำการบันทึกรวบรวมข้อมูล

1) เก็บข้อมูลความคิดเห็นด้วย Ideaboardz เพื่อการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพราะจะไม่ทราบว่าเป็นความคิดเห็นของใคร ข้อมูลที่ได้จะใกล้เคียงสภาพจริงมากที่สุด 2) นำข้อมูลไปสรุปเหลือ 5 ข้อ ด้วย AI CHAT GPT หรือ Copilot หรือ Qwen ผ่าน Prompt คำสั่ง 3) นำข้อมูลที่สรุปด้วย AI มาสำรวจความสำคัญ และคะแนน หาค่าน้ำหนักของแต่ละข้อด้วย ลิงค์ Google Forms ให้ผู้เข้าร่วม Focus Group ประเมิน 4) ดึงรายงานจาก Google Forms หาค่า average ความสำคัญและคะแนนของแต่ละหัวข้อ เพื่อให้ได้น้ำหนัก 5) TOWS Matrix จับเป็นคู่ SO ST WO WT เพื่อวิเคราะห์และออกแบบกลยุทธ์

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาดำเนินการวิเคราะห์ แยกประเด็น สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

สภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนและสภาพแวดล้อมภายนอก มีโอกาสมากกว่าอุปสรรค โอกาสที่หลากหลายจากภายนอกช่วยส่งเสริมพัฒนาการบริหารการศึกษา เป็นสถานการณ์ STAR ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุก และโครงสร้างการบริหารการศึกษาในโรงเรียนแบ่งงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งาน

วิชาการ งานบุคคล บริหารงานทั่วไปและงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำงานทั้ง 4 งาน ดังนี้คือ 1. งานวิชาการ แบ่งเป็นด้านโครงสร้างหลักสูตรการสอน 2. ด้านคุณลักษณะผู้เรียนหรือนักเรียน 3. งานบุคคลเป็นด้านครูและบุคลากร 4. งานบริหารงานทั่วไปเป็นด้านการบริหารจัดการและงานงบประมาณ ทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งก็คือนักเรียน ได้พัฒนาความคิด ความรู้ทางวิชาการ และทักษะต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีในโรงเรียนได้แก่ ครูและบุคลากร สื่อการสอน ห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณ ภายใต้การบริหารงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน และบริบทอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล

พัฒนากลยุทธ์ได้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน 3) พัฒนาหลักสูตรและสร้างนักเรียนให้มีทักษะ 3Rs8Cs และเคารพในความหลากหลาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 5) บริหารจัดการโดยมีวิสัยทัศน์ ทันทสมัย และความร่วมมืออย่างยั่งยืน 6) บริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้โดยไม่เป็นภาระผู้ปกครอง และพบว่า โรงเรียนในเครือจักรภพจังหวัดภูเก็ตมีการบริหารการศึกษามีจุดแข็งมากที่สุด ในเรื่องของ S1. หลักสูตรทันสมัยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเตรียมพร้อมสู่นาคต (ค่าน้ำหนัก 22.70) จุดอ่อนที่พบมากที่สุด คือ W8. ครูขาดแรงจูงใจเรื่องความมั่นคงเงินเดือน และสวัสดิการ (17.81) โอกาสที่พบมาก O3. การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในภูเก็ตเติบโต เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา (น้ำหนัก 20.56) และอุปสรรคที่พบมากที่สุด ก็คือ T7.เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็ว ครูบางส่วนปรับตัวยังไม่ทัน (น้ำหนัก 17.78) จากนั้นได้นำเอาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาช่วยในการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมาย แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์

อภิปรายผล

สภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนและสภาพแวดล้อมภายนอก มีโอกาสมากกว่าอุปสรรค โอกาสที่หลากหลายจากภายนอกช่วยส่งเสริมพัฒนาการบริหารการศึกษา เป็นสถานการณ์ STAR ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุก และโครงสร้างการบริหารการศึกษาในโรงเรียนแบ่งงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล บริหารงานทั่วไปและงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำงานทั้ง 4 งาน ดังนี้คือ 1) งานวิชาการแบ่งเป็นด้านโครงสร้างหลักสูตรการสอน 2) ด้านคุณลักษณะผู้เรียนหรือนักเรียน 3) งานบุคคลเป็นด้านครูและบุคลากร 4X งานบริหารงานทั่วไปเป็นด้านการบริหารจัดการและงานงบประมาณ ทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งก็คือนักเรียน ได้พัฒนาความคิด ความรู้ทางวิชาการ และทักษะต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีในโรงเรียนได้แก่ ครูและบุคลากร สื่อการสอน ห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณ ภายใต้การบริหารงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน และบริบทอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชาติ นาหอม (2564) ที่กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาให้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถปรับปรุงแก้ไข ยืดหยุ่นได้ตามการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความแตกต่างของ

นักเรียน มีครูและบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำเอางานทั้ง 6 ด้านมาใช้เป็นหัวข้อในการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ จันทา, ธิรัตน์ จันทะหนี และ จินณวัตร ปะโคทั้ง (2564) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ระบบ การประกันคุณภาพภายใน 2) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาโรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการวิจัย การเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยี 3) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการ เรียนรู้ 4) การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดระบบการเตรียมความพร้อมด้านผู้เรียนและ ระบบการเรียนรู 5) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา ฐานะกาญจน์, พระมหาสุพจน์ สุ่มะโ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีอำเภอร่องใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า (1) กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน อนุบาลรุ่งรัศมี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์โรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีพันธกิจ เป้าหมาย และ 5 กลยุทธ์ 1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากล เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) พัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่คุณภาพการจัดการศึกษา 3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐาน 4) พัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 5) พัฒนา คุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือแห่ง การเรียนรู้(2) ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐาน คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้ คิดร้อยละ 100 มีความเหมาะสม คิดร้อยละ 100 และมีความเป็นประโยชน์คิดร้อยละ 100 การยืนยันกลยุทธ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันในกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีแต่มีข้อเสนอบาง ประเด็นดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา ควรบอกวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูในด้านใด 2) โครงการ/กิจกรรมที่นำไปใช้ในการ พัฒนาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของแต่ละกลยุทธ์ควรปรับลดให้หมดสมกับเวลาในการดำเนินงาน 3) โครงการ/กิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาควรปรับให้ ชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากขึ้น

พัฒนากลยุทธ์ได้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน 3) พัฒนาหลักสูตรและสร้างนักเรียนให้มีทักษะ 3Rs8Cs และเคารพในความหลากหลาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 5) บริหารจัดการโดยมีวิสัยทัศน์ ทันสมัย และความร่วมมืออย่างยั่งยืน 6) บริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้โดยไม่เป็นภาระผู้ปกครอง และพบว่า โรงเรียนในเครือข่ายเกียรติจังหวัดภูเก็ตมีการบริหารการศึกษามีจุดแข็งมากที่สุด ในเรื่องของ S1. หลักสูตรทันสมัยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ

เตรียมพร้อมสู่อนาคต (ค่าน้ำหนัก 22.70) จุดอ่อนที่พบมากที่สุด คือ W8. ครูขาดแรงจูงใจเรื่องความมั่นคง เงินเดือน และสวัสดิการ (17.81) โอกาสที่พบมาก O3. การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในภูเก็ตเติบโต เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา (น้ำหนัก 20.56) และอุปสรรคที่พบมากที่สุด ก็คือ T7.เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็ว ครูบางส่วนปรับตัวยังไม่ทัน (น้ำหนัก 17.78) จากนั้นได้นำเอาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาช่วยในการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมาย แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ์ สงพะโยม (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์บริหารสถานศึกษาในยุค ปกติใหม่” ได้ กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในยุคปกติใหม่ต้องมีการปรับหลักสูตรที่เหมาะสมกับนักเรียน มีหลักสูตรหลากหลายที่ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคปกติใหม่ มีการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กลยุทธ์ด้านการจัดการ ICT กลยุทธ์ด้านวิชาการหลักสูตรการเรียนการสอนและการเรียนรู้ กลยุทธ์ด้านการเงินและงบประมาณ กลยุทธ์ด้านนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารทั่วไป และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชาติ นาหอม (2564) ได้ กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยบริหารการศึกษา เชิงกลยุทธ์ที่มีระบบขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และพร้อมปรับปรุง แก้ไข มีความยืดหยุ่นเมื่อเกิดวิกฤต มีการเตรียมความพร้อมทางเทคโนโลยี อุปกรณ์ และหลักสูตรมีการปรับโดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดในปัจจุบัน และสอดคล้องกับความแตกต่างของ นักเรียน ด้านบุคลากรมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ใหม่อยู่เสมอ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.56$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=4.35$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.20$) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.68 2. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผ่านกระบวนการพัฒนาโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA ตาม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ว่า พัฒนาระบบการเรียนรู้ควบคู่กระบวนการนิเทศ มีนวัตกรรมการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ส่งเสริมงานวิจัย การประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พันธกิจส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานวิชาการสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ นำไปสู่การวิเคราะห์จัดทำ แผนกลยุทธ์ และการวางแผนงานโครงการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาเพื่อบรรลุ เป้าหมายของกลยุทธ์ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) รวม 6 ด้าน 32 กลยุทธ์ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 5 กลยุทธ์ด้านการนิเทศการศึกษา 5 กลยุทธ์ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 6 กลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 กลยุทธ์

ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 4 กลยุทธ์ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 กลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สรุป

สภาพแวดล้อมภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนและสภาพแวดล้อมภายนอก มีโอกาสมากกว่าอุปสรรค โอกาสที่หลากหลายจากภายนอกช่วยส่งเสริมพัฒนาการบริหารการศึกษา เป็นสถานการณ์ STAR ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุก และโครงสร้างการบริหารการศึกษาในโรงเรียนแบ่งงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล บริหารงานทั่วไปและงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำงานทั้ง 4 งาน ดังนี้คือ 1. งานวิชาการ แบ่งเป็นด้านโครงสร้างหลักสูตรการสอน 2. ด้านคุณลักษณะผู้เรียนหรือนักเรียน 3. งานบุคคลเป็นด้านครูและบุคลากร 4. งานบริหารงานทั่วไปเป็นด้านการบริหารจัดการและงานงบประมาณ ทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งก็คือนักเรียน ได้พัฒนาความคิด ความรู้ทางวิชาการ และทักษะต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีในโรงเรียนได้แก่ ครูและบุคลากร สื่อการสอน ห้องเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณ ภายใต้การบริหารงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน และบริบทอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล

พัฒนากลยุทธ์ได้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน 3) พัฒนาหลักสูตรและสร้างนักเรียนให้มีทักษะ 3Rs8Cs และเคารพในความหลากหลาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 5) บริหารจัดการโดยมีวิสัยทัศน์ ทันทสมัย และความร่วมมืออย่างยั่งยืน 6) บริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้โดยไม่เป็นภาระผู้ปกครอง และพบว่า โรงเรียนในเครือข่ายเกียรติจังหวัดภูเก็ตมีการบริหารศึกษามีจุดแข็งมากที่สุด ในเรื่องของ S1. หลักสูตรทันสมัยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเตรียมพร้อมสู่อนาคต (ค่าน้ำหนัก 22.70) จุดอ่อนที่พบมากที่สุด คือ W8. ครูขาดแรงจูงใจเรื่องความมั่นคงเงินเดือน และสวัสดิการ (17.81) โอกาสที่พบมาก O3. การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจในภูเก็ตเติบโต เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา (น้ำหนัก 20.56) และอุปสรรคที่พบมากที่สุด ก็คือ T7.เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็ว ครูบางส่วนปรับตัวยังไม่ทัน (น้ำหนัก 17.78) จากนั้นได้นำเอาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาช่วยในการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมาย แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากการศึกษากลยุทธ์การบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัด ภูเก็ต พบว่าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนและสภาพแวดล้อมภายนอกมีโอกาสมากกว่าอุปสรรค สถานการณ์การบริหารการศึกษาจึงอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นจุดแข็งและมีโอกาส หรือสถานการณ์ STAR เป็นสถานการณ์ที่โรงเรียนมีความได้เปรียบหลายอยู่หลายประการ โรงเรียนจึงควรนำเอาจุดแข็งที่โรงเรียนมีและโอกาสที่ได้จากภายนอกมาทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนให้มากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกและการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก

1.2 จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต ทำให้ได้กลยุทธ์การบริหารการศึกษา 18 กลยุทธ์ย่อย เป็นกลยุทธ์ที่ต้องการพัฒนา ส่งเสริม และสร้างนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะทางด้านภาษา ทักษะทางดิจิทัล และทักษะชีวิต ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นในอนาคต จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้น่าสนใจ พัฒนาครูบุคลากรต้นแบบ เป็นผู้นำ กระตุ้น และการสร้างให้เกิดความรู้จึงควรที่จะมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา จัดการบริหารที่เป็นระบบและยั่งยืน สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนดังนั้นโรงเรียนสามารถนำกลยุทธ์ที่ได้ไปปรับใช้ สู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 กลยุทธ์ทั้ง 18 กลยุทธ์ย่อย ดัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์บริหารการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต เพื่อสร้างความมั่นใจว่ากลยุทธ์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง กลยุทธ์ที่ดีคือกลยุทธ์ที่ใช้ได้จริง หากเป็นกลยุทธ์ที่ดีแต่ไม่มีการเอาไปใช้ถือว่าเป็นความล้มเหลว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งอาจจะมีบริบทที่เหมือนหรือแตกต่างกับโรงเรียนอื่น ๆ ทำให้กลยุทธ์ที่ได้จึงเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในเครือข่ายเกียรติ จังหวัดภูเก็ต หากโรงเรียนอื่น ๆ สนใจที่จะนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ ควรปรับใช้กลยุทธ์ตามบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ เพราะถ้านำกลยุทธ์ไปใช้เลย บางกลยุทธ์อาจจะไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จึงควรทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

2.2 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารการศึกษา อาจจะแยกย่อย เช่น กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากร กลยุทธ์การบริหารจัดการงานทั่วไปในโรงเรียน กลยุทธ์การบริหารงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้ได้กลยุทธ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ จันทา, ธีรรัตน์ จันทะหนิ และ จินณวัตร ปะโคทั้ง. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 9(5), 1965-1980.
- นุจรี แก้วบริบติ และอุไร สุทธิแย้ม. (2023). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. 16(1), 156-168.
- ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ์ สงพะโยม. (2565). กลยุทธ์บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อริสา ฐานะกาญจน์ และพระมหาสุพจน์ สุ่มะโฮ. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งโรจน์ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 2(2), 1 – 7.

Salaka. (2020). ความท้าทายของระบบการศึกษาไทยในโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิม, SA LIKA Knowledge sharing space, เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2568 จาก <https://www.salika.co/2020/08/14/thai-educational-challenge-in-disruptive-tech/>.

Schermerhorn, J. R., et al. (1991). Managing Organizational Behavior. 5th ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
School Administrators' Core Competencies Affecting School Academic
Administration under Songkhla Primary Education Service Area Office 2

อนุสรฯ คงช่วย

Anusara Khongchuay

จรัส อติวิทยากรณ์

Jaras Atiwithayaporn

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: anusara.kon112@hu.ac.th



Received: 7 November 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.59) 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.53) 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร(X) ในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ(Y) ในภาพรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.744$) และมีค่า ($R^2 = 0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

คำสำคัญ: สมรรถนะหลักของผู้บริหาร, สถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the level of core competencies among school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study the level of academic administration in schools, and 3) to study the core competencies of school administrators that influence academic administration in schools. The sample consisted of 97 school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 for the 2023 academic year, determined using the Krejcie and Morgan formula. The research instrument was a questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.99. Statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Preliminary assumption testing was based on Hair et al. (2010), and hypothesis testing was conducted using stepwise multiple regression analysis (Enter Method).

The research findings revealed that: 1) the overall core competencies of school administrators ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.59) and 2) the overall academic administration in schools ($\bar{X}=4.37$, S.D. =0.53) were both at a high level, and 3) the overall core competencies of school administrators (X) had a significant positive effect on overall academic administration (Y), as analyzed by multiple regression analysis. The results showed a statistically significant relationship ($R = 0.744$, $R^2 = 0.554$) at the .01 level, indicating that the core competencies of school administrators significantly impact academic administration in schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Core Competencies of School Administrators, School, Academic Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กทุกคนเป็นระยะเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนถึงระดับภาคบังคับ โดยต้องมีคุณภาพและไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากประชาชน นอกจากนี้ ในหมวดแนวนโยบายของรัฐ มาตรา 76 ได้ระบุให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการในทุกระดับ ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารการให้บริการสาธารณะ และการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติในการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู และสร้างแบบทดสอบประเมินสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมพัฒนาครูเชิงคุณภาพรายบุคคล โดยมีคณะทำงานจากหลากหลายหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของครู ซึ่งรวมถึงเจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานที่พัฒนาขึ้น มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองและเลื่อนวิทยฐานะได้ ทั้งนี้ การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องการการติดตามและปรับตัวอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

สมรรถนะ (Competency) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหัวใจของการสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรัชชา คงประดิษฐ์ ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสามารถใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์กรต่าง ๆ จึงนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร เช่น ด้านบุคลากร งานวิชาการ การบริการ รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้ สมรรถนะยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยแปลงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติจริงของบุคลากร (นิรัชชา คงประดิษฐ์, 2564) อีกทั้งข้อบังคับของคุรุสภาได้กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกรวมกันว่า “สมรรถนะ” ของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้ระบุสมรรถนะไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7.คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (ข้อบังคับคุรุสภา, 2556) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว7 ลว. 27 มิ.ย. 2549 โดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการสำคัญในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม โดยต้องมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนมาตรา 22 เน้นว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยต้องยึดหลักว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ และควรส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ตามธรรมชาติ นอกจากนี้ มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้นเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นคนดีและมีความรู้ทางด้านวิชาการด้วย กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ยังเล็งเห็นความสำคัญของงานด้านวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทย อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนสำคัญยังคงเป็นการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยี รวมถึงการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสมในหลายด้าน ทำให้ขาดความคล่องตัวและเพิ่มการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้งการบริหารงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา จึงเป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและศักยภาพของผู้บริหารหากพิจารณาในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว การบริหารงานด้านวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและประเมินผลกระบวนการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรและตามเป้าหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์, 2566) สอดคล้องกับวัลลภ นวลด้ง (2566) ได้กล่าวว่างานวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นตัวสะท้อนมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เนื่องจากงานวิชาการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนการสอน การให้บริการด้านการสอน การวัดและประเมินผล การติดตามผล รวมถึงการใช้สื่อการสอนและการพัฒนาครูผู้สอน การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและแนวทางการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในแต่ละช่วงเวลา โดยอาจมีการจัดเนื้อหาวิชาใหม่หรือเพิ่มวิชาใหม่ ๆ เข้าไปด้วย ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงของนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบกำกับ ดูแลและจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนบุรี อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำ และอำเภอคลองหอยโข่ง ซึ่งมีโรงเรียนของรัฐทั้งหมด 125 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ นักเรียนสามารถอ่านออก เขียนได้ ตลอดทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทั้งดงามบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยได้กำหนดจุดเน้น คือ 10 อ. เรียนดี มีสุข ประกอบด้วย อ.1 อาณาบริเวณสวยงาม อ.2 อนุบาลยุคใหม่ อ.3 อนามัยแข็งแรง อ.4 อ่านออกเขียนได้ ลายมือสวย อ.5 อากัปกิริยาดี อ.6 ICT เพื่อการเรียนรู้ อ.7 องค์กรแห่งความร่วมมือ อ.8 ACTIVE LEARNING อ.9 อาชีพพื้นฐาน และ อ.10 O-Net, NT, RT เป็นหนึ่ง และได้กำหนดมาตรฐานการพัฒนางาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาการศึกษา 2) การบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) การบริหารชุมชนและเครือข่าย และ 5) การพัฒนาตนเองและอาชีพ นำไปสู่กิจกรรม และประเมินผู้เรียนรูปแบบต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2, 2567)

ในปัจจุบันนโยบายการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและน่านโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย และความหลากหลายของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ขนาดโรงเรียน ทำเลที่ตั้ง จำนวนบุคลากร และงบประมาณที่ได้รับ ทำให้การบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องการสมรรถนะที่หลากหลายจากผู้บริหารซึ่งบุคคลหลักที่จำเป็นในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จคือผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่เพียงพอเพื่อเป็นเสาหลักขององค์กรหรือสถานศึกษา เป็นผู้เชื่อมต่อระหว่างนโยบาย บุคลากร ผู้ปกครอง และนักเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาและนำพาสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง และจากการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษายังไม่สมบูรณ์และไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ขาดการบูรณาการสาระท้องถิ่น และไม่มีการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน, ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนยังไม่สามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับต่ำ ขาดการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน, ด้านการนิเทศการศึกษาขาดการนิเทศภายในและการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ขาดการติดตามและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรยังขาดความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไม่เพียงพอและล้าสมัย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ขาดความเสถียรของอินเทอร์เน็ต ครูบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดกิจกรรม Active Learning ยังมีข้อจำกัดด้านเวลาและวัสดุอุปกรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567)

จากที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” ในประเด็น

ปัญหาของด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยผ่านขอบข่ายงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 125 แห่ง จำนวน 285 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan. (1970) จำนวน 285 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ตามสถานศึกษาที่เลือกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 แห่ง จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด จากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยามศัพท์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและบางส่วนดัดแปลงจากข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
ตรวจทานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วนทั้งเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญและจำนวนข้อคำถามให้
สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบเบื้องต้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักในด้านต่าง ๆ ตามสมรรถนะหลักของผู้บริหารและคุณภาพการจัดการศึกษา
ในสถานศึกษา แล้วเลือกใช้ตัวเลือกที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตาม
วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามได้ จากการตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษาอีกครั้งเพื่อแนะนำและปรับปรุงแก้ไข 6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try
out) กับ สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ในการวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เริ่มตั้งแต่การติดต่อประสานงานไปจนถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยประสานงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พร้อมนำหนังสือ
ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สงขลา เขต 2 และขอความอนุเคราะห์ในการแจก Link แบบสอบถามโดยใช้ Google Form รวมทั้งกำหนดนัด
หมายให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับภายใน 20 วัน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 นำ Link แบบสอบถาม Google Form
ส่งผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ไปยังระบบธุรการแต่ละสถานศึกษาภายในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาผ่านระบบ Google Form ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง
และสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและดำเนินการสรุปผลตามขั้นตอน
ของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1.1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า
IOC 1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Crobach's
Alpha Coetticient)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.69) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.59) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.58) รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.53) และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.57) และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.76) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย โดยวิธี Enter มีการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับสูง ($r=0.744$) ตัวแปร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.4 ($R^2=0.554$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรสมรรถนะหลักของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2=0.554$) โดยค่า $F=351.086$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) การบริการที่ดี (X_2) การพัฒนาตนเอง (X_3) และการทำงานเป็นทีม (X_4) มีอิทธิพลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และมีค่าคงที่ (Constant) อยู่ที่ 1.398 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.398 + 0.235 X_1 + 0.010 X_2 + 0.348 X_3 + 0.106 X_4$ คือ สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 $= 1.398 + 0.235$ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์) $+ 0.010$ (การบริการที่ดี) $+ 0.236$ (การพัฒนาตนเอง) $+ 0.138$ (การทำงานเป็นทีม)

สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.280 \hat{Z}_{X_1} + 0.013 \hat{Z}_{X_2} + 0.386 \hat{Z}_{X_3} + 0.120 \hat{Z}_{X_4}$ คือ สมการความสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 $= 0.028$ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์) $+ 0.013$ (การบริการที่ดี) $+ 0.386$ (การพัฒนาตนเอง) $+ 0.120$ (การทำงานเป็นทีม)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การที่ผู้บริหารมีทักษะในการทำงานเป็นทีมสูงจึงช่วยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การมีค่าเฉลี่ยสูงในด้านนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ต่อมาผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองน้อยกว่าด้านอื่นๆ สาเหตุอาจเนื่องมาจากการะงาณที่มาก จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร หรืออาจเป็นเพราะข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาตนเอง การอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ ลำดับสุดท้ายผู้บริหารอาจยังมีข้อจำกัดในการกำหนดเป้าหมายวางแผน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ทำหาย สาเหตุอาจมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ หรือปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โทงเกิด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พันธ์ จันทรมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนชัดเจนและมีกฎระเบียบจากกระทรวงศึกษาธิการกำกับอย่างเข้มงวด สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประการที่สอง ในยุคปัจจุบันที่มีการประกันคุณภาพการศึกษา การวัดผลและประเมินผลเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สถานศึกษาต้องรายงานและถูกประเมินจากหน่วยงานภายนอก จึงได้รับความสนใจและการลงทุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ระบบการเทียบโอนผลการเรียนที่สถานศึกษาต้องรองรับการย้ายเข้า-ออกของนักเรียนก็เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ รองลงมาเป็นการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนผ่านกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะในบริบทของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาต้องจัดระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ น้อยที่สุดมีค่าเท่ากัน

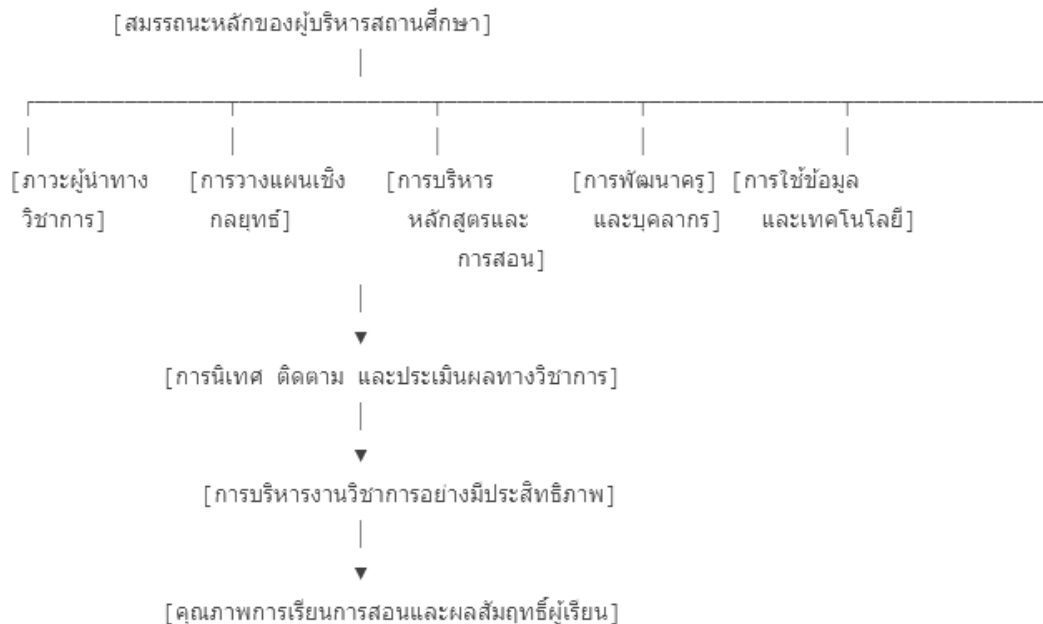
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดและความท้าทายในการดำเนินงานทั้งสองด้านนี้ สำหรับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อาจมีค่าเฉลี่ยน้อยเนื่องจากเป็นงานที่มีความซับซ้อน ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และต้องคำนึงถึงบริบทที่หลากหลาย ทั้งหลักสูตรแกนกลาง บริบทของท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา และการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีครูไม่ครบชั้น หรือมีภาระงานมาก ส่วนการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อาจมีค่าเฉลี่ยน้อยเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และทักษะความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ที่อาจมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และงบประมาณสนับสนุน นอกจากนี้ ครูบางส่วนอาจยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านนี้เป็นไปอย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ Delmont (2002) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา กำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชาประกอบด้วย 1) หน้าที่หลักของหน่วยวิชาการ 2) บทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง 3) สมรรถนะในส่วนของสมรรถนะนี้ได้แบ่งเป็น 3 ด้าน ด้วยกัน คือด้านภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์และยั่งยืน 2) ตัดสินใจและใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม 3) การจูงใจการสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าว 4) การสร้างสรรค์งานและนวัตกรรม 5) การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้ 6) การแสดงถึงพันธะที่ต้องรับผิดชอบ 7) การแสดงคุณลักษณะที่น่านับถือ ซื่อตรงไว้วางใจได้มีคุณธรรมและจริยธรรม 8) การแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญทางวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร(X) ในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ(Y) ในภาพรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.744$) และมีค่า ($R^2 = 0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด แม้ว่าในผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักก่อนหน้านี้ การพัฒนาตนเองจะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปรากฏการณ์นี้อาจอธิบายได้ว่าการพัฒนาตนเองแม้จะมีการปฏิบัติตนน้อยกว่าด้านอื่น แต่เมื่อผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง จะส่งผลโดยตรงและมีอิทธิพลสูงต่องานวิชาการ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เข้าใจแนวโน้มทางการศึกษานวัตกรรมการเรียนการสอน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะ

สามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะ และสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า รองลงมาเป็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมาย วางแผน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานวิชาการ เมื่อผู้บริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะส่งผลให้มีการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการที่ชัดเจน มีการติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการ ต่อมาการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับที่สาม แม้ว่าการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักก่อนหน้านี้ การทำงานเป็นทีมจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่กลับส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าการพัฒนาตนเองและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรากฏการณ์นี้อาจอธิบายได้ว่า แม้การทำงานเป็นทีมจะเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารปฏิบัติได้ดี แต่อาจยังไม่ได้เชื่อมโยงหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานวิชาการอย่างเต็มที่ หรืออาจเป็นเพราะรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ดำเนินการอยู่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล และสุดท้ายเป็นการบริการที่ดีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุด แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสองในการวิเคราะห์ก่อนหน้านี้ สะท้อนให้เห็นว่าการให้บริการที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ งานวิชาการต้องการการนำ การกำกับติดตาม และการพัฒนาเชิงระบบมากกว่าการเน้นการให้บริการเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้บริการที่ดีอาจจะมุ่งเน้นที่การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร โทงวเกิด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 57.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z'y = .202x_1 + .153x_2 + .567x_4$ และ Grossman (2009) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ดีต้องดำเนินการโดยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ นโยบายของรัฐต้องแน่นอน การปรับปรุงวิธีการสอนของครู สนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลเน้นให้ครูโดยนำวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้ในการพัฒนาครู จะทำให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ การวางแผนและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ และการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ สมรรถนะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สรุป

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.59)
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D. =0.53)
3. สมรรถนะหลักของผู้บริหาร(X) ในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ(Y) ในภาพรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิง

พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = 0.744$) และมีค่า ($R^2 = 0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในการบริหารงานวิชาการ ควรมีการพัฒนาระบบสนับสนุนผู้บริหารและครูในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมทั้งการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการศึกษา เช่น การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม การอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หรือการศึกษากรณีศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน หรือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลในบริบทที่แตกต่างกัน

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เห็นผลลัพธ์สุดท้ายของการบริหารงานวิชาการที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน

4) ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการยกระดับการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โหงวเกิด. (2563). สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง, หน้า 65-71.
- นิรัชชา คงประดิษฐ์. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิพัฒน์พันธ์ จันทรมณี. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจลนบุรี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 14.
- วัลลภ นวลตึง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). กรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2575. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- Grossman, P., et al. (2007). Preparing practitioners to respond to resistance: A cross-professional view. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 13, 109–123.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale, reading in attitude theory and measurement. New York: Wiley & Sons.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
Academic Leadership of School Administrators Under SongKhla Primary
Educational Service Area Office 1

กัญญาณาด จิสวัสดิ์

Kanyanat Jisawat

ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

Sajanun Kheowwongsri

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: Kanyanat.jis034@hu.ac.th



Received: 20 November 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนิเทศการศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้สอนจริงเป็นประจำทุกปี 2) เน้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ active learning ด้วยกิจกรรมที่เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างผู้เรียน 3) มุ่งการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยขอความร่วมมือจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ความ

ชำนาญ และปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอดความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

Abstract

This research article aimed to 1) study the level of academic leadership of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare academic leadership of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience and school size and 3) collect teachers' suggestions on academic leadership of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 using a questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test and F-test, and pairwise comparison using Scheffe' Method

The research results found that 1) Academic leadership of school administrators was found to be at the highest level overall and in each aspect The aspect with the highest average value was educational supervision. 2) Comparing academic leadership of school administrators classified by education level, work experience, and school size, it was found that teachers with different education levels were significantly different overall and in each aspect at the 0.01 level, and work experience and school size were significantly different at the .05 level. 3) Teachers' suggestions on academic leadership of school administrators found that 1) school administrators should improve and develop the curriculum at the learning group level before using it for actual teaching every year. 2) Emphasize that teachers organize active learning activities with appropriate activities according to the differences between students. 3) Focus on organizing education to meet the needs of the community by requesting cooperation from knowledgeable people, experienced people, experts, and local sages to transfer knowledge or local wisdom to students for greater efficiency and effectiveness.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 มุ่งพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ

ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากร ปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการรับผิดชอบต่อภาระงานด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อจูงใจบุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กร แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของชุมชน อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทางวิชาการยังประสบปัญหา เช่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ การวางแผนไม่เป็นระบบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการประสานงานที่ไม่ทั่วถึง จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องสามารถกำกับ ติดตาม สนับสนุน และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยภารกิจสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) หน่วยงานต้นสังกัดของ สถานศึกษาได้ระบุขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการ นำไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนด้านการนิเทศการศึกษา แต่จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละแห่งยังประสบปัญหาหลายอย่าง ตามสภาพ บริบท หลากหลายสาเหตุและปัจจัยหลายประการ ทำให้คุณภาพของผู้เรียนยังไม่ดีเท่าที่ควร ส่วน หนึ่งซึ่งสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดการบริหารงาน วิชาการน้อย เช่น ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ยังขาดความรู้ความเข้าใจในตัวหลักสูตรที่มีการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริม สนับสนุน และติดตามกระบวนการขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรและการนำไปใช้ยังไม่เป็นระบบ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การติดตาม และช่วยเหลือครูผู้สอนในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตรยังน้อย เนื่องจากภาระงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติสนอง ตามนโยบายของกระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษามีมาก ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอ ส่วนครูผู้สอนยังมิ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอนแบบเดิม ๆ ไม่เน้นให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ขาดแคลนสื่อและงบประมาณที่สนับสนุนในการจัดกิจกรรมเรียน การสอน ขาดแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอและไม่มีความหลากหลาย ด้านการวัดผลและประเมินผล ยังเข้าใจระเบียบการวัดและประเมินผลการศึกษาไม่ชัดเจน ครูผู้สอนไม่เข้าใจวิธีวัดผลตามสภาพจริง และไม่กลาออกแบบวัดผล ตลอดจนครูขาดคู่มือการวัดผลประเมินผล การวัดผลตามแนวทางใหม่ใช้ เวลามามากไม่เหมาะสมกับห้องเรียนและด้านการนิเทศการศึกษา ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้ตาม แผนที่กำหนด ขาดการติดตามอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึง ขาดการแลกเปลี่ยนการ นิเทศในสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่าย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนตกต่ำลงด้วย และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เร่งดำเนินการแก้ไข เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อให้บรรลุตรงตามจุดหมายของสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ภาระงานข้างต้น ล้วนแล้วเป็นการปฏิบัติงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาทั้งสิ้น ส่วนงานอื่น ๆ แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ถือว่าเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ การบริหารงาน

วิชาการจึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ เข้าใจ ขอบเขต การดำเนินงานและมีทักษะ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ต้องมีการสร้าง แรงจูงใจ รู้จักวางแผน มีทักษะในการสื่อสาร การประสานงานความร่วมมือกันของครู บุคลากร ทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ เสมอ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน (สรารุณี คณะคาม, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้รายงานข้อมูลผลการทดสอบ วัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่า ปีการศึกษา 2564 ทั้ง 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 3.83 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่า ปีการศึกษา 2564 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.48 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2564)

จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดทิศทางการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,045 คน

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Krejcie & Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ก่อนสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากตามสัดส่วนประชากรครู

2. เครื่องมือการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากการศึกษาเอกสาร แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (มาตราส่วน 5 ระดับตามลิเคอร์ท) และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเก็บข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วย การศึกษาทฤษฎี การร่างแบบสอบถาม การตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อหาค่า IOC การทดลองใช้กับกลุ่ม 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ซึ่งต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ก่อนปรับปรุงให้สมบูรณ์และนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยขอหนังสืออนุญาตจากหน่วยงาน ส่งแบบสอบถามให้ครูในโรงเรียน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ Independent t-test และ ANOVA เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน รวมถึงการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พร้อมทั้งสรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ประกอบด้วย IOC, Cronbach's Alpha, ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test (ANOVA)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.61	0.309	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.66	0.277	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้	4.63	0.318	มากที่สุด
ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.69	0.305	มากที่สุด
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.70	0.288	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.66$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ($X = 4.70$) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ($X = 4.6$) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($X = 4.66$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า

รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรมุ่งการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยขอความร่วมมือจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ และปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอดความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความรู้ความเข้าใจรับทราบนโยบายและเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยและลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตนเอง มีความรู้และ ทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงชันและการดำรงชีวิตในอนาคตได้ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของกรรณิกา อรรถชัยยะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกสถานศึกษาได้จัดให้การนิเทศภายในสถานศึกษา

อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพราะการนิเทศการเรียนการสอนจะส่งเสริมให้ครูแต่ละคนพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยบุคลากรภายในสถานศึกษาได้เห็นรูปแบบการสอนของเพื่อนร่วมงาน ได้มีการพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะให้ทำงานร่วมกัน นอกจากนี้สามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศไป เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นเช่นเดียวกับผลวิจัยของหัสภูมิ รักดี (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลาสถูล ผลวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็น เพราะโรงเรียนได้มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศการศึกษา จัดการประชุมวางแผนหาวิธีเพื่อหาปัญหาที่ ต้องการนิเทศ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการศึกษาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือเพื่อน ครูเพื่อพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน การสนับสนุนอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนการประเมินการนิเทศการศึกษาไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดอย่างเป็นระบบ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ยศพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทการบริหารงานวิชาการสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญา ตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะ และความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานวิชาการแต่ละด้านมากกว่า สามารถเชื่อมโยงหลักการบริหารงาน และมีการ ตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ดีกว่า

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรมุ่งการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยขอความร่วมมือจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ และปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอด

ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาศรี สิงห์ทอง (2556) เรื่อง การบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป

ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความรู้ความเข้าใจรับทราบนโยบายและเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยและลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตนเอง มีความรู้และ ทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็น พื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นและการดำรงชีวิตในอนาคตได้ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรมุ่งการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของ ชุมชน โดยขอความร่วมมือจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ และปราชญ์ชาวบ้านมาถ่ายทอดความรู้หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้พบค่าคะแนนต่ำที่สุด ผู้บริหารควรร่วมมือกับครูและชุมชนจัดตั้ง เครือข่ายหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนสื่อ เช่น ตลาดนัดสื่อ ชิงงาน เอกสาร ตำรา หรือสื่อออนไลน์ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้สื่อในการเรียนการสอน

2) ด้านหลักสูตรพบค่าคะแนนต่ำ ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรรายกลุ่มสาระและรายชั้นเรียนเป็น ประจำทุกปี ตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์ เนื้อหา วิธีสอน สื่อ และการประเมิน เพื่อปรับปรุง คุณภาพหลักสูตรให้สมบูรณ์ก่อนใช้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรขยายการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส
- 2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการตามกรอบ 5 ด้านของภาวะผู้นำการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เพื่อนำผลไปใช้พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพสถานศึกษาในอนาคต
- 3) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น
- 4) ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์จริงของผู้บริหารและครู
- 5) ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานของครู
- 6) ควรศึกษาผลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง เพื่อยืนยันความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทางวิชาการและคุณภาพการศึกษา
- 7) ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณิกา อรรถชัยยะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. ปรญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- พนารัตน์ ยศพันธ์. (2561). บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุดาศรี สิงห์ทอง. (2556). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

2060 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สรารุณี คณะงาม. (2560). การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

หัสภูมิ รักดี. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
The Innovative Leadership of School Administrators in the 21st Century under the
Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2



หมิหนะ เบญตาลี
Mihna Bentalee
ชนัญ พรหมศรี
Chanat Promsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: mihna.ben077@hu.ac.th

Received: 28 November 2025; Revised: 19 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 229 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส และการทดสอบเอฟเทส

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้านแล้ว พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to examine the level of innovative leadership among school administrators in the 21st century and to compare differences based on work experience and school size under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 for the academic year 2024. The sample consisted of 229 participants selected through simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with content validity (IOC = 0.80–1.00) and an overall reliability coefficient of 0.933. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings indicated that the overall innovative leadership of school administrators was at a high level. When compared by school size, no overall differences were found; however, statistically significant differences at the .05 level were identified in the areas of creating an innovative environment, teamwork, and the use of information and communication technology. Regarding work experience, statistically significant differences at the .001 level were found in the overall innovative leadership among administrators with different lengths of work experience.

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, School Administrators

บทนำ

เนื่องจากสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุนระบบการศึกษา ตามที่ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดให้รัฐส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความรู้และนวัตกรรม อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังเน้นการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังให้พลเมืองทุกวัยมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพในอนาคต การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย โดยคนรุ่นใหม่ต้องมีทักษะขั้นสูงในการเรียนรู้และปรับตัว (วิจารณ์ พานิช, 2555) การพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้และความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติของสังคมโลก รวมถึงต้องมีภาวะผู้นำที่ดีในการกำหนดทิศทางขององค์กร หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง อาจส่งผลให้เกิดความสับสนในทีมงานและลดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้ากับยุคสมัย จะสามารถสร้าง

ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความอิสระในการทำงาน สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะที่สำคัญรวมถึงภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยวิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561) นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความร่วมมือ การเสริมพลังอำนาจ และการพัฒนานวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นทักษะจำเป็นของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารต้องสามารถประยุกต์วิธีคิด เปิดรับข้อมูล พัฒนากลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนางานองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานของปวีณา กันถิ่น (2560) ที่พบว่าครูประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐอยู่ในระดับมาก โดยโดดเด่นด้านวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่นับวันจะยิ่งมีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างแท้จริง การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อมุ่งให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท เป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ดังจะเห็นได้จากมีประกาศของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้สถานศึกษาดำเนินการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นนวัตกรรมต้นแบบเผยแพร่ไปยังสถานศึกษา และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม มีทักษะชีวิตพร้อมสำหรับโลกยุคใหม่” และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นนโยบายเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยเน้นจุดสำคัญที่ “10 โรงเรียนคุณภาพ” ผ่านแนวคิด “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมการบริหาร” เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดน่านโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งยังได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานว่า “เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้เรียนมีคุณธรรม มีทักษะชีวิตพร้อมสำหรับโลกยุคใหม่” แม้จะมีการประกาศจุดเน้นและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแล้ว แต่จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ยังไม่มีผลงานที่ชัดเจน สถานศึกษาต่าง ๆ มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติเหล่านั้นมาต่อยอดเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน แต่การเผยแพร่ผลงานยังจำกัดอยู่ภายในเขตพื้นที่และจังหวัดเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2562 สำนักงานฯ จะสนับสนุนผู้บริหารที่มีผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่เวทีระดับประเทศในด้าน

นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเมื่อนวัตกรรมของผู้บริหารเพิ่มขึ้น ก็จะสามารถต่อยอดสู่นวัตกรรมโรงเรียนเพื่อให้ได้รับการยอมรับในระดับประเทศต่อไป

จากการศึกษาปัญหาและข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญนวัตกรรมด้านการศึกษาต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอปากพะยูน อำเภอตะโหมด อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้วมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 113 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 113 โรงเรียน รวมทั้งหมด 565 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม 0.05 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนของสถานศึกษา และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 7 ด้าน รวม 35 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลประกอบด้วย การขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ My Office ให้ผู้บริหารจำนวน 229 คน โดยกำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน เมื่อได้รับแบบสอบถามครบ 100% ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและเข้ารหัสข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสรุปผล ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ One-way ANOVA และเมื่อตรวจพบความแตกต่างจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent t-test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม เช่น ขนาดโรงเรียน และ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีหลายกลุ่ม เช่น ประสบการณ์ทำงาน พร้อมตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น (n = 229)		ระดับ
	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.07	0.48	มาก
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.33	0.34	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.40	มาก
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.24	0.38	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.17	0.41	มาก
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.31	0.37	มาก
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.23	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.23$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.34$) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.48$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	6.395	2	3.198	19.431***	.001
ภายในกลุ่ม	37.191	226	.165		
รวม	43.587	228			
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	.184	2	.092	.936	.394
ภายในกลุ่ม	22.254	226	.098		
รวม	22.438	228			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	.820	2	.410	3.441*	.034
ภายในกลุ่ม	26.934	226	.119		
รวม	27.754	228			
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง					
ระหว่างกลุ่ม	.19	2	0.09	0.65	.519
ภายในกลุ่ม	48.53	226	0.14		
รวม	48.73	228			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	2.194	2	1.097	6.301***	.002
ภายในกลุ่ม	39.353	226	.174		
รวม	41.548	228			
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	.254	2	.127	.914	.402
ภายในกลุ่ม	31.466	226	.139		

รวม	31.720	228			
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.96	.382
ภายในกลุ่ม	42.56	226	0.13		
รวม	42.81	228			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	4.66**	.010
ภายในกลุ่ม	16.79	226	.05		
รวม	17.274	228			

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 14 – 16

อภิปรายผล

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.34$) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

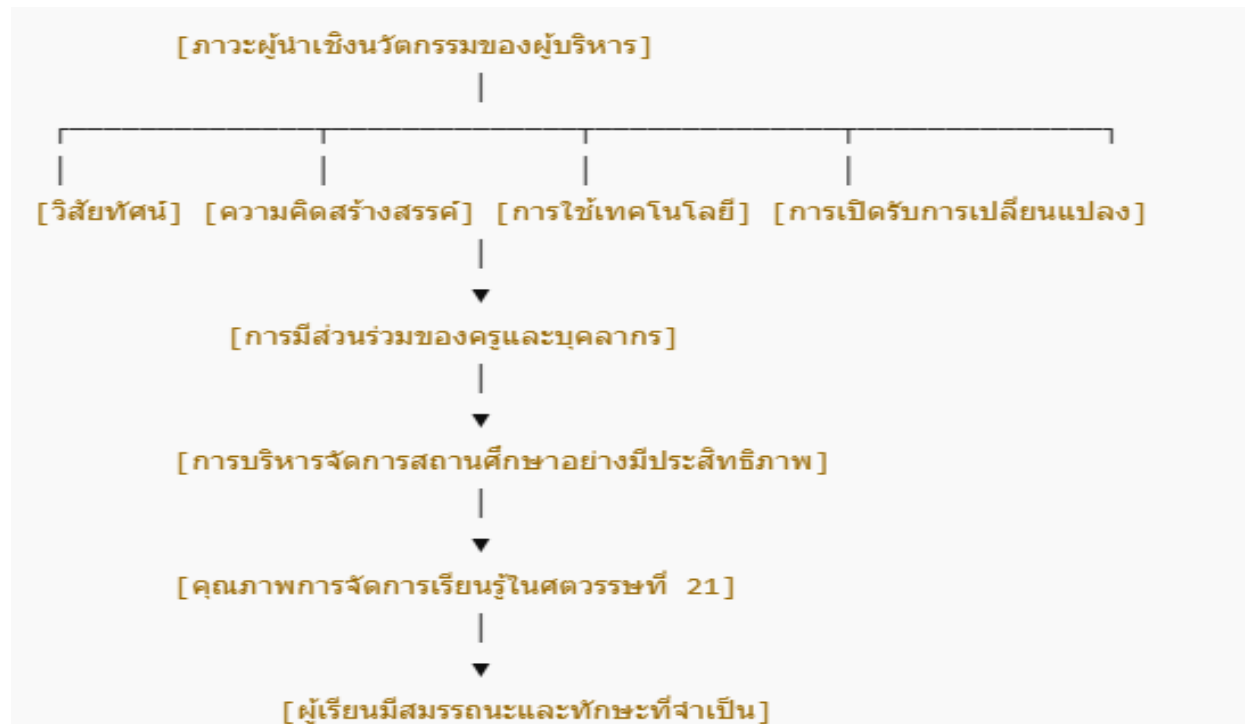
ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏตาราง 14 – 16 ในขณะเดียวกันก็สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความรู้และทักษะ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา โสภิน (2565) เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7” ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถและพฤติกรรมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ในการบูรณาการเทคโนโลยีกับหลักสูตรและงานบริหาร สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างเหมาะสม และร่วมพัฒนาระบบเทคโนโลยีของโรงเรียนให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้งานวิจัยไทยยังสรุปตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นทักษะจำเป็นของผู้บริหารยุคดิจิทัล เพราะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ส่งเสริมการยกระดับการเรียนการสอน และทำให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีเกิดความคุ้มค่า

ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี อาจเป็นเพราะการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของกรเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้านแล้ว พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาในอนาคตที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการเป็นองค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นเป้าหมายที่ชัดเจน

สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิธีการทำงานของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระทางความคิดในการทำงานแก่ครูและบุคลากร ผ่านกระบวนการทำงานที่หลากหลาย มุ่งเน้นผลักดันและจัดกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการเป็นของตนเอง ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท มอบหมายงานในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีมจากการเรียนรู้ระหว่างครูและนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน ส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีมจากการเรียนรู้ระหว่างครูและนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางและมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงในการตัดสินใจให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กับการพัฒนาวัตกรรมการได้อย่างถูกต้อง

1.6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยแก้ไขปัญา เมื่อครูพบอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน เสียสละเวลาในการทำงาน รวมถึงการบริหารงาน และดำเนินงานบนความโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้

1.7 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ จัดหารางวัล พิจารณาความดีความชอบแก่ครูผู้สร้างนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงวางแผนในการพัฒนาทักษะหรือกำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในลำดับถัดไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดแก่ผู้บริหารในสังกัด ส.พ.ป. พัทลุง เขต 2 อย่างแท้จริง

2.3 ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1), 261-271.
- สัณญา โสภิน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

A Study on the Development of Digital Competency among School
Administrators under the Phitsanulok Primary
Educational Service Area Office

พิชญพร แจงทอง

Pitchayaporn Jangthong

ภัทรพงศ์ พงศ์ภัทรกานต์

Pathapong Pongpatrakant

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

Graduate School Naresuan University

Email: pitchayapornj66@nu.ac.th



Received: 19 April 2025; Revised: 19 May 2025; Accepted: 19 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 191 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .964 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) รองลงมา คือ ด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) ด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.12) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.07)

คำสำคัญ: สมรรถนะดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research article aimed to examine the digital competency of school administrators under the jurisdiction of the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office. The study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 191 school

administrators from the Phitsanulok Primary Educational Service Area in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and a stratified random sampling technique was applied, proportionate to the number of administrators in each stratum. The research instrument was a digital competency questionnaire designed specifically for school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office. Index of item objective congruence (IOC) ranged between 0.80 and 1.00, and the overall reliability coefficient was .964. Data were analyzed using basic descriptive statistics, including mean and standard deviation.

The overall digital competency of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office was at a high level. ($\bar{X}$ = 4.18) Ranked by mean score from highest to lowest, the top-ranked dimension was *critical and ethical use of digital technology* ($\bar{X}$ = 4.44), followed by *digital usage* ($\bar{X}$ = 4.19), *digital understanding* ($\bar{X}$ = 4.12), and *digital media production* ($\bar{X}$ = 4.12), respectively. The lowest mean score, although still at a high level, was in the area of *digital communication* ($\bar{X}$ = 4.07), respectively.

Keywords: Digital competency, School administrators, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ได้ก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มนุษย์สามารถค้นหาคำตอบใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันได้อย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายของช่องทางการสืบค้น อีกทั้งเทคโนโลยีได้มีบทบาทต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพเป็นอย่างมาก ดังนั้น มนุษย์จึงต้องมีการปรับตัวให้พร้อมโดยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในยุคแห่งอนาคต และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพจากผลที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคุ้มค่า เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมไปถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในยุคนี้และในอนาคต อีกทั้งนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2561 - 2580 ซึ่งมีเป้าหมายคือการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการให้ข้อมูลและกระจายข่าวสาร รวมถึงบริการต่าง ๆ ในการสร้างโอกาสของประชาชนผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพของชีวิตประชาชนและพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มมากขึ้นสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) โดยใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของคนในสังคมยุคใหม่ สิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายในมิติทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดโอกาสและภัยคุกคามขึ้น ส่งผลให้สังคมแห่งโลกแห่งอนาคตมีการแข่งขันกันโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (ทวีชัย เกียรติสกุลศรี, 2565) ซึ่งประเทศไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ดังนั้น บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้จึงจะประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็ไม่อาจจะก้าวไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น องค์กรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติ “เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน และโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด - 19 กลายเป็นแรงผลักดันบังคับให้เกิดการปรับตัวและนำมาซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมรูปแบบการศึกษาใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยรูปแบบที่แตกต่างกลายเป็นโมเดลใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ทั่วโลก การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการบริหาร การศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รวมถึงสมรรถนะยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาอันจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (ปณณัฐ มาเชค, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน หลักการแนวคิดใหม่ ๆ ด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นเรื่องสำคัญในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษาที่โดดเด่น รวมทั้งสมรรถนะที่ต่างไปจากยุคอื่นๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี (กรณิการ์ สุขบัว, 2566)

สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ใช่เพียงแค่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ใช้สื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีในการสอนได้ หรือการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ได้ แต่จะต้องมีองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่ดีในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล พึงคำนึงถึงความปลอดภัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องลิขสิทธิ์ โดยสิ่งเหล่านี้จะต้องพัฒนาตามลำดับขั้นของสมรรถนะดิจิทัล (กิตติพศ โภณสันเทียะ, 2565) โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในสมรรถนะดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อบุคลากรและผู้เรียนเกิดสมรรถนะดิจิทัลแล้วก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สามารถอยู่ร่วมสังคมดิจิทัลได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดสมรรถนะดิจิทัล ไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แต่ควรครอบคลุมถึงการมีคุณลักษณะที่ดีในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ตระหนักและเห็นถึงความปลอดภัยเพื่อการดำเนิน ชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลอย่างรวดเร็วในอนาคต ซึ่งจะสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ในการส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล แพลตฟอร์ม ด้านบริหารจัดการศึกษาและสื่อการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ

บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต แม้โลกปัจจุบันจะทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์นั้นเปลี่ยนไป แต่เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่ด้วยโลกดิจิทัลมีความสลับซับซ้อนมากกว่าการแสวงหาความรู้เพียงอย่างเดียว อีกทั้งสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของเด็กและเยาวชน ยังคงต้องการการชี้แนะและปกป้องดูแลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่นครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่งของระบบการศึกษา ดังนั้น การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องอยู่บนฐานของความปลอดภัย และวัฒนธรรมอันดีงามของโลกดิจิทัล (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เพื่อนำเสนอผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพสมกับเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผู้วิจัยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 393 โรงเรียน (ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก จากเว็บไซต์ฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเขตฯ) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 313 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 49 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 362 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ประจำปีการศึกษา 2567 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R. V. & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 165 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 191 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก จำนวน 362 คน

ที่	อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ
1	สพป. พล เขต 1	85	19	45	10
2	สพป. พล เขต 2	107	10	56	5
3	สพป. พล เขต 3	121	20	64	11
รวม		313	49	165	26
		362		191	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการใช้ดิจิทัล จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ปรากฏว่า แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ระหว่าง 0.80 – 1.00

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกและต่างสังกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัก ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .964

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ด้วย Google Form โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก จำนวน 191 คน โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 45 วัน จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและ

ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 191 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาศมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกในภาพรวม

ที่	สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจดิจิทัล	4.12	0.37	มาก	3
2	ด้านการใช้ดิจิทัล	4.19	0.34	มาก	2
3	ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล	4.12	0.35	มาก	4
4	ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล	4.07	0.43	มาก	5
5	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณและจรรยาบรรณ	4.44	0.31	มาก	1
รวม		4.18	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ ($\bar{X}$ = 4.44) รองลงมา คือ ด้านการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.19) ด้านการเข้าใจดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.12) ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.12) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการเข้าใจดิจิทัล

ที่	ด้านการเข้าใจดิจิทัล	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.53	มาก	1
2	ท่านมีทักษะที่จำเป็นต้องมีการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การค้นหา วิเคราะห์ คัดกรอง เนื้อหาข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.93	0.80	มาก	6
3	ท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.08	0.81	มาก	3
4	ท่านมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้	4.02	0.81	มาก	5
5	ท่านได้มีการเลือกสรรและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับนักเรียนและครู	4.08	0.77	มาก	4
6	ท่านสามารถใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษาเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ	4.13	0.78	มาก	2
รวม		4.12	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการเข้าใจดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษาเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีทักษะที่จำเป็นต้องมีการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การค้นหา วิเคราะห์ คัดกรอง เนื้อหาข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการใช้ดิจิทัล

ที่	ด้านการใช้ดิจิทัล	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.73	มาก	2
2	ท่านสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.54	มาก	1
3	ท่านมีการนำเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.09	0.79	มาก	5

4	ท่านได้เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสาร	4.14	0.73	มาก	4
5	ท่านส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนและบุคลากร	4.17	0.73	มาก	3
6	ท่านมีวิธีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างปลอดภัยและน่าเชื่อถือ	4.07	0.78	มาก	6
รวม		4.19	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการใช้ดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.46) รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีวิธีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างปลอดภัยและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล

ที่	ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความสามารถในการสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา	4.02	0.78	มาก	5
2	ท่านมีความสามารถในการออกแบบสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์	4.09	0.75	มาก	2
3	ท่านมีความสามารถในการผลิต และออกแบบสื่อดิจิทัลได้อย่างอย่างหลากหลายและมีความทันสมัย	4.01	0.77	มาก	6
4	ท่านมีความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัลตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการ	4.08	0.76	มาก	3
5	ท่านพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนเองในการผลิตสื่อให้เท่าทันสมัยอยู่เสมอ	4.06	0.76	มาก	4
6	ท่านให้การสนับสนุนบุคลากรในการผลิตสื่อดิจิทัลอย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.46	0.53	มาก	1
รวม		4.12	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 5 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้การสนับสนุนบุคลากรในการผลิตสื่อดิจิทัลอย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.46) รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการออกแบบสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.09) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความสามารถในการผลิต และออกแบบสื่อดิจิทัลได้อย่างอย่างหลากหลายและมีความทันสมัย ($\bar{X}=4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล

ที่	ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน	4.09	0.75	มาก	1
2	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	0.76	มาก	4
3	ท่านสามารถแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.07	0.80	มาก	2
4	ท่านมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา เช่น DSAP, SMS, AMS, DPA, GMS	4.06	0.77	มาก	3
รวม		4.07	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 6 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน ($\bar{X}= 4.09$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ

ที่	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ	(n = 191)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรับผิดชอบต่อการใช้สื่อดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.39	0.54	มาก	6
2	ท่านให้เครดิตผู้เป็นเจ้าของข้อมูลดิจิทัลโดยไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น	4.45	0.55	มาก	3
3	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายดิจิทัล	4.41	0.52	มาก	5
4	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	4.44	0.53	มาก	4
5	ท่านเคารพความเป็นส่วนตัวของข้อมูลดิจิทัลพึงคำนึงถึงเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์	4.48	0.56	มาก	2

6	ท่านใช้สื่อดิจิทัลอย่างรอบคอบไม่ทำให้ผู้อื่น เดือดร้อนหรือได้รับความเสียหาย	4.50	0.52	มาก	1
รวม		4.44	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 7 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใช้สื่อดิจิทัลอย่างรอบคอบไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับความเสียหาย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ท่านเคารพความเป็นส่วนตัวของข้อมูลดิจิทัลพึงคำนึงถึงเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์ ($\bar{X} = 4.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่อการใช้สื่อดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการใช้สื่อดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม ให้เครดิตผู้เป็นเจ้าของข้อมูลดิจิทัลโดยไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น ตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายดิจิทัล ปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา เคารพความเป็นส่วนตัวของข้อมูลดิจิทัลพึงคำนึงถึงเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์ และใช้สื่อดิจิทัลอย่างรอบคอบไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับความเสียหาย สอดคล้องกับ ปุณณัฐธามาเชค (2565) กล่าวว่า สถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากความรู้ในทุกวันนี้สามารถแสวงหาได้ง่ายขึ้นการเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อท่องจำ แต่ต้องเป็นการเรียนรู้เพื่อรู้ และรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ สถาบันการศึกษาหลายแห่งจึงมีการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอนที่เน้นการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้จริง มีการบูรณาการสาขาวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยน ทักษะคิดและแนวคิด เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร โดยมีการวางแผนและการดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ไปสู่การดำเนินการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ จุฬารัตน์ บุชงก์ (2566) กล่าวว่า ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือก วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและใช้งานอย่างสร้างสรรค์ด้วยความรับผิดชอบ และมีวิจารณญาณ รวมไปถึงสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ อลงกต สุทธการ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการประเมินข้อมูลดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ ผ่านสื่อออนไลน์ โดยมีการพิจารณาข้อมูลสารสนเทศเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล สอดคล้องกับ สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก กล่าวว่า ผู้บริหารได้วิเคราะห์ แยกแยะข้อเท็จจริงของข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลาย รวมไปถึงการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและคัดเลือกสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลจากแหล่งต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยด้วยการขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศ เฉพาะฉะนั้นการนำข้อมูลมาใช้ต้องมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และแม่นยำ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการค้นหา วิเคราะห์ และเลือกสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการตระหนักประเด็นความปลอดภัยและโปร่งใสในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นด้วยการไม่ละเมิด มีการอ้างอิงให้เครดิตแก่ผู้เป็นเจ้าของสิทธินั้นก่อนนำเทคโนโลยีมาใช้

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสื่อสารออนไลน์ด้วยเครื่องมือดิจิทัลมีความซับซ้อนในการใช้ นอกจากนี้ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้ดิจิทัลที่มีความสลับซับซ้อน และยังขาดความหลากหลายในการใช้เครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กล่าวถึงความสำคัญสมรรถนะดิจิทัลว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญของการขยายโอกาสและสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสามารถเรียนรู้ออนไลน์ผ่านบทเรียนต่าง ๆ ทั่วโลกได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลอาจกลายเป็นตัวแปรสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโลกการศึกษาได้ สอดคล้องกับ จินฉวนตง ปะโคทัง (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะสามารถเลือกใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเพียงพอใช้งาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการประชารัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสารการทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และเนื้อหาดิจิทัลกับผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ สร้างพันธกิจสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้และการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ที่ส่งเสริมการศึกษา เนื่องจากการกำหนดนโยบายและการทำข้อตกลงร่วมกันของแต่ละฝ่ายในการร่วมมือกันส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็น เพื่อ

ใช้การสร้างเครือข่ายในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ อลงกต สุทธการ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา จึงควรมีกำหนดนโยบายส่งเสริมการปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบสารสนเทศและไฟล์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีคู่มือสำหรับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความหลากหลาย และส่งเสริมบรรยากาศทางการศึกษาด้วยการใช้ระบบเครือข่ายออนไลน์ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลบริหารสถานศึกษาได้อย่างสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณและจรรยาบรรณ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องไม่เพียงแต่ใช้เทคโนโลยีได้เท่านั้น แต่ต้องใช้ด้วยความรับผิดชอบ รู้เท่าทันผลกระทบ เคารพสิทธิผู้อื่น และเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นรากฐานของการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมทั้งต้องสามารถวางแผนและตัดสินใจโดยอาศัยเครื่องมือดิจิทัล การเข้าใจดิจิทัล ไม่ใช่แค่การรู้จักเครื่องมือ แต่รวมถึงการวิเคราะห์ คัดกรอง และประยุกต์ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการใช้ชีวิต

และการบริหารงานในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ การศึกษาได้เผยให้เห็นจุดที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งยังพบข้อจำกัด ทั้งในด้านความชำนาญในการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ซึ่งจำเป็นต้องมีการสนับสนุนเชิงนโยบายและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จากทั้งหมดนี้ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จึงมีใช้เพียงข้อมูลเชิงสถิติ หากแต่เป็นแนวทางที่สามารถต่อยอดในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดนโยบายด้านดิจิทัลในสถานศึกษา และการพัฒนาผู้นำการศึกษาที่ทันสมัย ซึ่งจะเป็ญญแจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก มีสมรรถนะดิจิทัลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการใช้ดิจิทัล ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพืงมีสมรรถนะดิจิทัลที่ครบถ้วนและหลากหลาย เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และจรรยาบรรณ ด้านการใช้ดิจิทัล ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านการผลิตสื่อดิจิทัล และด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ควรนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการประชุมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในวงกว้าง และเพื่อให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรู้เท่าทันขีดจำกัดและศักยภาพของเทคโนโลยี รวมถึงข้อดีและข้อจำกัด เพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ควรนำเอาผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นข้อมูลประกอบแนวทางการปฏิบัติ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีสมรรถนะดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาผลการวิจัยสมรรถนะดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดอื่น อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

เอกสารอ้างอิง

- กรณิการ์ สุขบัว. (2566). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิตติพิศ โคนสันเทียะ. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. วารสารราชชนก. 19(1), 9-16
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- จุฬารัตน์ บุชพงศ์. (2566) สมรรถนะดิจิทัล: ทักษะเพื่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืนตามเป้าหมายของการประชุมเอเปคด้านการศึกษา 2022. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. 18(24), 70-85.
- ทวีชัย เกียรติสกุลศรี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(1), 587-598.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุริยสาส์น.
- ปณณัฐมา มาเชค. (2565). การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภานุเดช แสงลุน และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 11(41), 182.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). สภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทภาพพิมพ์ จำกัด
- สุนันทา กุศลประเสริฐ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อลงกต สุทธการ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาความ
ยากจนของชุมชนในพื้นที่รอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

Community Potential, Problems, and Needs for Poverty Alleviation: A Case
Study of Ban Yang Noi Learning Center, Ubon Ratchathani Rajabhat
University, Koa Ae Subdistrict, Khueang Nai District, Ubon Ratchathani
Province

บุญมี โททำ

Boonmee Totum

ไพโรจน์ สุขสบาย

Paired Suksabay

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Humanity and Social Science, Ubon Ratchathani Rajabhat University

กษมา ดอกดวง

Kasama Dokduang

สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Industrial Technology, Ubon Ratchathani Rajabhat University

E-mail: Boonmee.t@ubru.ac.th



Received: 10 November 2025; Revised: 27 November 2025; Accepted: 2 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนในพื้นที่รอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของชุมชนรอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อยมีฐานทรัพยากรทางการเกษตรพื้นที่เพาะปลูก และทุนทางวัฒนธรรมเข้มแข็ง เช่น ภูมิปัญญาการทอผ้าไหม เกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสมุนไพร มีการรวมกลุ่มอาชีพระดับหนึ่ง ได้แก่ กลุ่มทอผ้า กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มโคกหนองนา และได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาทักษะและสนับสนุนอาชีพ ปัญหาของชุมชนคือรายได้หลักจากการเกษตรตามฤดูกาลไม่มั่นคง ครั้วเรือนมีหนี้สินเรื้อรัง ขาดแคลนน้ำเพื่อการเพาะปลูกและการถือครองที่ดินที่มั่นคง โครงสร้างประชากรมีผู้สูงอายุสูงและแรงงานวัยทำงานย้ายถิ่น ทำให้แรงงานในชุมชนลดลง ขาดทักษะด้านการจัดการกลุ่มอาชีพ การตลาด และการเงิน อีกทั้งโครงการพัฒนาจากภายนอกไม่ต่อเนื่อง ความต้องการของชุมชนชาวบ้านคือต้องการอาชีพเสริมที่สามารถทำได้ในครัวเรือน เช่น การแปรรูปอาหาร ผลิตภัณฑ์สมุนไพร เกษตรอินทรีย์ และการตลาดออนไลน์ รวมทั้งต้องการการสนับสนุนด้านทุน

เครื่องมือประกอบอาชีพ ระบบชลประทานถาวร ตลาดรองรับผลผลิต และการอบรมพัฒนาทักษะด้าน
การตลาดดิจิทัล และการจัดการกลุ่ม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ศักยภาพชุมชน, ปัญหาความยากจน, ศูนย์การเรียนรู้,

Abstract

This research article aims to study and analyze the potential, problems, and needs in addressing poverty among communities surrounding the Ban Yang Noi Learning Center of Ubon Ratchathani Rajabhat University, located in Koe Sub-district, Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. The study employed a qualitative research approach using in-depth interviews with 20 key informants and focus group discussions with 10 participants. Purposive sampling was applied, and the data were analyzed through content analysis and descriptive narration.

The findings revealed that the communities around the Ban Yang Noi Learning Center possess significant agricultural resources, farmland, and strong cultural capital such as silk weaving, organic farming, and herbal processing. Community occupational groups include weaving groups, women's groups, and the "Khog Nong Na" group, which receive support from the university and government agencies in developing skills and promoting local occupations. However, the major problems faced by these communities are unstable seasonal agricultural income, chronic household debt, insufficient water resources for farming, insecure land tenure, and demographic shifts characterized by a high proportion of elderly people and youth outmigration. In addition, communities lack skills in occupational group management, marketing, and financial management, while external development projects are often inconsistent and unsustainable.

The needs of the communities emphasize additional household-based occupations such as food processing, herbal product development, organic agriculture, and online marketing. Moreover, they require support in terms of funding, occupational tools, permanent irrigation systems, market access, and training in digital marketing, group management, and packaging development. These findings highlight the pathways for strengthening the grassroots economy and promoting sustainable community development.

Keywords: Community Potential, Poverty Issues, Learning Center

บทนำ

ปัญหาความยากจนในชนบทของไทยยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม แม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่รายได้ของครัวเรือนจำนวนมากยังคงต่ำกว่าเส้นความยากจน และมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยเฉพาะครัวเรือนเกษตรกรที่มักประสบปัญหาผลผลิตผัน

ผวนและขาดโอกาสในการเข้าถึงตลาดที่มั่นคง (สุชาติ ภูมิศักดิ์, 2563) ส่งผลให้เกิด “กักตักความยากจน” ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (Chambers, 1983)

ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยเฉพาะอำเภอเขื่องใน พบว่าชุมชนจำนวนหนึ่งยังประสบปัญหาความยากจนเรื้อรัง ทั้งในมิติรายได้ อาชีพ และการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ (ศศิธร พงศ์วิวัฒนะ, 2564) อย่างไรก็ตามชุมชนเหล่านี้กลับมีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ทั้งด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้า จักสาน และการแปรรูปเกษตร ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์เชิงอัตลักษณ์และสร้างรายได้เสริมแก่ครัวเรือนได้ (นันทนา โพธิ์ไพจิตร, 2562)

งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนด้วยการพัฒนาอาชีพบนฐานทุนทางวัฒนธรรม เป็นแนวทางสำคัญในการลดความยากจนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจฐานราก (ปรัชญานามวงศ์, 2561; Sen, 1999) ขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาท้องถิ่นก็มีบทบาทสำคัญในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชน (Metcalf, 1998; อีรพล ศรีสุข, 2560) การสร้างกลไกความร่วมมือเชิงพื้นที่ที่บูรณาการระหว่างชุมชน หน่วยงานรัฐ และสถาบันการศึกษา จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของครัวเรือนยากจนอย่างยั่งยืน

ชุมชนในพื้นที่โดยรอบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนประชากรกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่าระดับสวัสดิการแห่งรัฐ มีรายได้ไม่เกิน 100,000 บาท ต่อปี ที่กระจายอยู่ตามชุมชนรายรอบมหาวิทยาลัยฯ ทั้ง 6 ชุมชน จำนวน 2,322 คน มีกลุ่มอาชีพในชุมชน เช่น กลุ่มผู้ปลูกผลไม้แก้วมังกร กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านพับ กลุ่มผู้ปลูกพริกบ้านดงยาง กลุ่มผู้ปลูกผักพืชสมุนไพรบ้านดงยาง หมู่ที่ 8 กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกยางพารา กลุ่มเกษตรกรโคกหนองนา วังอ้อ เป็นต้น (นริสรา ลาลี ประนอม คำผา และกิตติมา จึงสุติ, 2564) แต่กลุ่มต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จัดตั้งขึ้นมีรูปแบบการทำงานที่ยังไม่เข้มแข็งเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างหลวมๆ ตามเงื่อนไขของการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นหลัก และส่วนหนึ่งก็เนื่องจากภาระหน้าที่การงานประจำที่เป็นเกษตรกร เช่น การทำนา รับจ้างทั่วไป เลี้ยงสัตว์ จึงมีการทำกิจกรรมเฉพาะเวลารว่างจากภาระงานเหล่านั้น นอกจากนี้การทำเกษตรของกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำในพื้นที่ก็ยังมีข้อจำกัดเรื่องน้ำตามปริมาณฝนในละปี ไม่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี จึงทำให้เกิดการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวของชุมชน ยังขาดอาชีพเสริมหรืออาชีพทางเลือกที่จะสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าทำอย่างไรกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำในพื้นที่จึงจะมีอาชีพเสริม อาชีพทางเลือกเพื่อสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำและจะสามารถยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชนได้ โดยแนวคิดหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาที่เป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืน และจะทำให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้นั้นคือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เป็นระบบเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน และใช้จ่ายเงินให้ได้มาอย่างพอเพียงและประหยัด ตามกำลังของเงินของบุคคลนั้น โดยปราศจากการกู้หนี้ยืมสิน และถ้ามีเงินเหลือ ก็แบ่งเก็บออมไว้บางส่วน ช่วยเหลือผู้อื่นบางส่วน นอกจากนี้บริบทของชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก้าวไปสู่การพัฒนาแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนได้คือต้องไม่ละเลยสิ่งที่ชุมชนมี สิ่งที่สมาชิกชุมชนมี (สาคร ฉลวยศรี, 2566) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมของชุมชน โดยสร้างกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ องค์กรการบริหารส่วนตำบลก่อเอ้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหัวดอน สมาชิกองค์กรบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) ที่เป็นตัวแทนของชุมชน ภาคเอกชน บริษัท ห้างร้านในพื้นที่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ กลุ่มอาชีพ ภาคประชาสังคม ผู้นำชุมชน เพื่อจัดเวทีสร้างกลไกแก้ปัญหาคความยากจนร่วมกัน ศึกษาปัญหาและ

ความต้องการของกลุ่มผู้มีรายได้น้อยที่จะนำไปสู่การสร้างสร้างอาชีพทางเลือกเพื่อสร้างรายได้ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน ซึ่งเป็นชุมชนสำคัญที่อยู่รายรอบมหาวิทยาลัย เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาชุมชนเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นดั่งเดียวกันกับมหาวิทยาลัยที่มีปณิธานของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

ดังนั้นจากสภาพปัญหา หลักการและแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการแก้ไขปัญหาคความยากจนของชุมชนรอบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยกลไกความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาคความยากจนบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนในพื้นที่รอบมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสร้างอาชีพสร้างรายได้และยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชนบนฐานการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาคความยากจนของชุมชนในพื้นที่รอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

1) ประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ ชุมชนบ้านยางน้อย ชุมชนบ้านพับ ชุมชนบ้านดงยาง ชุมชนบ้านนามน ชุมชนบ้านวังอ้อ และชุมชนบ้านเสียม

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expertise) จำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้นำชุมชนจำนวน 6 คน ตัวแทนสมาชิกชุมชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 6 คน ประชาชนชาวบ้านจำนวน 6 คน ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐจากองค์การบริหารส่วนตำบลก่อเอ้ จำนวน 2 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample)

2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

- 1) แบบสัมภาษณ์ บริบทชุมชน สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- 2) แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับบริบทชุมชน
- 3) อุปกรณ์ถ่ายภาพและบันทึกภาพ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บข้อมูลด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Informal Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบริบทศักยภาพข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการอธิบายเชิงพรรณนา ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูลจะใช้เทคนิคการตรวจแบบสามเส้า (Triangulation) (Chantawanich, 2010) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์คำถามเดียวกันกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มที่แตกต่างกัน (หน่วยงานต่างกัน) พื้นที่แตกต่างกัน และสถานการณ์หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน โดยจะพิจารณาตรวจสอบถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของคำตอบที่ได้รับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บ้านยางน้อยเป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีรายได้หลักจากการทำนาข้าวและพืชไร่ตามฤดูกาล แม้ชุมชนจะมีพื้นที่เกษตรและความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่เข้มแข็ง แต่ปัญหาสำคัญคือรายได้ที่ไม่มั่นคง หนี้สินครัวเรือนสูง และค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ชาวบ้านจึงมีความต้องการอาชีพเสริมที่สามารถทำได้ในครัวเรือน เช่น การแปรรูปอาหาร การทำเกษตรอินทรีย์ และการตลาดออนไลน์ รวมทั้งต้องการการสนับสนุนด้านแหล่งทุนและตลาดรองรับผลผลิต

บ้านยางมีจุดแข็งด้านการรวมกลุ่มเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นฐานรายได้สำคัญของครัวเรือน อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังเผชิญข้อจำกัดจากการขาดผู้นำรุ่นใหม่ และโครงการพัฒนาจากภายนอกที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาไม่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังขาดทักษะด้านการตลาดและการจัดการกลุ่ม ชาวบ้านจึงต้องการการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการตลาดดิจิทัล การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในระยะยาว

บ้านยางมีศักยภาพโดดเด่นด้านการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น วิสาหกิจผักปลอดภัย กลุ่มตัดเย็บผ้า และการแปรรูปสมุนไพร รวมถึงได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกบางส่วน อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังเผชิญปัญหารายได้ไม่มั่นคงจากการเกษตรตามฤดูกาล ภาระหนี้สิน การถือครองที่ดินที่ไม่มั่นคง และการหลุดจากระบบการศึกษาของเด็กและเยาวชน ความต้องการสำคัญของชุมชนคือการได้รับการสนับสนุนด้านทุนเครื่องมืออาชีพ แหล่งน้ำถาวร รวมถึงการพัฒนาทักษะอาชีพที่ตอบโจทย์ตลาด

บ้านยางเป็นชุมชนที่ยังคงมีแรงงานวัยทำงานเป็นสัดส่วนมาก และมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี อย่างไรก็ตาม เยาวชนจำนวนมากย้ายถิ่นไปทำงานนอกพื้นที่ ส่งผลให้แรงงานและการสืบทอดภูมิปัญญาลดลง ชุมชนจึงต้องการการสร้างอาชีพที่สามารถดึงดูดเยาวชนกลับมา เช่น อาชีพที่สอดคล้องกับทักษะใหม่ และการสนับสนุนด้านเกษตรกรรมสมัยใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจในพื้นที่

บ้านยางยังเป็นชุมชนที่มีศักยภาพด้านแรงงานครัวเรือนและพื้นที่เกษตร แต่ปัญหาหลักคือการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ต้องพึ่งพาฝน นอกจากนี้ที่ดินทำกินบางส่วนยังไม่มีเอกสารสิทธิ์ ส่งผลต่อความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ อีกทั้งชาวบ้านยังขาดทักษะด้านการจัดการหนี้สิน ความต้องการสำคัญคือการมีระบบชลประทานที่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาสิทธิในที่ดิน และการพัฒนาความรู้ด้านการเงินเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

บ้านยางมีจุดแข็งคือความสามัคคีและความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่เข้มแข็ง แต่กลับประสบปัญหาการขาดแรงงานรุ่นใหม่และการสืบทอดภูมิปัญญาที่ลดลง นอกจากนี้โครงการพัฒนาจากภายนอกที่ได้รับยังไม่ต่อเนื่องและไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งการบริหารจัดการกลุ่มยังขาดทักษะที่จำเป็น ชาวบ้านจึงมีความต้องการให้มีการพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ ควบคู่กับการอบรมด้านการตลาดและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างความมั่นคงและยกระดับเศรษฐกิจในชุมชน

จากข้อมูลสรุปรายละเอียดของทุกชุมชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทั้ง 6 ชุมชน ได้แก่ บ้านยางน้อย บ้านพับ บ้านดงยาง บ้านนามน บ้านวังอ้อ และบ้านเสียม โดยจัดแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน ศักยภาพ ด้านปัญหา และด้านความต้องการของชุมชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สรุปข้อมูลศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน

ด้านศักยภาพ	รายละเอียดที่พบร่วมกันในชุมชน
ด้านทรัพยากร	มีที่ดินเกษตร ป่าชุมชน เหมาะสำหรับพืชไร่พื้นฐาน เช่น ข้าว พริก สมุนไพร มันสำปะหลัง ยางพารา
ด้านภูมิปัญญา	หลายชุมชนมีองค์ความรู้ดั้งเดิม เช่น การทอผ้า การจักสาน ทำสมุนไพร การปลูกพืชพื้นถิ่น
กลุ่มอาชีพเดิม	มีการรวมกลุ่มอาชีพพื้นฐาน เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มโคกหนองนา กลุ่มปลูกผัก กลุ่มผู้ปลูกพริก กลุ่มถั่วลิสงอบแห้ง
ใกล้มหาวิทยาลัย	โดยเฉพาะบ้านยางน้อย บ้านพับ บ้านเสียม สามารถเป็นฐานการเรียนรู้ต่อยอดจากมหาวิทยาลัยได้
มีผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์	ผู้สูงอายุมีองค์ความรู้แต่ขาดการถ่ายทอดหรือสืบต่อ
ด้านปัญหา	รายละเอียดที่พบร่วมกันในชุมชน
รายได้ไม่มั่นคงและหนี้สิน	ส่วนใหญ่พึ่งเกษตรฤดูกาลเดียว ขาดอาชีพเสริมทางเลือกที่หลากหลาย
ขาดน้ำ / ดินเสื่อม	โดยเฉพาะดินเค็มและขาดระบบน้ำที่เพียงพอ อาศัยน้ำฝนเป็นหลักตามฤดูกาล
กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง	หลายกลุ่มเกิดจากการรวมตัวเพราะรัฐสนับสนุนชั่วคราว เมื่อหมดโครงการก็หยุด
ตลาดไม่รองรับผลผลิต	จำหน่ายไม่ได้หรือได้แต่ได้ราคาน้อย นายหน้ากดราคา
ขาดแรงงานรุ่นใหม่	เยาวชนย้ายออกนอกพื้นที่ ขาดพลังในการพัฒนาระยะยาว
ด้านความต้องการ	รายละเอียดที่พบร่วมกันในชุมชน
อาชีพทางเลือก	ต้องการอาชีพที่ทำได้หลังฤดูเก็บเกี่ยว หรืออาชีพเสริมในครัวเรือน
แหล่งทุนสนับสนุน	ต้องการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ไม่ใช่หนี้ในระบบ หรือมีดอกเบี้ยต่ำ
พัฒนาเครือข่ายตลาด	ต้องการช่วยหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ทั้งการเกษตรและหัตถกรรม
ส่งเสริมเทคโนโลยี/เครื่องมือ	หลายกลุ่มขาดเครื่องจักร เครื่องมือสมัยใหม่ หรือระบบชลประทาน
อบรมและพัฒนาทักษะ	ต้องการฝึกอบรมอาชีพ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ได้จริงและต่อยอดได้

จากตารางที่ 1 การศึกษาศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนรอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อยนั้น โดยภาพรวม พบว่า บริบทชุมชนของชุมชนที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็น

ชุมชนเกษตรกรรม พึ่งพาการทำนาข้าวและพืชไร่ตามฤดูกาล รายได้ไม่มั่นคงและต่ำกว่าเกณฑ์ความยากจนที่กำหนด โครงสร้างประชากรมีสัดส่วน ผู้สูงอายุสูงและแรงงานวัยหนุ่มสาวย้ายถิ่น ไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้แรงงานในชุมชนลดลง มีลักษณะทางสังคมแบบ เครือญาติและความสามัคคีสูง ยึดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น แต่ยังมีปัญหาด้านอบายมุขและยาเสพติดบางส่วน **ศักยภาพของชุมชน** มีทุนทางธรรมชาติและวัฒนธรรม เช่น พื้นที่เกษตร ภูมิปัญญาการทอผ้าไหม การทำเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสมุนไพร กลุ่มอาชีพและเครือข่ายภายในชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มโคกหนองนา ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลฯ และหน่วยงานรัฐ ในการพัฒนาอาชีพและบริการวิชาการ **ปัญหาความยากจน** รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเกษตรตามฤดูกาล ทำให้ไม่มั่นคง หนี้สินเรื้อรัง ทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้งหรือฤดูลงทุนเพาะปลูก ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและที่ดินทำกินที่มั่นคง บางครัวเรือนต้องเช่าหรืออาศัยที่ดินญาติ การเข้าถึงสวัสดิการและแหล่งทุนยังจำกัด โดยเฉพาะผู้สูงอายุและกลุ่มเปราะบาง **ความต้องการของชุมชน** ต้องการอาชีพเสริมที่ได้จากครัวเรือน เช่น แปรรูปอาหาร การเพาะเห็ด การทำสมุนไพร และการตลาดออนไลน์ ต้องการ การสนับสนุนด้านทุน เครื่องมือประกอบอาชีพ และตลาดรองรับผลผลิต ต้องการการพัฒนา ทักษะการจัดการกลุ่มอาชีพ การตลาดดิจิทัล และบรรจุภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า

จากข้อมูลบริบท ศักยภาพ สภาพปัญหา และความต้องการในการแก้ไขปัญหความยากจนของชุมชน สามารถวิเคราะห์ SWOT Analysis ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ศักยภาพ สภาพปัญหา และความต้องการชุมชนด้วย SWOT Analysis

ด้าน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ภายใน (Internal)	- มีพื้นที่การเกษตรเหมาะสม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งปลูกพืชอินทรีย์ พืชไร่ และพืชสมุนไพรได้ - มีความร่วมมือในระดับชุมชนที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำคุ้ม และกลุ่มชาวบ้านที่มีระบบการรวมกลุ่มเบื้องต้น	- รายได้ครัวเรือนยังไม่มั่นคง ขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตรตามฤดูกาล และไม่มีรายได้ทางเลือกที่แน่นอน - ระบบน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง - กลุ่มอาชีพในชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ขาดผู้นำกลุ่มที่มีทักษะการจัดการ ขาดองค์ความรู้ด้านตลาด การจัดการต้นทุน และการเชื่อมโยงเครือข่าย
ด้าน	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ภายนอก (External)	- ได้รับความสนใจจากหน่วยงานรัฐและมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถเข้ามาสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ทักษะ และการบริหารจัดการชุมชน - สามารถพัฒนาเป็นพื้นที่การเรียนรู้/ท่องเที่ยวชุมชน ด้วยวัฒนธรรมอีสานและธรรมชาติที่ยังคงความเรียบง่าย และบริบทชุมชนที่พร้อมเปิดรับภายนอก	- ขาดแรงงานรุ่นใหม่ ขาดผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรมระยะยาว - โครงการจากภายนอกขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถยกระดับศักยภาพของชุมชนอย่างยั่งยืน - ขาดทักษะด้านการตลาด การแปรรูป และการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

อภิปรายผล

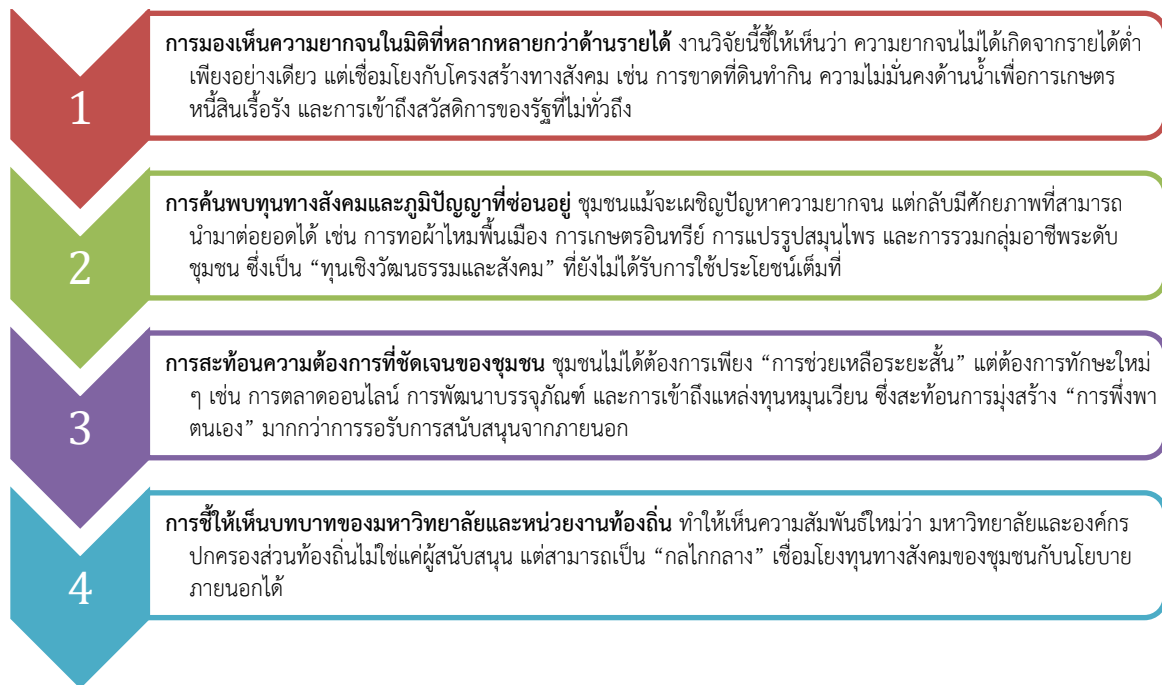
จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนรอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อยยังคงเผชิญปัญหาความยากจนเชิงโครงสร้าง ไม่ว่าจะเป็นรายได้ครัวเรือนที่พึ่งพาเกษตรกรรมตามฤดูกาล ภาระหนี้สินที่เรื้อรัง ข้อจำกัดด้านที่ดินทำกินและน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการและแหล่งทุนที่ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังมีศักยภาพสำคัญ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการทอผ้าไหม การเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสมุนไพร รวมทั้งการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและการได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานท้องถิ่น เมื่อวิเคราะห์เชิงเหตุผล พบว่า ความยากจนที่ดำรงอยู่มิใช่เพียงผลจากรายได้ไม่เพียงพอ แต่เป็นความยากจนเชิงซ้อน (Multidimensional Poverty) ที่เกี่ยวพันทั้งเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างทรัพยากร การที่ครัวเรือนจำนวนมากต้องเผชิญหนี้สินสะท้อนถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงทุนทางการเงิน และการจัดการทางการเงิน ขณะเดียวกัน ความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นแสดงให้เห็นว่า ชุมชนมีทุนทางสังคมที่สามารถต่อยอดได้ หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ปิ่นวดี ศรีสุพรรณ (2569) ที่พบว่าการแก้ไขปัญหาความยากจนต้องคำนึงถึงทั้งบริบทของชุมชนและทุนทางสังคม มิใช่มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มรายได้เท่านั้น อีกทั้งยังใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ จิราพร มะโนวัง และคณะ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถยกระดับรายได้ของชุมชนหากได้รับการสนับสนุนด้านมาตรฐานและการตลาด ซึ่งตรงกับความต้องการของชุมชนบ้านยางน้อยที่ต้องการพัฒนาอาชีพเสริมและการตลาดดิจิทัล

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ศราวุธ ชันธิชัยและคณะ (2569) ยังเน้นว่าการแก้ไขปัญหาความยากจนจำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ถูกมองว่าเป็นกลไกกลางในการเชื่อมโยงทุนชุมชนกับนโยบายและการสนับสนุนจากรัฐ ดังนั้น การตอกย้ำให้เห็นว่า ความยากจนของชุมชนรอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อยเป็นความยากจนเชิงซ้อนที่เชื่อมโยงกับปัญหาโครงสร้างและสังคม ขณะเดียวกันชุมชนยังมีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่สามารถนำมาต่อยอดเพื่อสร้างความยั่งยืน หากมีการสนับสนุนที่บูรณาการและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเอง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้พบองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ชุมชนรอบศูนย์การเรียนรู้บ้านยางน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานียังคงเผชิญกับปัญหาความยากจนเชิงโครงสร้าง รายได้ครัวเรือนส่วนใหญ่พึ่งพาเกษตรกรรมตามฤดูกาล ทำให้ไม่มั่นคงและต่ำกว่าเกณฑ์ความยากจน อีกทั้งยังมีภาระหนี้สินทั้งในและนอกระบบ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร และที่ดินทำกินที่มั่นคง ขณะเดียวกัน กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุและเยาวชน ยังเข้าไม่ถึงสวัสดิการและโอกาสด้านอาชีพ อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังมีศักยภาพที่สำคัญ ได้แก่ พื้นที่เกษตร ภูมิปัญญาการทอผ้าและการแปรรูปสมุนไพร การรวมกลุ่มอาชีพระดับหนึ่ง ตลอดจนความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่สามารถต่อยอดได้ สำหรับความต้องการหลักของชุมชน คือการมีอาชีพเสริมที่ทำได้ในครัวเรือน การสนับสนุนทุน เครื่องมือและตลาด ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านการจัดการและการตลาดดิจิทัลในการประกอบอาชีพ หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ควรนำผลการศึกษาริบทและศักยภาพของแต่ละชุมชนไปใช้วางแผนพัฒนาอาชีพเสริม เช่น การเพาะเห็ด การแปรรูปอาหาร การทำตลาดออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจของชุมชน
- 2) ควรเสริมสร้างการบริหารจัดการชุมชนโดยสนับสนุนการสร้างกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง โดยอบรมด้านการบริหารจัดการ การตลาดดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
- 3) ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับเศรษฐกิจนอกระบบด้านอาชีพ ควรเน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การพัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตร การจัดการหนี้สิน และการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเชิงลึกด้านโครงสร้างหนี้สินและการเงินครัวเรือนเนื่องจากหนี้สินเป็นหนึ่งในโครงสร้าง

หลักของปัญหาความยากจน งานวิจัยต่อไปควรเจาะลึกถึงพฤติกรรมการกู้ยืม การจัดการหนี้ และทางเลือกในการเข้าถึงแหล่งทุน

2) ควรศึกษาวิเคราะห์เชิงนโยบายและผลกระทบระยะยาวว่าแนวทางแก้ไขปัญหานั้นมีผลต่อความยั่งยืนของชุมชนและการเชื่อมโยงกับนโยบายระดับจังหวัดและประเทศอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

จิราพร มะโนวัง และวาสนา เสภา. (2563). การพัฒนาภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมพื้นบ้านของผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย. วารสารช่วงปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 8(2), 139-152.

ธีรพล ศรีสุข. (2560). บทบาทของมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นริศรา ลาลี ประนอม คำผา และกิตติมา จิงสุวดี. (2564). การศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 16(2), 215-230.

นันทนา โพธิ์ไพจิตร. (2562). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นบนฐานภูมิปัญญาไทย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิ่นวดี ศรีสุพรรณ. (2568). การเปลี่ยนแปลงสังคมภาคเกษตรกับเส้นทางสู่ความยากจนข้ามรุ่น กรณีศึกษาครัวเรือนเกษตรกร จังหวัดอำนาจเจริญ. วารสารสังคมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 55(1), 140-163.

ปรัชญา นามวงศ์. (2561). การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและความเข้มแข็งของชุมชน. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 18(2), 55-70.

ศศิธร พงศ์วัฒน์. (2564). ความยากจนและการพัฒนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ศราวุธ ชันธิชัย และคณะ. (2568). คนจน: รูปแบบการแก้ไขปัญหาความยากจนตามหลักทฤษฎีใหม่. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์. 8(3), 217-229.

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สาคร ฉลวยศรี. (2566). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูภูมิปัญญาการแทงหยวกของชาวบ้านอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาในฐานะมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 31(3), 17-31.

สุชาติ ภูมิศักดิ์. (2563). ปัญหาความยากจนของครัวเรือนเกษตรกรไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และสังคม. 27(1), 1-22.

Chantawanich, S. (2010). Qualitative research methods (18th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

Chambers, R. (1983). Rural development: Putting the last first. London: Longman.

Metcalfe, L. (1998). Accountability and effectiveness: Designing the rules of the accounting

game. Paper presented at the European Institute for Advanced Studies in Management Conference, Brussels.

Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford: Oxford University Press.

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือ
เมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

Management Based on the Principles of Good Governance of the Nuea
Mueang Subdistrict Administrative Organization,
Mueang Roi Et District, Roi Et Province

ลักษณ์ ศุภนัส

Luck Supanus

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus

E-mail: supanus_lucky@hotmail.com



Received: 5 August 2025; Revised: 30 December 2025; Accepted: 30 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับความถี่สูงไปหาต่ำสามอันดับแรก คือ (1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (2) กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ (3) ควรเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน งบประมาณ และผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายและทันทั่วถึง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, หลักธรรมาภิบาล, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study management based on the principles of good governance of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province. 2) to compare the opinions on management based on the principles of good governance in mention classified by gender, age, education level, and work experience. 3) to study recommendations for management based on the principles of good governance of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province. The sample group consists of 118 personnel of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypothesis testing include t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The research found that:

1) Management based on the principles of good governance of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province overall at a high level, 2) The comparison of opinions regarding management based on the principles of good governance of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province classified by gender, age, education level, and work experience, revealed no significant differences overall or in each aspect. This finding does not align with the research hypothesis, 3) Recommendations for management based on the principles of good governance of Nuea Mueang Subdistrict Administrative Organization, Mueang Roi Et District, Roi Et Province, (1) include promoting strict adherence to laws and regulations to maintain fairness and correctness in (2) operations; Regularly monitoring and evaluating work performance; and (3) ensuring that operational information, budgets, and performance results are

Keywords: Management, Good Governance, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

หลักธรรมาภิบาล (Good governance) หรืออาจเรียกว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาล หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรมนั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น ในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์ และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน (สถาพร วิชัยรัมย์, 2563) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ของทุกส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กำหนดยุทธศาสตร์ในการ พัฒนา ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 –2556 เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ การบริหาร ทรัพยากร

บุคคลภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ “คน” ซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ เป็น ทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดของหน่วยงาน หน่วยงานจะต้องรู้ถึงสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนั้นมีแนวทางดำเนินการ 3 แนวทาง คือ การพัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี ที่มาจากแนวคิดและ หลักการบริหารที่ผสมผสานหลักปรัชญา ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของการบริหารจัดการที่ดีงาม ซึ่งเรียกว่า หลักธรรมาภิบาล (good governance) (World Bank Institute, 1992, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการ และข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสอดคล้องกับการปฏิรูประบบ ราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจุบันการใช้หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งบุคลากรมีจำนวน 170 คน การบริหารจัดการ แม้มีขอบเขตภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แต่ที่ผ่านมาการใช้อำนาจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง การบริหารราชการ ยังมีประเด็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขในบุคลากรอยู่มากพอสมควร โดยเฉพาะการมีส่วนร่วม การใช้หลักกฎหมายอย่างเป็นธรรม ความโปร่งใส คุณธรรม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในหน่วยงาน องค์กร และบุคลากรเอง รวมทั้งบุคลากรภายนอกผู้ที่มาใช้บริการ พร้อมทั้งในส่วนของบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพ อย่างสูงสุด ดังนั้น บุคลากรจะต้องตระหนัก ถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แม้จะมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แต่ที่ผ่านมาไม่อาจทราบได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มากหรือน้อยเพียงใด เพราะยังไม่มีการศึกษาที่แน่นอน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แต่ละเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันไปหรือไม่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ” เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยตรวจสอบตามบัญชีรายชื่อในแต่ละตำแหน่ง แบ่งออกเป็นพนักงาน ข้าราชการ ท้องถิ่น พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ จำนวน 170 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยตรวจสอบตามบัญชีรายชื่อในแต่ละตำแหน่ง แบ่งออกเป็นพนักงาน ข้าราชการ ท้องถิ่น พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ จำนวน 170 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางของเครซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) สอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิง

(Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐาน t-test (Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหารจัดการ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านนิติธรรม	3.87	0.28	1	มาก
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.65	0.18	5	มาก
3. ด้านความโปร่งใส	3.78	0.27	3	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.73	0.33	4	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.30	2	มาก
6. ด้านความคุ้มค่า	3.63	0.24	6	มาก
รวม	3.75	0.27	-	มาก

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านนิติธรรม ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.28) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.30) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.27) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.33) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.18) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.24)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ (1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (2) เพื่อรักษาความเป็นธรรมและความถูกต้องในการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ(3) ควรเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน งบประมาณ และผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายและทันทั่วถึง

อภิปรายผล

การวิจัย การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

6.1 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อยู่มากพอควร เพราะอาจเห็นว่าแต่ละด้านล้วนแล้วส่งผลให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านนิติธรรม บุคลากรให้ความสำคัญมากกว่าทุกด้าน เพราะอาจเห็นว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านความคุ้มค่า ทั้งห้าด้าน แม้จะเป็นด้านอันดับรองกันตามลำดับ แต่บุคลากรก็ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเช่นกันทุกด้าน เพราะอาจเห็นว่าแต่ละด้านล้วนแล้วมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการได้ อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นดั่ง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรณกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยชาติวโรตมอดมกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารจัดการที่ติดตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านศึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก และภัทรานิษฐ์ สุศรีวานันต์, (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรร

มาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านนิติธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านนิติธรรม อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการงานโดยยึดหลักกฎหมาย การบริหารจัดการงานไม่ทำตามอำเภอใจ การบริหารจัดการภายใต้กฎหมาย การบริหารจัดการเป็นไปตามระเบียบ การบริหารจัดการเป็นไปตามข้อบังคับ การบริหารจัดการอย่างมีวินัย การบริหารจัดการตามขอบเขตที่กำหนด การบริหารจัดการอย่างเสมอภาคเป็นธรรม การบริหารจัดการอย่างถูกต้องเป็นธรรม ส่วนการบริหารจัดการเป็นไปตามคำสั่ง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการในข้อนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นดั่ง และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

2) ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การบริหารจัดการด้วยความถูกต้องตรงไปตรงมา การบริหารจัดการด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ การบริหารจัดการด้วยความขยันอดทน การบริหารจัดการด้วยความจดจ่อเอาใจใส่ การบริหารจัดการด้วยความรักใคร่เมตตา การบริหารจัดการอย่างสมเหตุสมผล การบริหารจัดการด้วยอย่างมีศีลและวินัย การบริหารจัดการอย่างใจปราศจากอคติ ส่วนการบริหารจัดการด้วยความกรุณาสงสาร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการในข้อนี้ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นดั่ง และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ

บาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความโปร่งใส พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะ การบริหารจัดการอย่างชัดเจนไร้ข้อสงสัย การบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมา การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม การบริหารจัดการอย่างเสมอภาค การบริหารจัดการอย่างซื่อสัตย์ การบริหารจัดการอย่างสุจริต การบริหารจัดการอย่างปราศจากการทุจริต การบริหารจัดการอย่างไม่ปกปิด การบริหารจัดการอย่างเปิดเผย และการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่วนการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นข้อที่มีค่าน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นด้วง และคณะ, (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในผู้บริหารองค์กร การมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมเมื่อออกไปช่วยเหลือสังคม การมีส่วนร่วมในการให้บริการที่ทําอยู่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทําอยู่ ส่วนการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นข้อที่มีค่าน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นด้วง และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะ การมีความรับผิดชอบต่อองค์กร การมีความรับผิดชอบต่อสถานที่ทำงาน การมีความรับผิดชอบต่อบทบาท การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน การมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีความรับผิดชอบต่อการให้บริการ ส่วนการมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นด้วง และคณะ, (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล, (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

6) ด้านความคุ้มค่า พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความคุ้มค่า อยู่มากพอควร เพราะบุคลากรอาจเห็นว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะ การบริหารจัดการอย่างเป็นประโยชน์ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอย่างรวดเร็วทันเวลา การบริหารจัดการอย่างคุ้มค่าเหมาะสม การบริหารจัดการอย่างมุ่งมั่นเอาใจใส่ การบริหารจัดการอย่างถูกต้องครบถ้วน การบริหารจัดการอย่างมีความสุข การบริหารจัดการอย่างปลอดภัย ส่วนการบริหารจัดการอย่างประหยัด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความคุ้มค่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นด้วง และคณะ, (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ วรรณกุล, (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก

สรุป

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านความคุ้มค่า ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละด้านจึงพอสรุปได้ดังนี้

1) ด้านนิติธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า การบริหารจัดการภายใต้กฎหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า การบริหารจัดการเป็นไปตามคำสั่ง

2) ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 9 ที่ว่า การบริหารจัดการด้วยอย่างมีศีล และวินัย ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า การบริหารจัดการด้วยความกรุณาสงสาร

3) ด้านความโปร่งใส พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 8 ที่ว่า การบริหารจัดการอย่างปราศจากการทุจริต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 ที่ว่า การบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

4) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า การให้ความร่วมมือในผู้บริหารองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ

5) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า การมีความรับผิดชอบต่อบทบาท ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า การมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

6) ด้านความคุ้มค่า พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า การบริหารจัดการอย่างเป็นประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 ที่ว่า การบริหารจัดการอย่างประหยัด

ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัย และการอภิปรายผล ทั้งหกด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า โดยควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เพื่อให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มากยิ่งขึ้นต่อไป อีกทั้งเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) คว้าวิจัย แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) คว้าวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) คว้าวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรานิษฐ์ สุศรีวานิต. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา”
- วรลักษณ์ วรณกุล, (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2563). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2567 จาก <https://pa.bru.ac.th/2021/09/12/goodgovernance/>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: พรีเมียร์ โพร.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง.

ธรรมเหนือทุกข์ Dhamma Beyond Suffering

รัตนาดี สุริยวานกุล

Radtanawadi Suriyawanakul

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

E-mail: 6617105012@mcu.ac.th



Received: 7 August 2025; Revised: 21 December 2025; Accepted: 21 December 2025

วิจารณ์หนังสือ: ธรรมเหนือทุกข์

ผู้เขียน: ดร.พระมหาจรรยา สุทธิญาณ

สำนักพิมพ์: มติชน.

ปีที่พิมพ์: 2552 จำนวนหน้า: 192 หน้า

บทคัดย่อ

บทวิจารณ์หนังสือเล่มนี้มุ่งนำเสนอการวิเคราะห์เชิงวิชาการต่อผลงานเรื่อง ธรรมเหนือทุกข์ โดย ดร.พระมหาจรรยา สุทธิญาณ ซึ่งจัดพิมพ์โดยสถาบันพัฒนาพระวิทยากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาเชิงวิชาการทางพระพุทธศาสนาในมิติของการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อการเยียวยาทางจิตวิญญาณและการพัฒนาชีวิตในสังคมร่วมสมัย ผู้เขียนได้นำเสนอหลักธรรมจากพระไตรปิฎกและพระคัมภีร์อรรถกถาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และเชื่อมโยงเข้ากับบริบทของชีวิตประจำวัน ทั้งในแง่ของทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค รวมถึงแนวทางการปฏิบัติธรรมเพื่อการหลุดพ้น

บทวิจารณ์หนังสือเล่มนี้เน้นการวิเคราะห์คุณค่าทางพุทธปรัชญา แนวคิดเรื่องทุกข์ตามหลักอริยสัจ และวิธีการอธิบายธรรมะที่สอดคล้องกับจิตวิทยาเชิงพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของพุทธศาสนศึกษาในฐานะศาสตร์ว่าด้วยการเข้าใจธรรมชาติของทุกข์และหนทางแห่งการดับทุกข์ บทความนี้เสนอให้เห็นถึงศักยภาพของหนังสือธรรมเหนือทุกข์ ในฐานะเครื่องมือการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสื่อสารธรรมะสู่สาธารณชนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ธรรมเหนือทุกข์, พุทธปรัชญา, อริยสัจ

Abstract

This book review aims to present an academic analysis of the work "Dhamma Beyond Suffering" by Dr. Phra Maha Charoen Sutthiyano, published by the Institute for the Development

of Buddhist Lecturers, National Office of Buddhism. This book contains Buddhist academic content on the application of Dhamma for spiritual healing and life development in contemporary society. The author systematically presents Dhamma principles from the Tipitaka and commentaries in easy-to-understand language, connecting them to the context of everyday life, including aspects of suffering, its origins, its cessation, and the path to liberation.

This book review emphasizes the analysis of Buddhist philosophy, the concept of suffering based on the Noble Truths, and the method of explaining Dhamma in line with Buddhist psychology, which aligns with Buddhist studies as a science of understanding the nature of suffering and the path to its cessation. This article highlights the potential of "Dhamma Beyond Suffering" as a teaching tool and a platform for effective Dhamma communication to the public.

Keywords: Dhamma Beyond Suffering, Buddhist Philosophy, Noble Truths

บทนำ

“ธรรมเหนือทุกข์” เป็นหนังสือแนวธรรมะประยุกต์ที่นำเสนอคำสอนของพระพุทธศาสนา ทั้งในแง่ของทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ภาคหลัก ได้แก่ ภาคแรก ว่าด้วยหลักทฤษฎี โดยเน้น “หลักปฏิจจสมุปบาท” ซึ่งอธิบายลำดับกระบวนการของการเกิดทุกข์อย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นวัฏจักรของเหตุและผลที่ก่อให้เกิดทุกข์ตามหลัก “อิทัปปัจจยตา” ภาคที่สอง ว่าด้วยการปฏิบัติธรรมเพื่อก้าวข้ามความทุกข์ ด้วยการใชสติ สมาธิ ปัญญา และการภาวนาในชีวิตประจำวัน เช่น การกลับมาอยู่กับปัจจุบัน การกินอย่างมีสติ การกลับมาหา “เพื่อนแท้” และการภาวนาแบบ “สาม R” และ “สาม A” ซึ่งล้วนเป็นวิธีที่ช่วยให้เข้าถึงสัจธรรมและใช้ชีวิตอย่างเป็นอิสระจากความยึดมั่น

ความเป็นมาของหนังสือและผู้เขียน

หนังสือ “ธรรมเหนือทุกข์” เล่มนี้มุ่งหวังให้ผู้อ่านเข้าใจหลักธรรมผ่านการประยุกต์ในชีวิตจริง โดยเน้นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเขียนด้วยภาษาที่เรียบง่ายแต่ลึกซึ้ง ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจหลักแห่ง “ความจริง” ของชีวิตอย่างเป็นขั้นตอน หนังสือ ธรรมเหนือทุกข์ เป็นการรวบรวมแนวคิดธรรมะที่มุ่งเน้นการเข้าใจ “ทุกข์” อย่างลึกซึ้งตามแนวทางพุทธธรรม โดยเฉพาะการวิเคราะห์ตามหลักอริยสัจ ๔ ที่ถือเป็นหัวใจของคำสอนทางพุทธศาสนา ผู้เขียนได้อธิบายว่า “ทุกข์” ไม่ใช่สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ แต่คือสิ่งที่ต้อง “เข้าใจ” อย่างถูกต้อง

ในส่วนของผู้เขียนคือ ดร.พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ เกิดเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2502 ที่อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร บรรพชาเป็นสามเณรเมื่ออายุ 13 ปี และอุปสมบทเป็นพระภิกษุเมื่ออายุ 21 ปี ณ วัดขันเงิน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

ด้านการศึกษา ปริญญาตรี: บัณฑิตเอก, เปรียญธรรม 7 ประโยค ปริญญาตรี: พุทธศาสตรบัณฑิต (สาขาครุศาสตร์) จาก มจร. ปริญญาโท: รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุม ประเทศอินเดีย ปริญญาเอก: รัฐศาสตร

ดุชฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยพาราณสี ประเทศอินเดีย (วิทยานิพนธ์: “ศึกษาแนวคิดทางการเมืองและสังคมของพระพุทธเจ้า”)

ด้านศาสนา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดพุทธปัญญา เมืองโพโมนา รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา และผู้อำนวยการสถาบันปัญญานันทะ วัดอูโมงค์ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีบทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงลึกให้แก่ประชาชนทั่วไปและเยาวชนกว่า 500 รุ่น และยังได้รับนิมนต์ไปบรรยายในหลายมหาวิทยาลัย

เวทีนานาชาติ ได้ร่วมประชุมศาสนาสัมพันธ์เพื่อสันติภาพโลกในหลายประเทศ เช่น เกาหลี ญี่ปุ่น ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา และงานด้านสุขภาพ เช่น การประชุมหุตุบุหรี ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศจีน ด้านสื่อสารมวลชน เคยออกรายการ “ตามหาแก่นธรรม” ช่อง 11, ASTV Twilight Show และเขียนบทความทางธรรมในหนังสือพิมพ์ เช่น มติชน, ไทยทาวเวอร์, เมืองไทยนิวส์, สยามมิตติ รวมถึงนิตยสารเทคโนโลยีชาวบ้าน

ผลงานเขียนที่สำคัญ ได้แก่ บวชอย่างจริงจังได้อย่างไร, ธรรมะชำระการเมือง, ธรรมะหลายมิติ, รัฐธรรม, ภูผาประชาธิปไตย, ดูโลก ดูธรรม ดูใจ, Turning Point, Buddhism and Current Events, The Buddha: A Teacher of Peace ฯลฯ

โครงสร้างและเนื้อหาของหนังสือ

หนังสือธรรมเหนือทุกข์ มีการออกแบบที่มุ่งสะท้อนแนวคิดด้านสังคมและความเรียบง่ายตามหลักพุทธธรรม ทั้งในด้านรูปแบบและเนื้อหา โดยปกหนังสือมีลักษณะเรียบง่าย ใช้โทนสีเดียวตลอดทั้งภาพและตัวอักษร แต่มีการไล่ระดับสีและการตัดเส้นด้วยสีเข้มที่สะท้อนแสง ทำให้ดูเรียบแต่มีความเด่นชัดในเชิงสุนทรียะ ตัวปกพิมพ์ลงบนกระดาษชนิดพิเศษที่มีลักษณะพื้นผิวคล้ายกระดาษวาดเขียน ให้สัมผัสหยาบเล็กน้อยเพื่อช่วยให้จับถือได้อย่างมั่นคง

ภายในเล่มใช้กระดาษโทนสีเหลืองอ่อน ซึ่งช่วยลดแสงสะท้อนและเพิ่มความสะดวกสบายตาในระหว่างการอ่าน ตัวอักษรพิมพ์ด้วยหมึกสีดำเป็นหลัก โดยในบางช่วงของข้อความที่ผู้เขียนต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญจะใช้หมึกสีฟ้า เพื่อแยกแยะเนื้อหาที่ควรตระหนักเป็นพิเศษให้ชัดเจนยิ่งขึ้น องค์ประกอบทางกายภาพเหล่านี้สะท้อนถึงความเอาใจใส่ในการสื่อสารเนื้อหาและประสบการณ์ของผู้อ่าน

โครงสร้างเนื้อหาเริ่มต้นด้วยสารบัญ ซึ่งแสดงหัวข้อย่อยอย่างชัดเจนโดยไม่มีการแบ่งเป็นบทใหญ่ ๆ แบบชัดเจนในเชิงโครงสร้าง แต่เนื้อหาภายในถูกเรียงลำดับอย่างเป็นระบบตามลำดับความคิดและลำดับของการเรียนรู้ธรรมะ หนังสือประกอบด้วยคำนำจากสำนักพิมพ์และผู้เขียนที่อธิบายเจตนารมณ์ของการจัดทำหนังสือเล่มนี้

เนื้อหาแบ่งออกเป็นสองภาคหลัก ได้แก่ ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยภาคทฤษฎีเน้นการอธิบายหลักธรรมสำคัญ คือ ปฏิจจสมุปบาท ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานทางพุทธปรัชญาที่ใช้อธิบายกระบวนการเกิดทุกข์ตามหลักเหตุและปัจจัย ผ่านการอธิบายวัฏจักรของชีวิตที่เกิดจากความไม่รู้ (อวิชชา) และสืบต่อเนื่องจนถึงภาวะของทุกข์ (ทุกข์ชั้น) ส่วนภาคปฏิบัตินำเสนอแนวทางการเจริญสติ สมาธิ และปัญญา ตลอดจนการภาวนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนถ่ายทอดผ่านภาษาที่เข้าใจง่ายและเน้นการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสงบ เย็น และพ้นจากความทุกข์ทางกายและใจ

จากการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง สามารถแบ่งเนื้อหาของหนังสือออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ โดยเนื้อหาทั้ง 3 ส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ จากพื้นฐานแนวคิด → การเข้าใจหลักเหตุแห่งทุกข์ → แนวทางปฏิบัติสู่สภาพทางใจ ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับปริยัติและปฏิบัติ ทั้ง

ยังสะท้อนวิธีคิดแบบองค์รวมที่อิงกับประสบการณ์ตรงของผู้เขียนในฐานะพระนักเทศน์และนักการศึกษาทางธรรมในระดับนานาชาติ

โครงสร้างเนื้อหาของหนังสือประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: ธรรมะพื้นฐาน

“ธรรมะพื้นฐาน” ในหนังสือ “ธรรมเหนือทุกข์” เป็นบทนำที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของทุกข์ตามพุทธศาสนา ผ่านภาษาที่เข้าใจง่าย และประสบการณ์ชีวิตจริง แม้จะยังไม่ลึกทางปรัชญาเชิงพุทธปรมาตม์ แต่ก็ถือเป็นบันไดขั้นต้นที่มั่นคงสู่การภาวนาและพัฒนาจิต

โครงสร้างเนื้อหาในส่วนนี้ ประกอบด้วย 6 บท ที่มุ่งนำเสนอหลักธรรมเบื้องต้นของพุทธศาสนาในเชิงอธิบายง่าย เข้าใจได้ในชีวิตประจำวัน โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้คนในชีวิตประจำวัน เช่น การยึดติดใน “ตัวตน” ที่นำไปสู่ความทุกข์ หรือความไม่เข้าใจในเหตุปัจจัยที่ทำให้เราวนเวียนอยู่ในวัฏสงสาร ได้แก่

อริยสัจ ๔ – ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค

ปฏิจจสมุปบาท – กระบวนการเกิดทุกข์จากอวิชชา

อิทัปปัจจยตา – ความสัมพันธ์ของเหตุและปัจจัย

ไตรลักษณ์ – อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา

ขั้นที่ ๕ – องค์ประกอบของชีวิตตามหลักพุทธธรรม

กฎแห่งกรรม – เหตุและผลของการกระทำ (กรรมดี กรรมชั่ว)

โดยสรุปสาระสำคัญของแต่ละบทเป็นดังนี้

บทที่ 1 องค์ความรู้กับชีวิต

องค์ความรู้และชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง การพัฒนาความรู้จึงต้องเริ่มจากการรู้จักตนเอง พิจารณาความถนัด จุดเด่น และข้อบกพร่องของตัวเอง จากนั้นนำจุดเด่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และพัฒนาปรับปรุงข้อด้อยอย่างต่อเนื่อง เมื่อรู้จักและเข้าใจตนเองดีแล้ว จะเกิดความพอใจและเคารพในตัวเอง องค์ความรู้ควรนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ทั้งการทำ การพูด และการคิด เพื่อความสงบในใจและประโยชน์ต่อผู้อื่น

บทที่ 2 ความสุขของคฤหัสถ์

คฤหัสถ์ หมายถึง ผู้ครองเรือน ความสุขของคฤหัสถ์คือความสามารถทนได้ง่าย ตรงข้ามกับทุกข์ซึ่งทนได้ยาก ความสุขนี้เกิดจากปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานสุจริตที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น การมีทรัพย์ที่ใช้เพื่อความจำเป็น และสร้างความภูมิใจ การใช้จ่ายอย่างพอเหมาะและการไม่เป็นหนี้ เมื่อดำเนินชีวิตตามหลักนี้ ผู้ครองเรือนจะมีความสุขและสามารถบริหารจัดการชีวิตได้อย่างสมดุล

บทที่ 3 การทำบุญ

การทำบุญผ่านการให้ทานถือเป็นวิธีปฏิบัติธรรมที่คุ้นเคยและสำคัญที่สุด มี 3 วิธีหลัก คือ อามิสทาน (การให้สิ่งของ), ธรรมทาน (การให้ธรรมะ) และอภัยทาน (การให้อภัย) การทำบุญคือการขัดเกลากาย วาจา ใจ ให้สงบและสุขโดยไม่ทุกข์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมี 10 ประการ เช่น การให้ทานด้วยใจเต็มใจ การรักษาศีล การภาวนา การอ่อนน้อมถ่อมตน การช่วยเหลือผู้อื่น การฟังและแสดงธรรม รวมถึงการใช้สติทบทวนตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้จะเกิดผลบุญแท้จริงก็ต่อเมื่อทำด้วยใจจริงและเต็มใจ

บทที่ 4 วิเวก: ความสงบในความโดดเดี่ยว

วิเวก คือ การนำตนเองสู่ความสงบโดยการอยู่ในสถานที่สงัดกับธรรมชาติ ทำให้กายสงบและจิตใจสะอาด ผ่องใส เมื่อจิตจดจ่ออยู่กับปัจจุบันอย่างสงบ ปราศจากกังวลและกิเลสต่าง ๆ จิตจะปลอดโปร่งและมีพลังของความดี พระพุทธเจ้าทรงเน้นการอยู่ในวิเวกเป็นโอกาสพิเศษในการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นจากพันธนาการของกิเลส เช่น โลภ โกรธ หลง และความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน

บทที่ 5 ความรู้สึก นึกคิด และขันธ 5

ขันธ 5 ได้แก่ รูป (กาย), เวทนา (ความรู้สึก), สัญญา (การนึกคิด), สังขาร (ความคิดหรือเจตนา), และ วิญญาณ (การรับรู้) เกิดขึ้นพร้อมกันเมื่ออายตนะภายในและภายนอกสัมผัสกัน ความรู้สึกมีทั้งสุข ทุกข์ และไม่แน่ใจ การยึดมั่นในขันธเหล่านี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ เพราะขันธเหล่านี้เกิด ตั้งอยู่ และดับไปอยู่เสมอโดยไม่มีตัวตนถาวร การปล่อยวางความยึดมั่นนี้คือทางพ้นทุกข์

บทที่ 6 เรื่องการเกิดใหม่

พระพุทธเจ้าทรงตรัสว่าเมื่อถึงขั้นนิพพาน การเกิดใหม่จะหมดสิ้น เพราะการเกิดเกิดจากกิเลสที่เป็นเหตุ หากกิเลสสิ้นไป การเกิดก็จะไม่เกิดอีก ในขณะที่คนธรรมดามีกรรมและตัณหาเป็นเหตุให้เกิดซ้ำ ๆ ความรู้ความเข้าใจนี้เป็นพื้นฐานของการพ้นทุกข์โดยสิ้นเชิง

ส่วนที่ 2 หลักปฏิจจนุปบาท

ในส่วนที่ 2 นี้ เป็นเนื้อหาหลักของเล่ม โดยอธิบายกระบวนการเกิดทุกข์ตามหลักเหตุปัจจัย (อิทัปปิจจยา) ซึ่งถือเป็นหัวใจของคำสอนของพระพุทธเจ้าในด้านปรัชญาแห่งชีวิต มีเนื้อหาทั้งสิ้น 14 บท เนื้อหาในแต่ละบทจะเจาะลึกในประเด็นดังกล่าว พร้อมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ชีวิตและการปฏิบัติธรรม เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจถึงกลไกของทุกข์และวิธีการดับทุกข์อย่างเป็นระบบและชัดเจน

โดยสรุปสาระสำคัญของแต่ละบทเป็นดังนี้

บทที่ 7 ปฏิจจนุปบาท – อวิชชา

อวิชชา คือ ความไม่รู้ ไม่รู้จักทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ และทางดับทุกข์ ความไม่รู้นี้ทำให้เกิดความทุกข์จริง ๆ เพราะทุกข์เกิดขึ้นตามกฎอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา การลดอวิชชาทำได้โดยเจริญสัมมาสติ คือรู้ตัวรู้จิตใจอย่างต่อเนื่อง จนเกิดสัมมาทิฐิ คือปัญญาเห็นชัดว่าทุกข์เกิดและดับอย่างไร นำไปสู่การไม่ทุกข์

บทที่ 8 ปฏิจจนุปบาท – สังขาร

สังขาร หมายถึง การปรุงแต่งทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งกายซึ่งเกิดจากธาตุทั้งสี่ และจิตที่สร้างความคิดดี-ชั่ว ความคิดเกิดจากจิตกุศล (ดี) อุกุศล (ชั่ว) หรือเป็นกลาง เช่น การคิดเรื่องกระรอกในป่าที่ต่างกันไปตามเจตนา

บทที่ 9 ปฏิจจนุปบาท – วิญญาณ

วิญญาณ คือ การรับรู้ทางประสาทสัมผัสทั้งหก ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจิต เกิด ตั้ง อยู่ ดับ สลับไปมา ทำให้เข้าใจแก่นแท้ของชีวิตและทุกข์ได้

บทที่ 10 ปฏิจจนุปบาท – นามรูป

นาม-รูป เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันไม่แยกจากกัน รูปคือสิ่งที่สัมผัสได้ นามคือสิ่งที่รับรู้ด้วยจิต การพัฒนาทั้งกายและใจพร้อมกันจึงเป็นหนทางสู่สุขภาพกายใจที่สมบูรณ์และความสุขแท้จริง

บทที่ 11 ปฏิจจนุปบาท – อายตนะ

อายตนะ คือ รอยต่อหรือบ่อเกิดของการรู้ มีทั้งอายตนะภายใน (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) และอายตนะภายนอก (รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ ธรรมารมณ์) จุดเชื่อมนี้เป็นต้นทางของปฏิจจสมุปบาท ซึ่งหากมีสติที่ไม่ทุกข์ หากมีอวิชชาก็นำไปสู่ทุกข์

บทที่ 12 ปฏิจจสมุปบาท – ผัสสะ

ผัสสะ คือ การรับรู้ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายตนะภายในและภายนอก เป็นประตูสู่ความทุกข์หรือไม่ทุกข์ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ที่ถูกต้องตามทางแห่งสัมมาทิฐิหรือการยึดติดตามสัญชาตญาณ

บทที่ 13 ปฏิจจสมุปบาท – เวทนา

เวทนา คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามผัสสะ ทั้งดี ไม่ดี ชอบ ชัง หรือเฉย ซึ่งถ้ามีสัมมาสติจะไม่หวั่นไหวตามความรู้สึกเหล่านี้ การตั้งอยู่ในสายกลางด้วยสติ สมาธิ และปัญญาจะช่วยพ้นจากการถูกครอบงำโดยเวทนา

บทที่ 14 ปฏิจจสมุปบาท – ตัณหา

ตัณหา คือ ความอยาก แบ่งเป็น กามตัณหา (อยากได้/มี), ภวตัณหา (อยากเป็น) และวิภวตัณหา (ไม่ อยากได้/มี/เป็น) ซึ่งตัณหาเป็นเหตุให้เกิดทุกข์ หากไม่มีปัญญาควบคุมก็จะหลงติดอยู่ในทุกข์นั้น

บทที่ 15 ปฏิจจสมุปบาท – อุปาทาน

อุปาทาน คือ ความยึดมั่นถือมั่นในรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์ โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ อัตตวาอุปาทาน (ยึดมั่นในตัวตน), กามอุปาทาน (ยึดมั่นในกาม), ทิฏฐูปาทาน (ยึดมั่นในความเห็น), และ สิลพัตตูปาทาน (ยึดมั่นในศีล) การปล่อยวางอุปาทานนี้ทำให้เบาใจและลดทุกข์

บทที่ 16 ปฏิจจสมุปบาท – ภพ

ภพ คือ ความมีหรือความเป็น เป็นความรู้สึกติดแน่นที่เกิดจากเวทนา มี 3 ประเภทคือ กามภพ (ติดกาม), รูปภพ (ติดรูปธรรม), และอรุภพ (เกี่ยวกับนามธรรม เช่น ความสงบ) ทั้งนี้ภพทำให้เหนียวใจไม่ต่างกัน

บทที่ 17 ปฏิจจสมุปบาท – ชาติ

ชาติ หมายถึง การเกิดขึ้นของความรู้สึกตัวของผู้มีอารมณ์และอารมณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากปัจจัยและผัสสะที่มี อวิชชาผสมผสาน การควบคุมภาวะนี้ด้วยหิริโอตตัปปะและสมาทานธรรมห้าประการจะนำไปสู่ชีวิตที่ดีงาม

บทที่ 18 ปฏิจจสมุปบาท – ชรา

ชราหรือความแก่เกิดมาพร้อมกับชีวิต เป็นสภาพธรรมชาติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่อเข้าใจความเป็น อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ของชรา จะช่วยให้ไม่ยึดติดและลดทุกข์ลง

บทที่ 19 ปฏิจจสมุปบาท – ความตาย

ความตาย คือ การยุติหน้าที่ของร่างกายตามกฎธรรมชาติ ธาตุทั้งสี่จะสลายไปตามเวลา การยึดติดกับร่างกายทำให้เกิดทุกข์ การปล่อยวางและทำให้บริสุทธิ์จึงเป็นหนทางสู่ความสงบและนิพพาน

บทที่ 20 ปฏิจจสมุปบาท – โสกะปริเทวะ

ความโศกเศร้าเป็นผลจากตัณหา 3 ประการ คือ กามตัณหา ภวตัณหา และวิภวตัณหา พระพุทธเจ้าตรัสว่าความโศกเกิดจากการยึดมั่นในสิ่งที่รัก การเข้าใจความเชื่อมโยงนี้ช่วยให้เห็นว่าโศกเศร้าเป็นขั้นตอนหนึ่งของทุกข์ที่เกิดจากตัณหาและความยึดมั่น หากละวางได้ก็พ้นทุกข์

ส่วนที่ 3: การปฏิบัติธรรมและการภาวนา

นำเสนอรูปแบบและวิธีการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การเจริญสติในรูปแบบต่าง ๆ การกลับมาอยู่กับปัจจุบัน การภาวนาแบบ “สาม R” และ “สาม A” รวมทั้งการกินอย่างมีสติและการกลับมาหาเพื่อนแท้ มีเนื้อหารวม 12 บท

โดยสรุปสาระสำคัญของแต่ละบทเป็นดังนี้

บทที่ 21 การปฏิบัติธรรม

การปฏิบัติธรรมที่ง่ายที่สุดเริ่มต้นจากการทำความดีในชีวิตประจำวัน ทั้งการทำ พูด และคิด เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เปรียบเสมือนแม่ที่ทำหน้าที่ดูแลลูกด้วยความกรุณา ซึ่งความกรุณานี้เกิดจากใจ การปฏิบัติธรรมไม่ได้จำกัดสถานที่ เพศ หรือวัย เมื่อปฏิบัติแล้วจะเกิดความสุข สงบ และมั่นคงในใจ ตามสุภาษิตพุทธที่ว่า “ธรรมะที่ปฏิบัติดีแล้วนำสุขมาให้”

บทที่ 22 ปฏิบัติเมื่อผัสสะ

สังขารของการผัสสะเป็นจุดเริ่มต้นของทุกข์ เมื่อมีการสัมผัสภายนอก เวทนาจะเกิดตามมา หากปล่อยให้เวทนาเกิดตัณหาและอุปาทานจะตามมาและก่อทุกข์ต่อไป การป้องกันทุกข์ทำได้ด้วยไตรสิกขา คือ ศีล (การควบคุมกายวาจา), สมาธิ (การตั้งจิตมั่นไม่หวั่นไหวต่อเวทนา) และปัญญา (การรู้แจ้งในความจริงของเวทนา) ปัญญานี้เกิดได้จากการฟัง คิด และภาวนา ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการป้องกันเหตุแห่งทุกข์

บทที่ 23 กินเพื่อยู่

การรับประทานอาหารเป็นรูปแบบหนึ่งของการภาวนา (Mindful Eating) คือการกินด้วยสติและปัญญา ไม่ใช่ตามสัญชาตญาณ โดยต้องมีสมาธิจดจ่อกับอาหาร รับประทานอย่างไม่ฟุ่มเฟือย และคิดถึงความเมตตาต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาหารนั้น การกินด้วยสติช่วยส่งเสริมสุขภาพกายใจและทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น

บทที่ 24 กลับมาหาเพื่อนแท้

เพื่อนแท้ คือ ผู้ที่คอยชี้แนะและตักเตือนให้เราเห็นทางที่ดี ช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองจนมีชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อนแทียังให้คำปรึกษาและช่วยค้นหาทางออกของปัญหา เพื่อชีวิตที่พบทางแห่งปัญญาและสันติสุข

บทที่ 25 ภาวนาแบบสาม R และสาม A

สูตรภาวนาแบบง่ายเริ่มที่ “Realization” คือ การรู้แจ้งประจักษ์หรือรู้สึกตัวทั่วถึงในลมหายใจทุกขณะ “Relax” คือการพักใจจากความคิดวุ่นวาย เพื่อเข้าสู่ภาวะผ่อนคลาย “Relief” คือการปล่อยวางความเครียดและความกังวล ต่อด้วย “Awareness” คือการรับรู้ทุกการเคลื่อนไหวของกายใจ “Acceptance” คือการยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น และ “Action” คือการปฏิบัติอย่างมีสติ ความรู้สึกตัวทั่วถึงนี้เป็นหัวใจของธรรมะที่ผู้ปฏิบัติรู้ได้ด้วยตนเอง

บทที่ 26 จักรยานใจ

เปรียบเทียบฝึกจิตเหมือนการขี่จักรยาน ที่ต้องฝึกฝนจนชำนาญ ประกอบด้วย (1) ฝึกเพื่อถึงเป้าหมาย (2) ฝึกตามวิธีต่าง ๆ (3) ขี่ได้โดยไม่ล้ม การมีสมาธิคือจิตที่บริสุทธิ์ มั่นคง ไม่หวั่นไหว พร้อมทำกิจกรรมด้วยใจที่อ่อนโยนและเปิดกว้าง ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าใจความจริงอย่างไม่ยึดมั่นถือมั่น

บทที่ 27 การตั้งสติ

การฝึกสติอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความปลอดภัยของชีวิต โดยการอยู่กับปัจจุบันและไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปอย่างไรประโยชน์ การนั่งสมาธิเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยฝึกสติ ทำให้กายใจสงบแม้ในช่วงที่ไม่มีการเคลื่อนไหว

บทที่ 28 มีสติ

พระพุทธเจ้าทรงสอนการวางสติที่ลมหายใจ (อาณุปายสน) โดยเฝ้าดูลมหายใจเข้าออกอย่างไม่ขาดระยะ เพื่อให้จิตนิ่งสงบและเกิดปฐมญาณ คือการรู้แจ้งและเป็นอิสระจากกิเลส สติเปรียบเสมือนดวงประทีปที่ส่องนำทาง ชีวิตผู้มีสติจะปลอดภัยและไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น

บทที่ 29 ใจกับลมหายใจ

การพิจารณาลมหายใจเป็นการฝึกสมาธิและวิปัสสนาภาวนา โดยมุ่งเน้นความสงบของจิตและการรู้เท่าทันการเกิดดับของลมหายใจซึ่งแสดงถึงลักษณะอันอนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา การฝึกนี้ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้สงบ สว่าง และมีปัญญา

บทที่ 30 กายกับใจ

แต่ละศาสนามีวิธีการฝึกจิตแตกต่างกัน แต่เป้าหมายคือการรวมกายกับใจให้เป็นหนึ่งเดียว การทำสมาธิคือการตั้งจิตมั่นให้เกิดสมาธิอย่างแท้จริง โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

บทที่ 31 จงกรม

การเดินจงกรม คือ การเดินอย่างมีสติ ควบคุมความคิดและจิตใจให้สงบและมีสมาธิ การเดินจงกรมช่วยเสริมสุขภาพกายและจิต ลดโรคและทำให้จิตใจเบาสบาย

บทที่ 32 รากแก้วชีวิต

การวางสติอย่างเต็มที่ใน 4 ด้าน คือ (1) กาย โดยรู้การเคลื่อนไหวของกายอย่างมีสติ (2) เวทนา โดยรู้ชุดความรู้สึกทั้งที่ชอบและชัง (3) จิต โดยรู้ความเปลี่ยนแปลงของจิตที่เกิดดับรวดเร็ว (4) ธรรม โดยรู้ลักษณะธรรมชาติของจิตและกิเลส การใช้สติเหล่านี้ช่วยให้ชีวิตปลอดภัย ไม่หลงผิด และเข้าใจความจริงของไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา

บทวิจารณ์

หนังสือ “ธรรมเหนือทุกข์” เป็นงานเขียนธรรมะที่มีคุณค่าในการนำหลักพุทธธรรมมาถ่ายทอดสู่ชีวิตยุคใหม่อย่างลุ่มลึก เรียบง่าย และเป็นรูปธรรม เหมาะกับผู้เริ่มต้นเส้นทางธรรมและผู้ต้องการนำพุทธธรรมไปใช้ในการเยียวยาทางใจ แม้จะยังมีช่องว่างทางวิชาการบางประการ แต่ก็ถือเป็น “สะพานแห่งธรรม” ที่มั่นคง และเป็นจุดเริ่มต้นสู่การปฏิบัติและการศึกษาเชิงลึกในอนาคต

หนังสือ “ธรรมเหนือทุกข์” จัดอยู่ในหมวดธรรมประยุกต์ มุ่งนำเสนอหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเพื่อคลี่คลายความทุกข์ในชีวิตประจำวัน โดยผสมผสานการอธิบายเชิงทฤษฎีจากหลักธรรมและการประยุกต์ใช้ผ่าน การภาวนาและสติปัฏฐาน หนังสือเล่มนี้สะท้อนความพยายามของผู้เขียนในการถ่ายทอดธรรมะด้วยภาษาสมัยใหม่ เข้าใจง่าย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้อ่านหลากหลาย ทั้งนักปฏิบัติธรรม นักเรียน นักศึกษา และผู้แสวงหาความสงบภายใน

ก. ข้อดีของหนังสือ**1. คุณูปการทางวิชาการในด้านพุทธศาสนศึกษา**

หนังสือเล่มนี้มีความโดดเด่นในการนำเสนอหลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา เช่น ปฏิจจสมุปบาท สติปัฏฐาน และไตรลักษณ์ ในมิติทั้งทฤษฎีและปฏิบัติอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ โดยผู้เขียนสามารถถ่ายทอดความรู้และแก่นธรรมให้เข้าใจง่าย ทั้งยังเชื่อมโยงหลักธรรมกับการดำเนินชีวิตจริง ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการศึกษา

พระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ไม่เพียงแต่เป็นงานเขียนสำหรับผู้ปฏิบัติธรรมเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าในเชิงวิชาการสำหรับนักศึกษาพุทธศาสน์และนักวิจัย เนื่องจากนำเสนอแนวคิดพื้นฐานที่เป็นรากฐานสำคัญของพระพุทธศาสนาอย่างมีระบบ พร้อมเปิดทางให้ผู้อ่านได้พัฒนาความเข้าใจไปสู่ระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในบริบททางวิชาการ

2. จุดเด่นเชิงโครงสร้างและการนำเสนอ

โครงสร้างของหนังสือแบ่งออกเป็น 2 ภาคหลักอย่างชัดเจน คือ ภาคทฤษฎี ที่เน้นอธิบายหลักธรรมพื้นฐานด้วยภาษาที่เรียบง่ายและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกกลุ่มผู้อ่าน และภาคปฏิบัติ ที่เน้นการถ่ายทอดประสบการณ์จริงในการเจริญสติและปฏิบัติธรรม ทำให้ผู้อ่านไม่เพียงแต่เข้าใจแนวคิดเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง การจัดลำดับเนื้อหาเป็นไปอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม มีการแทรกข้อคิดและคติธรรมจากพุทธวจนะที่ช่วยเสริมพลังใจและความมั่นคงทางจิตใจ การนำเสนอแบบนี้ช่วยให้หนังสือมีความสมดุลระหว่างความรู้ทางปัญญาและการปฏิบัติที่ใช้ได้จริง สร้างประสบการณ์การอ่านที่ทั้งให้ความรู้และแรงบันดาลใจในเวลาเดียวกัน

3. การออกแบบและสื่อความหมายทางธรรม

หนังสือใช้การออกแบบปกและภาพประกอบที่เรียบง่าย แต่ทรงพลัง ด้วยโทนสีและลายเส้นที่สะท้อนความเป็นธรรมชาติและความสงบ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาที่เน้นสัจธรรมของชีวิตและการเจริญสติ การออกแบบดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการอ่านที่สงบและลึกซึ้ง กระตุ้นให้ผู้อ่านเกิดความรู้สึกลึกซึ้งและเปิดใจรับธรรมะ นับเป็นตัวอย่างการนำศิลปะมาประยุกต์ใช้ในงานเขียนธรรมะอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสื่อสารแก่นธรรมในระดับที่ลึกซึ้งกว่าแค่ตัวหนังสือเท่านั้น

ข. ข้อดีของหนังสือ

1. แม้หนังสือจะใช้ภาษาที่เรียบง่ายและเหมาะสำหรับผู้อ่านทั่วไป แต่ในแง่วิชาการยังมีช่องว่างในเรื่องการอ้างอิงข้อมูลเชิงลึกอย่างเป็นระบบ เช่น การอ้างอิงตรงจากคัมภีร์บาลีต้นฉบับ
2. ขาดการเชื่อมโยงกับงานวิจัยและทฤษฎีร่วมสมัยในสาขาจิตวิทยาและพุทธศาสตร์สมัยใหม่ ซึ่งหากมีการเพิ่มเติมข้อมูลและอ้างอิงเหล่านี้จะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและยกระดับหนังสือให้เป็นงานวิชาการที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างคำสอนในพระไตรปิฎกกับแนวคิดร่วมสมัยจะช่วยเปิดมุมมองใหม่และขยายขอบเขตความเข้าใจของผู้อ่านในระดับสูง

สรุป

หนังสือ “ธรรมเหนือทุกข์” ของ ดร.พระมหาจรรยา สุทธิญาณ เป็นงานเขียนที่นำเสนอแก่นธรรมคำสอนพุทธศาสนาในแง่มุมที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นให้ผู้อ่านได้เข้าใจสัจธรรมของชีวิต คือ ทุกข์ การเกิด การดับทุกข์ และหนทางปฏิบัติที่ช่วยพ้นจากทุกข์ได้อย่างแท้จริง ผ่านหลักธรรมสำคัญอย่างปฏิจจสมุปบาทและการเจริญสติภาวนา

ธรรมเหนือทุกข์ เป็นหนังสือธรรมะที่ตอบใจหทัยของผู้คนยุคใหม่ที่แสวงหาความเข้าใจชีวิตอย่างลึกซึ้งผ่านมุมมองของพุทธธรรม โดยเฉพาะในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยความซับซ้อนและความทุกข์ที่หลากหลาย หนังสือเล่ม

นี้ไม่ได้เพียงแนะนำให้อ่านหลุดพ้นจากทุกข์เท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นว่าความทุกข์คือ "ครู" ที่นำไปสู่ปัญญาและความเข้าใจชีวิตที่แท้จริง หากเข้าใจและอยู่ร่วมกับมันอย่างมีสติ

หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะอย่างยิ่งทั้งสำหรับผู้สนใจธรรมะทั่วไป และสำหรับนักศึกษา นักวิชาการ หรือนักบำบัตที่ต้องการมุมมองเชิงธรรมะในการทำงานด้านจิตวิญญาณและสุขภาพจิต

จุดเด่นของหนังสือมีดังนี้

(1) การอธิบายหลักธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะปฏิจจสมุปบาทที่ถือเป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ถูกถ่ายทอดด้วยภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย แม้สำหรับผู้ที่ไม่ใช่นักธรรมโดยตรง

(2) มีการผสมผสานทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงการใช้ตัวอย่างเพื่อให้เห็นภาพชัดเจน ทำให้ธรรมะไม่ใช่เรื่องนามธรรมหรือไกลตัว

(3) การเน้นการเจริญสมาธิ และการรู้จัก “ตนเอง” เป็นฐานสำคัญของการปล่อยวาง ลดตัณหา อุปาทาน และความทุกข์

(4) รูปเล่มและการออกแบบหนังสือมีความเรียบง่ายและสื่อความหมายด้วยภาพที่สอดคล้องกับเนื้อหา สร้างบรรยากาศการอ่านที่สงบและลึกซึ้ง

ส่วนข้อจำกัดของหนังสือมีดังนี้

(1) แม้ว่าภาษาจะเข้าใจง่าย แต่บางส่วนของเนื้อหาที่มีความลึกซึ้งและซับซ้อน ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและการทบทวนเพื่อเข้าใจอย่างแท้จริง

(2) หนังสือเน้นหนักไปที่การอธิบายธรรมะในมุมของการปฏิบัติภายในมากกว่าการนำเสนอในบริบทสังคมหรือประเด็นร่วมสมัยอื่น ๆ ซึ่งถ้ามีการเพิ่มเติมจะช่วยให้ผู้อ่านเห็นภาพกว้างขึ้น

(3) การจัดเรียงเนื้อหาบางบทอาจต้องการความเชื่อมโยงที่ลื่นไหลมากขึ้น เพื่อให้ผู้อ่านติดตามและสะสมความรู้ได้อย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

หนังสือเล่มนี้เหมาะอย่างยิ่งสำหรับใช้เป็นสื่อประกอบในการเรียนการสอนรายวิชาพระพุทธศาสนา การเจริญสติภาวนา หรือแม้แต่ในรายวิชาจิตวิทยาแนวพุทธ ที่ต้องการเชื่อมโยงความรู้ทางธรรมกับการดูแลสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมอบรมเจริญสติภายในชุมชน สถานศึกษา หรือองค์กรที่สนใจส่งเสริมสุขภาพทางใจ เนื่องจากเนื้อหาเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ยังเป็นแหล่งความรู้ที่ดีสำหรับผู้เริ่มต้นศึกษาและผู้ที่ต้องการเสริมสร้างความเข้าใจในแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาอย่างสมบูรณ์

โดยสรุป “ธรรมเหนือทุกข์” เป็นหนังสือที่เหมาะสมสำหรับผู้สนใจศึกษาธรรมะอย่างจริงจังและลึกซึ้ง เป็นทั้งคู่มือและแสงสว่างนำทางสู่การเข้าใจความจริงของชีวิตและทางแห่งการดับทุกข์อย่างเป็นขั้นตอน ด้วยความรู้แจ้งด้วยปัญญาและการปฏิบัติสมณะภาวนา หนังสือเล่มนี้จึงมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับทั้งผู้เริ่มต้นและผู้ปฏิบัติธรรมที่ต้องการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพลังใจในการดำเนินชีวิตอย่างสงบและเบิกบาน

เอกสารอ้างอิง

พระมหาจรรยา สุทธิญาณ. (2552). ธรรมเหนือทุกข์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2541). ธรรมะกับการดำเนินชีวิต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระไพศาล วิสาโล. (2554). สุขแท้ด้วยปัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: เครือข่ายพุทธิกา.

วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด

The Unheralded Value of the Vinaya: The Buddhist Teachings on Social Disciplin

พระมหาสมศรี ติกขปัญโญ (กะตะโท)

Phramaha Somsri Tikkhapanyo Katatho

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

E-mail: 6717105002@mcu.ac.th



Received: 27 July 2025; Revised: 21 December 2025; Accepted: 21 December 2025

วิจารณ์หนังสือ: วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด

ผู้เขียน: พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สำนักพิมพ์: ผลิตภัณ

ปีที่พิมพ์: 2559 จำนวนหน้า: 91 หน้า

บทคัดย่อ

หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” โดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เป็นผลงานที่นำเสนอความหมาย บทบาท และคุณค่าของ “วินัย” ในมิติของพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ โดยอธิบายตั้งแต่รากฐานทางหลักธรรมและพระวินัย พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิดสมัยใหม่ในสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ และจริยศาสตร์ เพื่อให้เห็นว่าวินัยมิใช่เพียงข้อบังคับหรือข้อจำกัดพฤติกรรม แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง เสริมสร้างความรับผิดชอบ และจัดระเบียบสังคมให้ดำเนินไปอย่างสงบและมีศีลธรรม

เนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมกับวินัย ความแตกต่างระหว่างวินัยกับศีล วินัยในฐานะเครื่องมือจัดสรรโอกาส วิธีการเสริมสร้างวินัยผ่านการบูรณาการพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ตลอดจนบทบาทของวินัยในระบอบประชาธิปไตยและการอภิบาลโลก ข้อสังเกตสำคัญ คือ หนังสือสามารถเพิ่มมุมมองจากบริบทสากลและตัวอย่างการประยุกต์ในองค์กรสมัยใหม่ เช่น ธุรกิจ ราชการ และการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

บทวิจารณ์นี้สรุปว่า หนังสือมีคุณูปการใน 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) คุณค่าทางวิชาการ สามารถใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอน (2) คุณค่าต่อการพัฒนาบุคคลและสังคม ด้วยการสร้างระเบียบวินัยภายในที่ยั่งยืน และ (3) คุณค่าต่อการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย ผ่านการปลูกฝังคุณธรรมพลเมืองอย่างมั่นคง

คำสำคัญ: วินัย, ศีล, เรื่องใหญ่กว่าที่คิด

Abstract

The book "The Unheralded Value of the Vinaya: The Buddhist Teachings on Social Discipline" by Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto) systematically presents the meaning, role, and value of "Discipline" within the Buddhist dimension. It explains its foundations in Dhamma and Vinaya principles, and connects them with modern concepts in social science, political science, and ethics. This demonstrates that discipline is not merely a set of rules or behavioral constraints, but rather a crucial tool for training and developing oneself, fostering responsibility, and organizing society to operate peacefully and morally.

The content covers the relationship between Dhamma and Vinaya, the differences between discipline and morality, discipline as a tool for allocating opportunities, methods for fostering discipline through the integration of behavior, mind, and intellect, and the role of discipline in democracy and global governance. Key observations include the book's ability to add perspectives from an international context and examples of application in modern organizations, such as business, government, and education, to align with changes in the digital age.

This review concludes that the book's contributions span three main dimensions: (1) academic value, which can be used as a teaching resource; (2) value for personal and social development through the creation of sustainable internal discipline; and (3) value for building a democratic culture through the steadfast cultivation of civic virtue.

Keywords: Discipline, Moral precepts, Unheralded Value

บทนำ

“วินัย” ในความหมายเชิงพระพุทธศาสนา มิได้เป็นเพียงกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่ตั้งขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมเท่านั้น แต่เป็นกรอบแนวทางแห่งการดำเนินชีวิตที่มุ่งส่งเสริมให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการพัฒนาทั้งตนเองและส่วนรวม หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) จึงมีคุณค่ามหาศาลทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพราะผู้เขียนได้นำหลักพระวินัย ซึ่งมีรากฐานจากพระสัพพัญญุตญาณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มาผสมผสานกับองค์ความรู้ร่วมสมัย ทั้งด้านวัฒนธรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ ตลอดจนหลักการบริหารและการจัดการสังคม เพื่อถ่ายทอดในลักษณะการอธิบายอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผล และเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างแนบเนียน

สิ่งที่ทำให้เนื้อหามีความโดดเด่น คือ การชี้ให้เห็นว่าพระวินัยมิใช่เพียงข้อห้าม (ข้อเว้น) หรือข้ออนุญาต (ข้อพึงกระทำ) ที่คงตัวตายตัว แต่มีลักษณะพลวัต สามารถปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับยุคสมัยและบริบทโดยไม่ขัดต่อหลักธรรมอันเป็นแก่นแท้ อีกทั้งยังแตกต่างจากกฎหมายของมนุษย์ทั่วไปที่อาจเกิดจากความเห็นส่วนบุคคล ความเข้าใจที่จำกัด หรืออคติ พระวินัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของธรรมชาติแห่งความจริง (ธรรมธรรมนิยาม) และเน้น

การฝึกฝนอบรมตนเอง (self-discipline) ให้เกิดความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและสังคม มากกว่าการบังคับลงโทษ เพื่อสร้างความหวาดกลัว

นอกจากนี้ หนังสือยังเปิดมุมมองให้เห็นว่าพระวินัยมิได้จำกัดอยู่เพียงในบริบทของพระสงฆ์หรือสถาบันศาสนา แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมทั่วไปได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว โรงเรียน องค์กร หรือแม้กระทั่งระดับรัฐ เพราะแก่นของพระวินัยคือการสร้างระเบียบที่มุ่งไปสู่ความเจริญงอกงามทางจิตใจและปัญญา มิใช่เพียงการควบคุมพฤติกรรมภายนอก การทำความเข้าใจพระวินัยตามแนวทางที่พระพรหมคุณาภรณ์ อธิบาย จึงเป็นการเรียนรู้ที่จะสร้างสังคมที่มีทั้งความสงบสุข ความเป็นธรรม และความเจริญอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นคุณค่าที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษยชาติทุกยุคสมัย

หนังสือเล่มนี้ถือกำเนิดขึ้นท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและโลก ที่ประสบกับปัญหาความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการอยู่ร่วมกัน ทั้งในภาคศาสนา ภาครัฐ และภาคประชาชน พระพรหมคุณาภรณ์มองเห็นว่าปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความหมายและบทบาทของ “วินัย” ในสังคมสมัยใหม่ ผู้คนจำนวนมากมักมองว่าวินัยเป็นเรื่องของข้อบังคับที่ทำให้รู้สึกถูกจำกัดเสรีภาพ หรือเป็นเพียงกลไกขององค์กรและรัฐในการควบคุมประชาชน ทั้งที่แท้จริงแล้ว วินัยในทางพุทธศาสนามีความหมายกว้างลึกกว่านั้นมาก

แรงบันดาลใจในการเขียนยังมาจากการที่พระพรหมคุณาภรณ์ต้องการชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพระวินัยกับความเจริญของสังคม ว่าเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกันและกันอย่างแยกไม่ออก เมื่อสังคมมีวินัยที่ถูกต้อง ย่อมเอื้อต่อการสร้างสันติสุข ความสามัคคี และการพัฒนาที่ยั่งยืน ขณะเดียวกัน หากบุคคลหรือสถาบันใดขาดวินัย ความเสื่อมโทรมก็จะคืบคลานเข้ามาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” จึงมิใช่เพียงงานเขียนทางศาสนา แต่ยังเป็นงานวิชาการที่เชื่อมโยงกับศาสตร์หลายแขนง ทั้งด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารจัดการ และสังคมวิทยา โดยนำหลักการทางพระพุทธศาสนามาวิเคราะห์ให้เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน รวมถึงการบริหารองค์กร และสังคมในระดับมหัพภาค

ความเป็นมาและโครงสร้างของหนังสือ

1. ความเป็นมา

หนังสือ “วินัย: เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” เกิดขึ้นจากความตั้งใจของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ต้องการอธิบายความหมายและบทบาทของ “วินัย” ในมุมมองเชิงพุทธศาสนาอย่างถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับกฎเกณฑ์ของสังคมมนุษย์ เพื่อให้ผู้อ่านตระหนักว่าวินัยที่แท้จริงมิได้เป็นเพียงข้อบังคับหรือข้อจำกัดเสรีภาพ แต่เป็น “เครื่องมือแห่งการจัดระเบียบชีวิตและสังคม” ที่ตั้งอยู่บนฐานของธรรม (ธรรมาธิปไตย) อันนำไปสู่ประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

แรงบันดาลใจสำคัญของการเขียนมาจากการสังเกตปัญหาในสังคมร่วมสมัยที่ผู้คนจำนวนมากขาดความเข้าใจในเรื่องวินัย มองว่าวินัยเป็นสิ่งบีบบังคับมากกว่าการฝึกตนให้เป็นอิสระจากกิเลส อีกทั้งในสังคมยังมีการใช้วินัยในเชิงลงโทษ มากกว่าการใช้เป็นกระบวนการอบรมและพัฒนา พระพรหมคุณาภรณ์จึงมุ่งอธิบายให้เห็นว่าวินัยตามหลักพุทธศาสนาเป็นเรื่องของ “การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาคน” และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกระดับของสังคม

หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับผู้อ่านทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่ศึกษาและปฏิบัติพระพุทธศาสนาโดยตรง เพราะเนื้อหาสามารถประยุกต์ใช้กับทุกสาขาอาชีพ ทุกสภาพสังคม และทุกเพศวัย จุดมุ่งหมายสำคัญคือการเปลี่ยนมุมมองของผู้อ่านต่อคำว่า “วินัย” จากข้อจำกัดให้กลายเป็น “โอกาส” ในการพัฒนาชีวิตและสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

2. ภูมิหลังผู้เขียน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เป็นพระนักปราชญ์ผู้มีผลงานด้านวิชาการพระพุทธศาสนาที่ได้รับการยกย่องในระดับนานาชาติ ท่านเกิดเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2481 ที่จังหวัดสุพรรณบุรี บรรพชาเป็นสามเณร และสอบได้เปรียญธรรม 9 ประโยคตั้งแต่อายุยังน้อย ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถทางด้านพระบาลีอย่างโดดเด่น จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 จากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานของท่านครอบคลุมหลากหลาย ทั้งด้านการเทศนา การบรรยายวิชาการ การเขียนหนังสือ และการวิจัยด้านพุทธธรรม ผลงานสำคัญ เช่น *พุทธธรรม* ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นงานเขียนที่มีคุณค่าระดับ “มรดกทางปัญญา” ของแผ่นดินไทย รวมถึงผลงานด้านการอธิบายพระไตรปิฎกและการเชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ ท่านได้รับการยกย่องจากวงวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศว่าเป็นหนึ่งในผู้ที่สามารถถ่ายทอดพุทธธรรมให้เข้าใจได้อย่างเป็นระบบและทันสมัย

3. โครงสร้างและลักษณะการเขียน

หนังสือจัดทำในรูปแบบร้อยแก้ว ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน แต่ยังคงความแม่นยำทางวิชาการ ผู้เขียนใช้วิธีแทรกตัวอย่างเชิงเปรียบเทียบจากเหตุการณ์ในสังคมและเรื่องราวในพระไตรปิฎก เพื่อช่วยให้ผู้อ่านเข้าถึงแนวคิดได้อย่างชัดเจนและจับต้องได้ เนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่

- ความหมายของวินัยในเชิงพระพุทธศาสนา
- ความสัมพันธ์ระหว่างธรรม (Dhamma) และวินัย (Vinaya)
- บทบาทของวินัยในฐานะองค์ประกอบพื้นฐานของประชาธิปไตยและการปกครองที่ดี
- วิธีการสร้างวินัยในสังคม ทั้งในมิติส่วนบุคคลและส่วนรวม
- การประยุกต์ใช้หลักวินัยเพื่อการพัฒนาสังคมร่วมสมัย

จุดเด่นของการเขียน คือ ความเป็นขั้นตอนจากแนวคิดเชิงหลักการไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้อ่านไม่เพียงเข้าใจ “ความหมาย” ของวินัย แต่ยังสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและการบริหารจัดการองค์กร

เนื้อหาสำคัญ

หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” แบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อที่ต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ โดยแต่ละหัวข้อมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ตั้งแต่การปูพื้นฐานความหมาย ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในระดับสังคมและโลก ดังนี้

1. ที่มาและความหมายของวินัย

ผู้เขียนเริ่มด้วยการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “ธรรม” (Dhamma) ซึ่งเป็นกฎของธรรมชาติ อันเป็นความจริงที่ไม่ขึ้นกับใคร และ “วินัย” (Vinaya) ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ที่มนุษย์กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกัน โดยชี้ให้เห็นว่ากฎ

ของมนุษย์จะมีคุณค่าและความหมายได้ก็ต่อเมื่ออิงอยู่บนความจริงของธรรมชาติ มิใช่เกิดจากความเห็นส่วนตัว หรืออคติ การเข้าใจความสัมพันธ์นี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวินัยที่ถูกต้องและยั่งยืน

2. ความสัมพันธ์ผลของวินัย

ในมุมมองของพุทธศาสนา วินัยในความหมายกว้างคือการจัดระเบียบทั้งชีวิตและสังคมให้ดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับธรรม เป้าหมายสูงสุดไม่ใช่เพียงความสงบเรียบร้อย แต่คือการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมในหมู่คน การมีวินัยจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานของความเจริญทั้งทางวัตถุและจิตใจ

3. วินัยกับศีล

การปฏิบัติตามวินัยอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นคุณสมบัติภายในเรียกว่า “ศีล” ซึ่งหมายถึงความประพฤติที่ถูกต้องโดยสมัครใจ การฝึกวินัยจึงเป็นเสมือนการฝึกศีลในทางปฏิบัติ และเมื่อศีลกลายเป็นส่วนหนึ่งของนิสัย บุคคลก็จะมีคามมั่นคงในความประพฤติ ไม่ต้องอาศัยการบังคับจากภายนอก

4. วินัยในเชิงบวก

หนังสือเสนอให้มองวินัยในมุมของ “การจัดสรรโอกาส” มากกว่าการมองเป็นข้อบังคับที่จำกัดเสรีภาพ วินัยที่ถูกต้องจะช่วยให้ทุกคนมีพื้นที่และโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม การมองวินัยเชิงบวกเช่นนี้ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเต็มใจและเกิดผลยั่งยืน

5. วิธีเสริมสร้างวินัย

ผู้เขียนเสนอวิธีการสร้างวินัยอย่างหลากหลายและครอบคลุมทุกมิติ เช่น

- การสร้างพฤติกรรมเคยชิน ผ่านการฝึกซ้ำจนกลายเป็นนิสัยที่ดี
- การใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือ โดยอาศัยค่านิยมและประเพณีที่ส่งเสริมคุณธรรม
- การบูรณาการพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ให้สอดคล้องกัน
- การอาศัยกลยุธยนิเทศ เพื่อช่วยแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดี
- การตั้งอุดมคติในใจ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจภายใน
- การใช้กฎหมายทางกฎหมาย เพื่อกำกับในระดับสังคมเมื่อจำเป็น

6. วินัยกับประชาธิปไตย

ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าวินัยเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่แท้จริง เพราะประชาธิปไตยต้องการประชาชนที่สามารถปกครองตนเองได้ การเคารพสิทธิผู้อื่นและการใช้เสรีภาพอย่างรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยวินัย หากสังคมประชาธิปไตยขาดวินัย ย่อมนำไปสู่ความวุ่นวายและการใช้อำนาจอย่างผิดทาง

7. วินัยกับการพัฒนามนุษย์

หนังสืออธิบายว่าวินัยมีพัฒนาการตามระดับความเจริญของมนุษย์ ในช่วงแรกอาจเป็นการบังคับจากภายนอก แต่เมื่อบุคคลเติบโตทางปัญญา วินัยจะกลายเป็นการปฏิบัติอย่างสมัครใจ เพราะเกิดจากความเข้าใจและตระหนักในคุณค่า การเปลี่ยนผ่านนี้เป็นหัวใจของการพัฒนามนุษย์อย่างแท้จริง

8. วินัยกับการอภิบาลโลก

ในหัวข้อสุดท้าย ผู้เขียนเชื่อมโยงวินัยกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นแนวทาง วินัยจึงไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการรักษาสสมดุลของโลก

บทวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้มีคุณค่าในเชิงสาระและแนวคิดอย่างยิ่ง ทั้งด้านเนื้อหา วิธีการนำเสนอ และการเชื่อมโยงหลักการสำคัญกับบริบทของสังคมร่วมสมัย ผู้เขียนสามารถถ่ายทอดสาระที่ลุ่มลึกให้เข้าใจได้ง่ายและเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้อ่านสามารถนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

ก. ข้อดีของหนังสือ

1. การเชื่อมโยงหลักธรรมกับวิถีชีวิตและสังคมร่วมสมัย

หนังสือเล่มนี้มีความโดดเด่นตรงที่ผู้เขียนสามารถนำหลักพระวินัย ซึ่งเป็นข้อบัญญัติในพระพุทธศาสนา มาอธิบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในยุคปัจจุบันได้อย่างมีเหตุผลและเข้าใจง่าย โดยไม่ทำให้หลักการทางพระธรรมถูกลดทอนความหมายลง แต่กลับช่วยขยายมิติของวินัยให้กว้างขวางขึ้น เช่น การอธิบายว่าวินัยเป็น “การจัดสรรโอกาส” ที่เกื้อกูลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม แทนที่จะมองว่าวินัยเป็นเพียงข้อห้ามหรือข้อบังคับ

2. ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายแต่ลุ่มลึก

แม้ว่าผู้เขียนจะมีภูมิความรู้ทางพระวินัยในระดับสูง แต่สำนวนภาษาที่ใช้ไม่ได้ซับซ้อนจนเกินไป ทำให้ผู้อ่านทั่วไปสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ ขณะเดียวกันผู้อ่านที่มีพื้นฐานทางพุทธศาสนาก็จะเห็นมิติการตีความที่ลึกซึ้งขึ้น ผ่านการยกตัวอย่างเปรียบเทียบที่ใกล้ตัว เช่น การเปรียบชีวิตที่ไร้วินัยเหมือนการประชุมที่ไม่มีการจัดลำดับการพูด ทำให้เกิดความวุ่นวายไร้ผล

3. โครงสร้างเนื้อหาที่เป็นระบบ

เนื้อหาในหนังสือถูกจัดลำดับจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความหมายของวินัย ไปจนถึงวิธีการสร้างและเสริมวินัยทั้งในระดับบุคคลและสังคม มีการเชื่อมโยงไปยังหลักการประชาธิปไตย การพัฒนามนุษย์ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งทำให้ผู้อ่านเห็นความสำคัญของวินัยในทุกมิติ

4. การอ้างอิงหลักธรรมเพื่อรองรับข้อคิด

ผู้เขียนใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น มหาปเทศ ๔ และพรหมวิหาร ๔ มาประกอบการอธิบาย ทำให้ข้อเสนอมีรากฐานมั่นคงในทางพระพุทธศาสนา และไม่หลุดออกจากเจตนารมณ์ของพระพุทธองค์

ข. ข้อด้อยของหนังสือ

แม้หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” จะเป็นผลงานที่มีคุณภาพอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความหมาย บทบาท และคุณค่าของวินัยในมิติพุทธศาสนา แต่ยังมีประเด็นบางส่วนที่สามารถขยายหรือเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้อ่านได้รับประโยชน์และมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น ดังนี้

1. การยกตัวอย่างในบริบทสากล

เนื้อหาส่วนใหญ่ของหนังสือมุ่งเน้นไปที่การอธิบายและประยุกต์ใช้วินัยในสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบททางศาสนาของประเทศ อย่างไรก็ตาม หากผู้เขียนสามารถนำเสนอการเปรียบเทียบกับแนวคิดเรื่องวินัยในศาสนาและวัฒนธรรมอื่น เช่น วินัยในพระคริสต์ศาสนา (Canon Law) กฎชะรีอะฮ์ในศาสนาอิสลาม หรือจารีตประเพณีในวัฒนธรรมจีน จะช่วยให้ผู้อ่านเห็นทั้งความเหมือนในหลักการสากล และความแตกต่างที่เกิดจากบริบทวัฒนธรรม ซึ่งจะเสริมให้เกิดความเข้าใจวินัยในฐานะปรากฏการณ์ทางสังคมและจริยธรรมที่ครอบคลุมทั่วโลก

2. การประยุกต์ใช้ในองค์กรสมัยใหม่

แม้ว่าผู้เขียนได้กล่าวถึงการจัดวินัยในสังคมโดยรวม แต่ในยุคดิจิทัลที่โครงสร้างองค์กรและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การยกตัวอย่างการนำหลักวินัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทเฉพาะ เช่น

- องค์กรธุรกิจ ที่ต้องสร้างวินัยด้านความโปร่งใสและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางจริยธรรม (Corporate Ethics)

- หน่วยงานราชการ ที่ต้องเสริมวินัยด้านความรับผิดชอบและการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ

- สถาบันการศึกษา ที่ต้องปลูกฝังวินัยการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ข้อคิดจากหนังสือมีความร่วมสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้อ่านในหลากหลายอาชีพและสภาพสังคม

3. การเชื่อมโยงกับปัญหาสังคมร่วมสมัย

หนังสือเน้นการอธิบายหลักการวินัยในภาพรวม ซึ่งมีความชัดเจนและครอบคลุม แต่หากสามารถขยายความไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาการขาดวินัยในประเด็นที่เป็นปัญหาเฉพาะในยุคปัจจุบัน จะทำให้อ่านมีความใกล้ชิดกับชีวิตผู้อ่านมากขึ้น เช่น

- วินัยการใช้สื่อออนไลน์ เพื่อรับมือกับข่าวปลอม คำพูดที่สร้างความเกลียดชัง หรือการละเมิดความเป็นส่วนตัว

- วินัยทางการเงิน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเกินตัวและหนี้สินที่ไม่จำเป็น

- วินัยในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างความยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การเชื่อมโยงเช่นนี้จะช่วยให้ผู้อ่านเห็นว่าวินัยไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงนามธรรม แต่สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหที่กำลังเกิดขึ้นจริงในสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ค. คุณค่าและคุณูปการของหนังสือ

หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เป็นงานเขียนที่มีคุณค่าอย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงวิชาการ เชิงปฏิบัติ และเชิงพัฒนาสังคม โดยสามารถสรุปคุณูปการสำคัญได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

หนังสือเล่มนี้มีการอธิบายหลักการของ “วินัย” อย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์เชิงลึกตั้งแต่รากฐานทางพุทธธรรม ไปจนถึงการเชื่อมโยงกับแนวคิดในสาขาสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ และปรัชญา สามารถใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เช่น พุทธปรัชญา, พระวินัยศึกษา, จริยศึกษา, การพัฒนาสังคมเชิงคุณธรรม และยังเหมาะแก่การใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยด้านพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม เนื่องจากมีทั้งมิติทฤษฎีและการประยุกต์ที่ชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาบุคคลและสังคม

เนื้อหาในหนังสือชี้ให้เห็นว่า “การมีวินัย” ไม่ใช่เพียงการเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามข้อบังคับ แต่คือการฝึกฝนตนเองให้มีระเบียบภายใน และสามารถจัดการชีวิตได้อย่างมีเป้าหมาย ผลลัพธ์ของการมีวินัยเช่นนี้ไม่เพียงเกิดประโยชน์ต่อบุคคล เช่น ความสำเร็จในชีวิต ความสงบทางจิตใจ และการพัฒนาศักยภาพตนเอง แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย

หนังสือชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าวินัยเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง เพราะประชาธิปไตยต้องอาศัยพลเมืองที่สามารถปกครองตนเองได้อย่างมีความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิผู้อื่น การใช้เสรีภาพอย่างรอบคอบ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ล้วนเกิดจากพื้นฐานของวินัยที่ยังรากในจิตใจ ข้อคิดนี้จึงสามารถนำไปปรับใช้ในการปลูกฝัง คุณธรรมพลเมือง (Civic Virtues) และสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่มั่นคงในระยะยาว

4. ด้านการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ร่วมสมัย

แม้เนื้อหาหลักของหนังสือจะตั้งอยู่บนฐานของหลักพุทธธรรม แต่ผู้เขียนได้เสนอแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสังคมยุคปัจจุบัน ทั้งในครอบครัว ชุมชน องค์กร และระดับประเทศ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่สังคมต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การสื่อสารออนไลน์ที่ไร้ขอบเขต ความแตกต่างทางความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของค่านิยม วินัยในความหมายที่หนังสืออธิบายสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวและรักษาสมดุลระหว่างเสรีภาพกับความรับผิดชอบ

สรุป

หนังสือ “วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด” ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เป็นผลงานที่มีความสำคัญทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติจริง เนื้อหาสามารถช่วยเปลี่ยนมุมมองของผู้อ่านต่อคำว่า “วินัย” จากสิ่งที่ถูกมองว่าเป็นข้อจำกัดและบทลงโทษ มาเป็นแนวทางแห่งการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างยั่งยืน

หนังสือมีความโดดเด่นในแง่ของการนำเสนอหลักพระวินัยอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับแนวคิดสมัยใหม่ในสังคมศาสตร์และรัฐศาสตร์อย่างลงตัว พร้อมทั้งมีวิธีการอธิบายที่เข้าใจง่ายและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมกว้าง

อย่างไรก็ดี ยังมีข้อสังเกตที่อาจพัฒนาเพิ่มเติมได้ เช่น การเพิ่มตัวอย่างบริบทสากล การขยายความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ในองค์กรสมัยใหม่ และการเชื่อมโยงวินัยกับปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้มิติและความน่าสนใจแก่ผู้อ่านกลุ่มที่หลากหลายมากขึ้น

โดยรวมแล้ว หนังสือเล่มนี้เป็นทั้งแหล่งความรู้และแรงบันดาลใจที่สำคัญสำหรับผู้สนใจเรื่องวินัยในมิติที่ลึกซึ้งกว่าที่เคยเข้าใจ เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการส่งเสริมคุณธรรมและการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2544). การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2540). ศิล สมาธิ ปัญญา : หลักพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). วินัย : เรื่องใหญ่กว่าที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.

_____. (2553). ธรรมานุชิต. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก.

_____. (2555). พุทธธรรม : ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.