ISBN : 2822 0994 (ONLINE)

วารสารเสฎฐวิทย์ปริทรรศน์

JOURNAL OF SETTHAWIT REVIEW







ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2569)
VOL. 6 NO. 2 (MAY-AUGUST 2026)

57 หมู่ 1 บ้านเขวาซี ต.แสนชาติ
อ.จังหาร จ.ร้อยเอ็ด 45000
โทร 092 746 7383
E-MAIL : SETTHAWIT138@GMAIL.COM

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2569)

ISSN : 2822 0994 (Online)

กองบรรณาธิการ

• บรรณาธิการ (Editor)

ดร.สนั่น ประเสริฐ

• ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระมหาพิสิฐ วิสิฏฺฐปณฺโญ (สืบนิสัย), ดร.

• กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

ศาสตราจารย์ ดร.วัชระ งามจิตรเจริญ	: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์.ดร.เกรียงศักดิ์ โชควรกุล	: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง พันธ์จันทร์	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ธวัชชัย ดุลยสุจริตกุล	: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา แพงไทย	: วิทยาลัยพิชยบัณฑิต
ดร.สุธีกิติ์ ฝอดสูงเนิน	: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

• ผู้จัดการวารสาร

ดร.พลากร อนุพันธ์

เกี่ยวกับวารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ 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. Clik คำแนะนำสำหรับผู้เขียน และเทมเพลตบทความ

3. สแกนไลน์ กลุ่มวารสารฯ เพื่อการติดต่อประสานงานเผยแพร่บทความ

บทบรรณาธิการ

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2569) เป็นฉบับที่สอง ของปี 2569

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.สนั่น ประเสริฐ
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า

บทความวิชาการ

การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3009

พระครูสิริประภัสสรคุณ(มีศรี)

การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3020

พระมหาทศพร ฐิตปุญฺโญ, พระปลัดสุธีร์ ปิยวณฺโณ, สนุก สิงห์มาตร

การเมืองโลกยุคใหม่กับระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว การปรับโครงสร้างอำนาจ

และการเมืองระหว่างประเทศ 3028

พระครูวินัยธรวุฒิไกร อภิรกฺโข, พระณัฐวุฒิ พันทะลี, พระมหาสรายุทธ กลฺยาณเมธี (แก้วม่วง),

พระครูใบฎีกาเดชา คุณสมฺปนฺโน, พระวิชรญาณ วิสุทฺธิญาโณ (โม้แหยม)

กรรมของพระอริยบุคคล 3039

พระครูปริยัติกิตติธาดา, พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต

รัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงนโยบาย : ปฏิสัมพันธ์ของเทคนิคการบริหารกับกลยุทธ์ทางการเมือง 3049

สมปอง สุวรรณภูมา, เลแกน สุธรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย:

การทบทวนวรรณกรรม 3057

จิรพัฒน์ เจริญศิลป์, บวรลักษณ์ เสนาะคำ, เตือนใจ แสงทอง

พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม : รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยเชิงพหุวัฒนธรรมในภาคเหนือ 3068

ทองเหรียญ วงค์จันตา, กาญจนา ศรีวิชัย

“โรงเรียนดีใกล้บ้าน” พลังท้องถิ่นในการเยียวยาบาดแผลความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทย 3080

ไพโรจน์ เพ็งพารา, พรสุดา มูลตรีพิลา, สุรินทร์ นำนาผล

บทความวิจัย

รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชน
ทุกช่วงวัยของชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 3088
ภานุวัฒน์ สิงห์คำป้อง, พระวิมาน คมฺภีรปญฺโญ, พระครูพิศาลโพธิธรรม, สงวน หล้าโพนทัน

การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด 3103
สุกานดา จันทวารีย์, สยามพร พันธ์ไชย

การสร้างฉาก 3 มิติด้วยเทคนิคการพับกระดาษ เพื่อการเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรม
ของวรรณกรรมเรื่อง ความฝันในหอแดง 3113
หม่า หลงชิง, ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล, วันชัย แก้วไทรสุ่น

การใช้สัญลักษณ์ทางศิลปะไทยเพื่อการสร้างแบรนด์ เป็นเครื่องหมายการค้าบรรจุภัณฑ์
และออกแบบร้านค้าปลีกจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารไทย ในสาธารณรัฐประชาชนจีน 3121
หลิน เจิ้นกวน, ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล, วันชัย แก้วไทรสุ่น

การออกแบบพื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ในบริบทวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วง
เมืองหนานหนิง เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง 3129
ใหม่ ไมติง, ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล, วันชัย แก้วไทรสุ่น

บทบาทนางวิสาขากับการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา 3199
สุทธินันท์ ศรีอ่อน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการขนส่งและการเคลียร์สินค้าปลาแซลมอนนำเข้าในจังหวัดสมุทรสาคร 3157
อัมรัตน์ ปันทิ, ชลิตา ตริยาวนิช

การสร้างแบรนด์ชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์ทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทาง
เศรษฐกิจ ของสตรีชาวฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน 3171
เฉิน เสี่ยวชา, ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล, วันชัย แก้วไทรสุ่น

การวิเคราะห์ความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานที่สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต:
มุมมองด้านคุณภาพการบริการ 3182
ชัยวิชญ์ ม่วงหมี, ณุศณี มีแก้วกุญชร

การจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชนลาวเวียงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี 3200

ณุศณี มีแก้วกุญชร, ชัยวิชญ์ ม่วงหมี

การบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3218

ศรสวรรค์ พูลเพิ่ม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจ เอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย 3235

สุชาดา จันเจือ, ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง, ศิริพร สัจจานันท์, สุพัตรา จันทนะศิริ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา 3249

ธัญญานุช ทวีพัฒนะพงศ์, จรัส อติวิทยาภรณ์

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 3263

วาสนา กองแก้ว, อริสรา บุญรัตน์

แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3278

วิชชุกร พลวิชัย, พระครูวุฒิชัยการโกศล

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 3293

กนกพร ทิศเชย, น้ำฝน บุญนิยม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครู โรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3305

กัญญ์ฐญาณ์ วิโรจน์ศิรวุธ, พระครูสุเมธปริยัติคุณ, ปรีชา สามัคคี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 3321

เกวลี จันทร์โกมุท, เชาวนี แก้วมโน

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด 3333

โกลัญญา คำสีเขียว, เวชสุวรรณ อาจวิชัย

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 3350

ขวัญใจ สอนผล, บุญล้อม ด้วงวิเศษ

โมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย 3366

จันทร์ลอย เลขทิพย์

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3383

ชนปรียา เพชรสง, อริสรา บุญรัตน์

แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ 3400

ณัฐรียา แบบอย่าง, ทัศพร เกตุถนอม

การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย 3419

ณิชา วัฒนวราห์, น้ำฝน บุญนิยม

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 3433

มนตรี รอดแก้ว, สนิท วงปล้อมหิรัญ, พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตฺโต,

อาทิตย์ แสงเฉวก, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3445

ธีระยุทธ แก้วดี, นิรันดร์ จุลทรัพย์

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3458

ราชัญ คำสวนจิก, เวชสุวรรณ อาจวิชัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชน
ในจังหวัดร้อยเอ็ด 3475

รุ่งรวี คำสีเขียว, เวชสุวรรณ อาจวิชัย

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4
โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร 3495

สนธยา รักเจริญ, ปรีชา สามัคคี, พระครูสุเมธปริยัติคุณ

ปัจจัยความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม
ของธุรกิจขนาดใหญ่ 3510

นิกข์นิภา บุญช่วย, ศักดิ์ชาย นาคนก, ชาคริต ศรีทอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 3525

นิตยา ก้อนทอง

การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ
จังหวัดร้อยเอ็ด 3541

เนตรชนก แสงใส, พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี

แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1 3556

ปนัสยา สังข์ทอง, ปรีชา สามัคคี, พระครูสุเมธปริยัติคุณ

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET)
ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม 3572

ประภาพร ฟองตา, มนตรี วิชัยวงษ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์
การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3589

ปาลิกา เจริญปวงสกุล, อาภาพรรณ ประทุมไทย

แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร 3605

พชรภัทร คงเทพ, ปรีชา สามัคคี, พระครูสุเมธปริยัติคุณ

ระบบพัฒนาการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ 3623

พระครูปริยัติพัชราทร (อิศราพงษ์ โชติปญฺโญ), สุรชัย แก้วคูณ, สมชัย ศรีนอก

การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา 3637

พระธเนศวร ธีรธมฺโม (ทองเชียง), พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม, สมชัย ศรีนอก

การพัฒนาระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนสำหรับกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3649

พระปลัดสมศักดิ์ กตธมฺโม (โสรัตน์ถาวร), สมชัย ศรีนอก, สุรชัย แก้วคูณ

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 3664

พระสุรชัย อนงฺคโณ (ศักดิ์วงษ์), เวชสุวรรณ อาจวิชัย

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1 3677

พิชาภพ ฟูแสง, กษิฎิฏฏ์ มีพรหม

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 3690

พิสิทธิ์ มาสี, สมปอง สุวรรณภูมา

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 3704

ภัทรวดี คำลือ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 3719

ภานุวัฒน์ กาวิน, นริศรา เสือคล้าย

อิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงิน และด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่มุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ในจังหวัดสมุทรปราการ 3735

ลักษมี บุญเอี่ยม, สุภาพร รัตนวิสุทธิ์, นฤมล ชูชัยวรากิจ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบริการรับทำบัญชีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 3752

อัครวินท์ หอมอ่อน, ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง, ศิริพร สัจจานันท์, สุพัตรา จันทนะศิริ

ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3769

วรเทพ ตรีวิจิตร, ฐนันวริน โฆษิตคณิน, ชนิดาภา ดีสุขอนันต์, กวี บุญเลิศวณิชย์,

ณัฏฐ์ภูอิสร์ ศรีเพชร

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนท้องถิ่นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3782

ศิวพร ยืนชนม์, จารุวัจน์ สองเมือง

แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม 3796

ศุภรัตน์ บุญเทียม, พศิน แตงจวง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 3809

สัญญา จันทรา, พระครูชัยรัตนากร

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล 3827

สุจรรยา พลจัตุรัส, สมปอง สุวรรณภูมา

การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3840

สุนันท์ รินทะจักร์, เวชสุวรรณ อาจวิชัย

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 3858

สุพัตรา คำก้อน, กษิฎิฏฏ์ มีพรหม

การขับเคลื่อนวิชาชีพสอบบัญชีสู่ยุคดิจิทัลด้วยบล็อกเชน การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ และความยั่งยืนของข้อมูลสารสนเทศ 3870

สุภาพร รัตนวิสุทธิ์, ลักษมี บุญเอี่ยม, แววดาว จันทร์กระจ่าง

การพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 ในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3886

สุภาวรรณ เลี่ยมแก้ว

ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา 3890

สุรัตน์ กุลาหล้า, สมปอง สุวรรณภูมา

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 3903

เสาวลักษณ์ พรหมประกาย

ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน 3920

โสภา อุทุมพร, กษิฎิฏฐ์ มีพรหม

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 3933

อภัสรา ชูหิรัญ, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี

การพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 3951

รักเกียรติ ศรีสุนทร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 3961

อาภาภรณ์ มะลิซ้อน, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

การบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเขต 10 3980

นิติพล ชรากาหมุด, กชภัทร์ สงวนเครือ, สนุก สิงห์มาตร

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลและความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค 3993

ณัฐพนธ์ เกษสาคร, ชัยวิชญ์ ม่วงหมี, ขวัญชัย ช้างเกิด

ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 4009

นาตาชา เกิดคง

Let Death Bear Witness: A Comparative Analysis of Surdas and Nirmala 4023

SASASIRI SUWANNATHIP, SOLOS PRASITNOK

การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 4037

จตุพล ศรีทองแก้ว, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม 4053

ดุษณี ทองประศรี

แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 4069

วรัชยา ใจคำ, ศิริกานดา แหยมคง, อิราวัฒน์ ชมระกา

ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู 4086

สุขุม พรมเมืองคุณ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 4102

สุณิสา หลวงสุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี 4114

กฤษณะพันธ์ ขจรวงค์, สมพงษ์ อัศวริยธิปัติ, ธนสร กิรัมย์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 4131

ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง

บทวิจารณ์หนังสือ

ความจริงอันประเสริฐ 4144

พิกุล ภูมิแสน

การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบัน

The Application of the Principle of Yoniso Manasikāra to Solving Life Problems in Contemporary Society

พระครูสิริประภัสสรคุณ (มีศรี)
Phrakhru Siripapassornkhun (Meesri)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus
E-mail: teddy.bo.ntk@gmail.com



Received: 20 December 2025; Revised: 30 December 2025; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในฐานะกรอบคิดเชิงพุทธเพื่อการแก้ปัญหาชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน เป็นการแก้ปัญหาสำคัญที่ปรากฏในบริบทสังคมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรง ปัญหาเศรษฐกิจ ความขัดแย้งในครอบครัว หรืออาชญากรรม ล้วนมีรากฐานมาจากกิเลส ตัณหา และอุปาทาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สัมพันธ์กับเงื่อนไขภายนอกตามบริบทชีวิตของแต่ละบุคคลอย่างซับซ้อน หลักโยนิโสมนสิการถูกนำเสนอในฐานะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหาอย่างถูกต้อง ใช้สติสัมปชัญญะพิจารณาเหตุและปัจจัย วิเคราะห์คุณและโทษอย่างรอบด้าน จนนำไปสู่การเกิดสัมมาทิฏฐิ อันเป็นฐานคิดสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า เมื่อประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในสังคมร่วมสมัย บุคคลสามารถเข้าถึงเหตุแห่งทุกข์และเลือกใช้หลักธรรมที่สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การใช้เมตตาเพื่อลดความรุนแรง การยึดสัมมาอาชีวะเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การดำรงสัจจะเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในครอบครัว การใช้สัมมาวาจาเพื่อคลี่คลายความขัดแย้ง และการเสริมสร้างสติสัมปชัญญะเพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงและการกระทำผิดกฎหมาย โดยสรุป หลักโยนิโสมนสิการทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงปัญญาที่สำคัญในการปรับกรอบความคิด พัฒนาคุณภาพจิต และยกระดับการดำเนินชีวิต อันเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขและยั่งยืน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักโยนิโสมนสิการ, การแก้ปัญหาชีวิต, สังคมร่วมสมัย

Abstract

This article aims to analyze the application of the systematic attention principle (Yonisomanasikāra) as a Buddhist framework for solving life's problems in contemporary society. It highlights that major problems in contemporary society, such as violence, economic issues, family conflicts, and crime, all stem from defilements (Kilesa), desires (Tanhā), and attachments (Upādāna) which are internal factors intricately interconnected with external conditions based on individual life contexts. The systematic attention principle (Yonisomanasikāra) is presented as a systematic thinking process, beginning with accurately identifying the problem, using mindfulness to consider causes and factors, analyzing advantages and disadvantages comprehensively, and ultimately leading to right view (Sammāditthi), a crucial foundation for modifying physical, verbal, and mental behavior.

The analysis shows that when the systematic attention principle (Yonisomanasikāra) is applied in contemporary society, individuals can access the root causes of suffering andchoose appropriate principles relevant to the nature of the problem. These include using loving-kindness (Mettā) to reduce violence, adhering to right livelihood (Sammāājiva) to solve economic problems, upholding truthfulness (Sacca) to strengthen family stability, using right speech (Sammāvāca) to resolve conflicts, and enhancing mindfulness (Sati) and clear comprehension (Sampajañña) to reduce risky behaviors and illegal acts. In summary, the systematic attention principle (Yonisomanasikāra) functions as a vital intellectual mechanism for adjusting thinking frameworks, developing mental quality, and elevating the quality of life. This contributes to peaceful and sustainable coexistence in society.

Keywords: Application, Yoniso Manasikāra, Life Problem Solving, Contemporary Society

บทนำ

สังคมไทยร่วมสมัยกำลังเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรอบด้าน อันเป็นผลจากพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตและรูปแบบการดำรงอยู่ของผู้คน ทำให้โครงสร้างชีวิตมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งในเชิงบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ และระบบคุณค่า นอกจากนี้ ยังนำไปสู่ภาวะความตึงเครียดในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ไปจนถึงระดับสังคมโดยรวม โดยปรากฏในรูปของปัญหาสุขภาพจิต ความไม่มั่นคงในการดำรงชีพ ความขัดแย้งทางสังคม และแรงกดดันจากการแข่งขันภายใต้ระบบทุนนิยมสมัยใหม่ (Giddens, 1991) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการปัญหาในสังคมร่วมสมัยไม่อาจอาศัยเพียง

มาตรการเชิงแก้ไขเฉพาะหน้า หากแต่จำเป็นต้องมีกรอบความคิดที่ตั้งอยู่บนเหตุผล ความรอบคอบ และการพิจารณาอย่างลุ่มลึก เพื่อให้สามารถเข้าใจรากเหง้าของปัญหาอย่างเป็นระบบ การขาดกรอบคิดเชิงองค์รวมย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาจำกัดอยู่ในระดับอาการ ไม่สามารถนำไปสู่ความยั่งยืนได้ทั้งในมิติของการพัฒนาปัจเจกบุคคลและการพัฒนาสังคมโดยรวม (UNDP, 2020)

ในบริบทดังกล่าว พระพุทธศาสนาได้เสนอกรอบคิดเชิงเหตุผลผ่านหลัก โยนิโสมนสิการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นกลไกพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับจริยธรรมทางโลก (โลกียะ) และระดับสัจจธรรมอันนำไปสู่ความหลุดพ้น (โลกุตตระ) ในระดับจริยธรรม เมื่อปัญหาใดเกิดขึ้น การมีสติพิจารณาเหตุและปัจจัยอย่างรอบด้านย่อมเอื้อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากสติเป็นธรรมที่มีอุปการะอย่างยิ่ง และเมื่อสติประกอบด้วยการพิจารณาโดยแยบคายตามหลักโยนิโสมนสิการ ย่อมทำให้กระบวนการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ มีเหตุผล และไม่คลาดเคลื่อนจากสภาพความจริงของปัญหา ในระดับสัจจธรรม หลักโยนิโสมนสิการมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะเป็นรากฐานและเครื่องมือของการก่อให้เกิด ปัญญาญาณ อันเป็นปัญญาขั้นสูงสุดที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้พิจารณาปัจจยาการทั้งหลาย จนบรรลุอนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณ ดังปรากฏในพระดำรัสที่ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย เมื่อพระอาทิตย์กำลังจะอุทัยในเวลาเช้า ย่อมมีแสงเงินแสงทองส่องสว่างขึ้นมาก่อน ฉันใด ความถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ เป็นเบื้องต้นเพื่อความเกิดขึ้นแห่งอริยมรรคมีองค์ 8 ฉันนั้น” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : 19/55/44) พระดำรัสดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การคิดโดยโยนิโสมนสิการเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินไปสู่หนทางอันประเสริฐ เพื่อความหลุดพ้นและความดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง และเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วไปว่า ก่อนที่พระพุทธองค์จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดแห่งการเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงผ่านกระบวนการพิจารณาอย่างแยบคายตามหลักโยนิโสมนสิการ จนสามารถกำจัดกิเลส ตัณหา อุปาทาน และอวิชชาได้อย่างหมดสิ้น

โดยหลักการแล้ว โยนิโสมนสิการสามารถจำแนกออกเป็นสองลักษณะสำคัญ ได้แก่ โยนิโสมนสิการที่มุ่งกำจัดอวิชชาโดยตรง ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่ใช้ในการปฏิบัติธรรมขั้นสูงจนถึงที่สุด เนื่องจากนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง อันเป็นเงื่อนไขจำเป็นของการตรัสรู้ และโยนิโสมนสิการที่มุ่งสกัดหรือบรรเทาตัณหา ซึ่งมักถูกนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในเบื้องต้น เพื่อเตรียมพื้นฐานทางจริยธรรมและชำระกิเลสในระดับต้น อย่างไรก็ตาม วิธีคิดตามหลักโยนิโสมนสิการหลายประการสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งสองมิติ กล่าวคือ นอกจากจะช่วยลดทอนตัณหาแล้ว ยังเอื้อต่อการคลี่คลายอวิชชาไปพร้อมกัน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับการดำเนินชีวิตในสังคมยุคใหม่จึงเป็นประเด็นที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถตั้งมั่นอยู่บนฐานแห่งความจริง มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ จนนำไปสู่ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม นอกจากนี้ โยนิโสมนสิการยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา ท่ามกลางกระแสความหลงผิด ความเร่งรีบ และค่านิยมที่ผันผวนของสังคมร่วมสมัย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

ด้วยเหตุนี้ บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาท คุณค่า และความสำคัญของหลักโยนิโสมนสิการในการแก้ไขปัญหาชีวิตในบริบทสังคมปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพในการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าว เพื่อยกระดับความสามารถในการดำรงชีวิตและการจัดการปัญหาอย่างมีเหตุผลและยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความสงบสุขและความมั่นคงทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

หลักโยนิโสมนสิการในพระพุทธศาสนาเถรวาท

หลักโยนิโสมนสิการในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนาปัญญาและการดำเนินชีวิตตามแนวทางพุทธธรรม โดยหมายถึงการใคร่ครวญอย่างแยบคาย รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดโดยอาศัยเหตุปัจจัยและความจริงของสรรพสิ่ง ไม่ตกอยู่ใต้อำนาจของอคติ อารมณ์ หรือความเคยชิน โยนิโสมนสิการจึงเป็นเครื่องมือทางปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์มองเห็นปัญหาและปรากฏการณ์ทั้งหลายตามความเป็นจริง อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง การละอกุศล และการเจริญกุศล อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาตนเอง สังคม และการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท.

1. ความหมายของโยนิโสมนสิการ

คำว่า “โยนิโสมนสิการ” เป็นคำสมาสที่ประกอบขึ้นจากศัพท์สำคัญสองประการ ได้แก่คำว่า โยนิโส และ มนสิการ โดยคำว่า โยนิ มีความหมายครอบคลุมถึง เหตุ ต้นเค้า แหล่งกำเนิด ปัญญา หรืออุบายวิธีแห่งการคิด อันเป็นการพิจารณาอย่างแยบคายว่าควรคิดอย่างไรและคิดเพียงใดจึงจะเป็นความคิดที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความจริง ส่วนคำว่า มนสิการ หมายถึง การทำไว้ในใจ การใส่ใจ การคิดคำนึง การพิจารณาไตร่ตรอง และการกำหนดอารมณ์ไว้ในจิตใจ เมื่อรวมศัพท์ทั้งสองเข้าด้วยกันเป็นคำว่า โยนิโสมนสิการ จึงมีนัยหมายถึง การทำไว้ในใจโดยถูกทาง หรือการพิจารณาอย่างแยบคายตามอุบายอันถูกต้อง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

โยนิโสมนสิการสามารถจำแนกออกได้เป็นสี่ประเด็นสำคัญ ได้แก่

ประการแรก อุปายมนสิการ ซึ่งหมายถึงการทำไว้ในใจโดยอุบาย เป็นการคิดอย่างถูกวิธีและเป็นวิธีที่นำไปสู่ความจริง สะท้อนถึงความสามารถในการคิดอย่างมีอุบายโกศล รู้เท่าทันสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามเหตุและปัจจัย เมื่อเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ย่อมสามารถคิดได้อย่างทันท่วงทีและเลือกแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม

ประการที่สอง ปถมนสิการ หมายถึงการทำไว้ในใจโดยถูกทาง กล่าวคือ การคิดอย่างเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่อง ไม่วกวนหรือสับสน เป็นกระบวนการคิดที่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีระเบียบ มีสมาธิ ไม่วอกแวกไปตามสิ่งรบกวนภายนอก และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ บนฐานของหลักการที่เห็นว่าถูกต้อง เปรียบเสมือนตัวไหมที่ค่อย ๆ ชักใยอย่างต่อเนื่องจนก่อรูปเป็นรังไหมที่งดงามและเป็นระเบียบ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542)

ขณะที่ พระไพศาล วิสาโล เห็นว่า โยนิโสมนสิการเป็นการฝึกจิตให้รู้เท่าทันความคิดของตนเอง ทำให้มนุษย์สามารถหยุดวงจรของความทุกข์ที่เกิดจากการคิดผิด และเปิดพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (พระไพศาล วิสาโล, 2553)

ในเชิงจิตวิทยาพุทธ สุชีพ ปุญญานุภาพ อธิบายว่า โยนิโสมนสิการเป็นการคิดเชิงวิเคราะห์ที่มีสติและปัญญากำกับ ทำให้บุคคลสามารถแยกแยะสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ ลดการถูกครอบงำด้วยอารมณ์ และส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2529)

ประการที่สาม การณมนสิการ หมายถึงการคิดตามเหตุ เป็นการพิจารณาสืบค้นเหตุปัจจัยของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง มุ่งค้นหาต้นตอของปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการคิดที่ตั้งอยู่บนหลักเหตุและผล อันเป็นหัวใจของความคิดเชิงปัญญา

ประการที่สี่ อุปปาทกมนสิการ หมายถึงการคิดให้เกิดผล เป็นการใช้ความคิดเพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เป็นความคิดที่มีเป้าหมายชัดเจน มุ่งก่อให้เกิดกุศลธรรม กระตุ้นความเพียร และเสริมสร้างความมั่นคงของสติ ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค โดยอาศัยการระลึกถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น การคิดปลุกเร้าให้ตนเองตั้งใจปฏิบัติธรรมเพื่อมุ่งสู่ความหลุดพ้นจากทุกข์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542)

โดยสรุป โยนิโสมนสิการจึงหมายถึงการคิดพิจารณาด้วยปัญญาที่ละเอียด ลึกซึ้ง รอบคอบ และตั้งอยู่บนหลักเหตุผล เป็นกระบวนการคิดที่คำนึงถึงทั้งประโยชน์และโทษ มีความใส่ใจ ไตร่ตรอง และดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ

2. กระบวนการคิดของโยนิโสมนสิการ

กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นกลไกทางปัญญาที่ทำงานอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่ขั้นการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกไปจนถึงขั้นการพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยเริ่มจากการที่บุคคลสัมผัสกับอารมณ์หรืออายตนะภายนอก ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์ ผ่านอายตนะภายในทั้งหก คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ การรับรู้ดังกล่าวนำไปสู่การเกิดเวทนา ทั้งสุขเวทนาจากอารมณ์ที่น่าพึงใจ และทุกขเวทนาจากอารมณ์ที่ไม่น่าพึงใจ ซึ่งระดับความรุนแรงของเวทนาย่อมแปรผันไปตามกิเลส อนุสัย และจริตของแต่ละบุคคล เมื่อเวทนาเกิดขึ้น กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการจึงเริ่มทำงานอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดปัญหาให้ถูกต้อง การสืบค้นหาสาเหตุ การตั้งสมมติฐาน การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ ตลอดจนการสรุปผลเพื่อนำไปสู่การเลือกแนวทางปฏิบัติที่สมเหตุสมผล กระบวนการคิดเช่นนี้ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ข้อมูลที่ได้รับอย่างมีระบบ ไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ อคติ หรือการปรุงแต่งของจิต (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2553)

โยนิโสมนสิการจึงทำงานควบคู่กันทั้งในระดับการรับรู้อารมณ์จากภายนอกและการพิจารณาข้อมูลภายในจิต ความสำคัญของกระบวนการนี้อยู่ที่การทำให้สติสามารถนำข้อมูลที่รับรู้มาใช้ได้อย่างถูกต้องในการดำเนินชีวิต เมื่อบุคคลฝึกใช้โยนิโสมนสิการอย่างสม่ำเสมอ จิตใจย่อมพัฒนาคุณภาพใหม่ คือความโปร่งเบา ความผ่องใส และความสามารถในการลดทอนปัญหาหรือคลี่คลายทุกข์ได้ตามสมควร นอกจากนี้ โยนิโสมนสิการยังควรได้รับการปลูกฝังให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรในชีวิตประจำวัน ทำหน้าที่เป็นฐานความคิดที่เป็นระบบ ช่วยให้สามารถจำแนกและประเมินข้อมูลจำนวนมากในสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีวิจารณญาณ แม้ว่า

อารมณ์และอคติ เช่น ความชอบหรือความชัง จะยังคงปรุงแต่งจิตอยู่เสมอ แต่ผู้ที่ใช้โยนิโสมนสิการย่อมสามารถรู้เท่าทันและกำกับการตอบสนองของตนได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่ยังขาดทักษะในการคิดอย่างถูกวิธี กัลยาณมิตร ย่อมทำหน้าที่เป็นปัจจัยภายนอกที่เกื้อกูลให้เกิดโยนิโสมนสิการ ด้วยการชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ขณะที่โยนิโสมนสิการเป็นกลไกภายในที่ทำให้บุคคลสามารถพิจารณาตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งสองประการจึงทำงานประสานกันในฐานะจุดเชื่อมระหว่างโลกภายนอกกับโลกภายใน กล่าวคือ กัลยาณมิตรช่วยให้บุคคลสัมพันธ์กับสังคมอย่างถูกต้อง ส่วนโยนิโสมนสิการช่วยให้บุคคลสัมพันธ์กับจิตใจของตนเองอย่างถูกต้อง แม้โยนิโสมนสิการจะไม่ใช่ปัญญาโดยตรง แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้เกิดปัญญา ทำหน้าที่ขจัดความคิดที่ผิวเผินและไร้ระบบ ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และนำไปสู่ความบริสุทธิ์แห่งจิต อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของความหลุดพ้นตามเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา โดยมีสติเป็นฐานรองรับของทุกกิจกรรมทางจิต และโยนิโสมนสิการทำหน้าที่กระตุ้นและธำรงให้สติดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

โดยสรุป กลไกการทำงานของโยนิโสมนสิการดำเนินไปในสองลักษณะสำคัญ คือ การรับรู้อารมณ์ภายนอกอย่างถูกต้อง และการพิจารณาอารมณ์หรือข้อมูลด้วยสติ เพื่อแปรสิ่งที่รับรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินชีวิต ดังนั้น โยนิโสมนสิการจึงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการคิดทั้งปวง เป็นแนวทางในการสร้างปัญญา และเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตที่ถูกต้องตามหลักธรรม

กระบวนการคิดการแก้ปัญหาของโยนิโสมนสิการ

ในคัมภีร์พระไตรปิฎกปรากฏถ้อยคำและสำนวนจำนวนมากที่มีนัยความหมายสอดคล้องกับคำว่าโยนิโสมนสิการ อาทิ การพิจารณาโดยแยบคาย มนสิการโดยแยบคาย มนสิการ การใส่ใจใคร่ครวญ การไตร่ตรอง การคำนึงถึง เป็นต้น กลุ่มคำเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับและลักษณะของการนำโยนิโสมนสิการไปใช้ในความหมายที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบริบทของสถานการณ์ โดยมีจุดร่วมสำคัญคือการใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล รอบคอบ และไม่หลงไปตามอารมณ์หรือความปรุงแต่งของจิต การนำโยนิโสมนสิการมาใช้ในกระบวนการดำเนินชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นการคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจและถูกทาง เพื่อเกื้อกูลต่อการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ดังปรากฏหลักการที่สอนให้ไม่หมกมุ่นอยู่กับสิ่งที่ล่วงพ้นไปแล้ว และไม่ยึดติดกับสิ่งที่ยังมาไม่ถึง สิ่งใดที่ผ่านไปแล้วควรวางลง ส่วนสิ่งใดที่ยังไม่มาถึงก็ไม่ควรนำมาปรุงแต่งให้เกิดความทุกข์ เมื่อเกิดการรับรู้ประสบการณ์ใด ๆ บุคคลควรพิจารณาในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ไม่ก่อให้เกิดโทษ แต่ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นกระบวนการคิดที่เอื้อต่อความเจริญงอกงามแห่งปัญญาและกุศลธรรม เสริมสร้างนิสัยและคุณลักษณะที่ดี นำไปสู่ความรู้ตามความเป็นจริง และเป็นการฝึกอบรมตนในแนวทางที่มุ่งสู่ความสุขขั้นสูงสุด คือ ความหลุดพ้นจากทุกข์ อันเป็นธรรมที่ทำหน้าที่เป็นบุพภาคแห่งมัชฌิมาปฏิปทา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

หัวใจสำคัญของกระบวนการคิดแก้ปัญหาตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ สติสัมปชัญญะ โดยเฉพาะ สติ ซึ่งถือเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา ได้รับการยกย่องว่าเป็นยอดแห่งธรรม สติมี

บทบาทโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การครองชีวิตโดยไม่ขาดสติ หรือการใช้สติเป็นเครื่องกำกับการกระทำอยู่เสมอ ย่อมช่วยให้บุคคลมีความระมัดระวัง ไม่เผลอไผลไปในทางเสื่อมหรือทางที่ก่อให้เกิดโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นจากสังสารวัฏ สติยิ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง พระพุทธศาสนาได้ชี้ให้เห็นว่า ชีวิตของมนุษย์มีจุดสำคัญที่ควรใช้สติกำกับดูแลอยู่สี่ประการ ได้แก่ ร่างกายและพฤติกรรมทางกาย เวทนาหรือความรู้สึกสุขทุกข์ ภาวะของจิต และความนึกคิดหรือธรรม หากบุคคลดำเนินชีวิตโดยมีสติคุ้มครองในจุดทั้งสี่ประการนี้ ย่อมช่วยให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างปลอดภัย ลดความทุกข์ และนำไปสู่ความผ่องใสของจิตใจ อีกทั้งยังเป็นหนทางนำไปสู่การรู้แจ้งอริยสัจธรรม พระพุทธองค์จึงทรงกล่าวถึงบทบาทของสติไว้ในหัวข้อธรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อแสดงถึงความสำคัญของสติในทุกมิติของชีวิต (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

พระไตรปิฎกได้อธิบายความหมายของสติไว้อย่างชัดเจนว่า สติคือความตามระลึกได้ ความระลึกได้เฉพาะหน้า ความไม่เลื่อนลอย ไม่หลงลืม เป็นทั้งสตินทรีย์ สติพละ สัมมาสติ สติสัมโพชฌงค์ และเป็นเอกายนมรรค ผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างเพียบพร้อมด้วยสติ ย่อมได้รับการเรียกว่าเป็นผู้มีสติ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , 2539 : 29/3/13) สติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติธรรม เพราะเป็นความระลึกได้ ความไม่เผลอ ความสามารถในการกุมใจไว้กับกิจหรือสิ่งที่กำลังกระทำ รวมถึงการจดจำกิจการและถ้อยคำได้แม้เวลาจะผ่านไปนาน เมื่อสติถูกฝึกให้ระลึกได้บ่อยครั้งในธรรมหมวดสำคัญ เช่น นิวรณ์ อายตนะ ขันธ์ โพชฌงค์ และอริยสัจ ย่อมนำไปสู่การเห็นความจริงของสรรพสิ่งตามลักษณะของอนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา ควบคู่กับสติ คือ สัมปชัญญะ ซึ่งหมายถึงความรู้ตัวทั่วพร้อม ความตระหนักรู้ และความเข้าใจอย่างชัดเจน สัมปชัญญะเป็นธรรมที่มักปรากฏร่วมกับสติ ทำหน้าที่เป็นมิติของปัญญาในกระบวนการคิด การฝึกสติจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา สัมปชัญญะช่วยให้บุคคลเข้าใจการกระทำของตนอย่างชัดเจนว่า มีจุดมุ่งหมายอย่างไร สิ่งที่กระทำอยู่นั้นมีลักษณะเช่นใด และควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นอย่างไรโดยไม่เกิดความหลงหรือความเข้าใจผิด สัมปชัญญะในสัมมาสติจึงทำหน้าที่เป็นปัญญาในสัมมาทิฏฐิ ซึ่งมุ่งนำไปสู่มรรคมีองค์แปดและอริยสัจ 4 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2553)

ในส่วนของ สัมมาทิฏฐิ โดยความหมายทั่วไป คำว่า “สัมมา” มิได้หมายถึงความถูกต้องในเชิงสัมบูรณ์ หากแต่หมายถึงความถูกต้องในเชิงสอดคล้องกับความจริงในระดับหนึ่ง ตรงข้ามกับความเห็นที่คลาดเคลื่อนหรือสับสน แนวคิดเรื่องความถูกและความผิดในทางพุทธปรัชญาจึงมิใช่การแบ่งแยกระหว่างความจริงกับความเท็จอย่างเด็ดขาด หากเป็นกรอบทางญาณวิทยาที่ใช้เปรียบเทียบระหว่างความเข้าใจที่สอดคล้องกับความจริงกับความเข้าใจที่ยังถูกครอบงำด้วยอวิชชา (Kalupahana, 1995)

ดังนั้น กระบวนการคิดแก้ปัญหาตามหลักโยนิโสมนสิการ จึงเริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหาที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบัน แล้วใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อแยกแยะเหตุปัจจัยของปัญหาอย่างไม่เอนเอียง กระบวนการคิดเช่นนี้นำไปสู่การก่อรูปของสัมมาทิฏฐิ หรือความคิดเห็นที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีทิศทาง และสอดคล้องกับเป้าหมายแห่งการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา

การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการกับการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบัน

การแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบันตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการนำกระบวนการคิดเชิงพิจารณาอย่างแยบคายมาใช้ในการวิเคราะห์และจัดการกับปัญหาที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย โดยอาศัยการแยกแยะประเด็นปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของปัญหาสำคัญในสังคมร่วมสมัยไว้ 5 ประการ ได้แก่ (1) ปัญหาความรุนแรง (2) ปัญหาทางเศรษฐกิจ (3) ปัญหาครอบครัว (4) ปัญหาความขัดแย้ง และ (5) ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาเหล่านี้ล้วนสามารถนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้เป็นกรอบในการแก้ไขโดยดำเนินไปตามกระบวนการสำคัญ คือ การกำหนดปัญหา การสืบค้นสาเหตุ การตั้งสมมติฐาน การรวบรวมและพิจารณาข้อมูล ตลอดจนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย วาจา และความคิดให้ตั้งอยู่บนฐานของสัมมาทิฏฐิ ดังจะอธิบายตามลำดับต่อไปนี้

1. ปัญหาความรุนแรง

การแก้ไขปัญหาความรุนแรงตามหลักโยนิโสมนสิการ เริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหาอย่างชัดเจนและสืบค้นหาสาเหตุที่แท้จริง จากนั้นจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่รุนแรงทั้งทางกาย วาจา และความคิด โดยอาศัยสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องกำกับการพิจารณาให้เกิดความคิดที่รอบคอบและถูกต้อง เมื่อบุคคลใช้กระบวนการคิดเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง ลดการตอบสนองด้วยอารมณ์รุนแรง และก่อให้เกิดความเมตตาเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในสังคม บุคคลที่ดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กรอบศีลธรรม มีความสำรวมระวังและประกอบด้วยเมตตาธรรม ย่อมไม่ก่อความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฆ่าสัตว์ การทำแท้ง หรือการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายผู้อื่น เนื่องจากมีเจตนางดเว้นความชั่วทั้งทางกาย วาจา และใจ สามารถรักษาความเป็นปกติแห่งตนไว้ได้ การขัดเกลาตนเองด้วยศีลย่อมส่งผลให้จิตใจประกอบด้วยเมตตา กรุณา หิริ และโอตตัปปะ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีไมตรีจิตต่อทั้งตนเองและผู้อื่น เมื่อศีลธรรมทำหน้าที่เป็นฐานแห่งการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่เป็นโทษต่อสังคม เช่น การฆาตกรรมหรือการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมลดลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

ความเมตตานับเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้เกิดสันติสุขและเป็นพลังค้ำจุนสังคมตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับโลก หากบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมมีเมตตากรุณาเป็นพื้นฐาน สังคมนั้นย่อมดำรงอยู่ด้วยความสงบสุข ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบและการกดขี่ข่มเหง มนุษย์จะเกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ปัญหาอาชญากรรมและความรุนแรงลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (ชม ภาคภูมิ, 2539) การดำเนินชีวิตเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดความสุขในปัจจุบัน ทั้งในด้านความปลอดภัย ความสงบทางจิตใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (ไสว มาลาทอง, 2542)

2. ปัญหาทางเศรษฐกิจ

การแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการเริ่มต้นจากการกำหนดรู้ปัญหาและสืบค้นสาเหตุแห่งความยากจนหรือความขัดสนอย่างรอบด้าน จากนั้นจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย วาจา และความคิด โดยอาศัยสติสัมปชัญญะในการพิจารณาอย่างแยบคาย เพื่อให้เกิดแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องและเหมาะสม ในสภาวะที่บุคคลประสบปัญหาความยากจน หากขาดสติสัมปชัญญะในการพิจารณาหาทางออก ย่อมเสี่ยงต่อการกระทำที่เป็นโทษต่อตนเองและสังคม เช่น การลักขโมยหรือประกอบอาชีพในทางที่ไม่สุจริต

แต่เมื่อใช้โยนิโสมนสิการอย่างรอบคอบ บุคคลย่อมเข้าใจสาเหตุของปัญหาและสามารถปรับวิถีการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับหลักสัมมาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพโดยสุจริต ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

การดำเนินชีวิตตามหลักดังกล่าวย่อมส่งเสริมให้บุคคลเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาทักษะอาชีพ รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผลที่เกิดขึ้นคือความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ปราศจากความหวาดระแวงและความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

3. ปัญหาครอบครัว

การแก้ปัญหาครอบครัวตามหลักโยนิโสมนสิการ มุ่งเน้นการกำหนดรู้ปัญหาและค้นหาสาเหตุแห่งความขัดแย้งภายในครอบครัว จากนั้นจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยใช้สติสัมปชัญญะเป็นเครื่องมือในการพิจารณาอย่างรอบคอบ ปัญหาที่มักเกิดขึ้นในครอบครัว เช่น ความไม่ซื่อตรง การขาดความเข้าใจ และการทะเลาะวิวาท ล้วนเป็นผลจากการขาดกระบวนการคิดอย่างแยบคาย

เมื่อบุคคลใช้โยนิโสมนสิการเข้ามาพิจารณาปัญหา ย่อมก่อให้เกิดความซื่อสัตย์จริงใจและสัจจะซึ่งกันและกัน ลดแนวโน้มของการแตกแยกและการแตกร้าวภายในครอบครัว ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจ ความมั่นคง และความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผลให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้อย่างยั่งยืน (ไสว มาลาทอง, 2542)

4. ปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการกำหนดรู้ปัญหาและพิจารณาสาเหตุแห่งความขัดแย้งด้วยสติสัมปชัญญะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการใช้วาจา การงดเว้นจากวจีทุจริต เช่น การพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดหยาบ และการพูดเพ้อเจ้อ เป็นหลักสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งในสังคม การฝึกคิดก่อนพูด เป็นการใช้โยนิโสมนสิการกำกับการสื่อสาร เพื่อให้คำพูดเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เป็นปิยวาจาที่สุภาพ ไพเราะ และมีเหตุผล ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความสามัคคี และไมตรีจิตระหว่างกัน เมื่อบุคคลใช้วาจาอย่างถูกต้อง ความขัดแย้งย่อมลดลงและสังคมสามารถดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

5. ปัญหาอาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมมีรากฐานสำคัญมาจากการขาดสติสัมปชัญญะ อันเกิดจากจิตที่ถูกครอบงำด้วยอกุศลธรรม หรือการเสพสิ่งเสพติดต่าง ๆ เมื่อบุคคลมีสติสัมปชัญญะที่สมบูรณ์ ย่อมสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดี ควบคุมตนเอง และไม่ตกไปสู่การกระทำที่เป็นอาชญากรรม การใช้โยนิโสมนสิการในการแก้ปัญหาอาชญากรรม เป็นการเสริมสร้างความไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต ทำให้บุคคลสำรวมระวังกาย วาจา และใจ ไม่ล่วงละเมิดศีลธรรม และเลือกเสพคุณค่าแท้ที่เป็นประโยชน์ ผลที่ตามมาคือการลดปัญหาอาชญากรรม การป้องกันความเสื่อมทางกายและจิต และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2541)

โดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมร่วมสมัย มิได้เป็นเพียงเทคนิคการคิดเชิงเหตุผลทั่วไป หากแต่เป็นกระบวนการปรับโครงสร้างความคิดของมนุษย์ให้ตั้งมั่นอยู่บนฐานของสติสัมปชัญญะและสัมมาทิฏฐิ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกลั่นกรองการรับรู้ การตัดสินใจ และ

การแสดงออกทางพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม หลักโยนิโสมนสิการจึงช่วยให้บุคคลสามารถกำหนดรู้ปัญหาอย่างรอบด้าน สืบค้นเหตุปัจจัยอย่างเป็นระบบ และไตร่ตรองทางเลือกในการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ ความลำเอียง หรือความประมาททางปัญญา

ในเชิงปฏิบัติ หลักการดังกล่าวส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ให้สอดคล้องกับหลักศีลธรรมและคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการลดความรุนแรง การดำรงชีวิตอย่างสุจริตในมิติทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างความมั่นคงและความไว้วางใจในสถาบันครอบครัว ตลอดจนการจัดการความขัดแย้งและการป้องกันอาชญากรรมอย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่า โยนิโสมนสิการทำหน้าที่เป็นฐานคิดเชิงจริยธรรมที่เชื่อมโยงการพัฒนาปัจเจกบุคคลเข้ากับความสงบสุขของสังคมโดยรวม

ดังนั้น การนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบัน จึงเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์จากภายในสู่ภายนอก โดยอาศัยสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องกำกับ และสัมมาทิฏฐิเป็นกรอบกำหนดทิศทางของการคิดและการกระทำ เมื่อบุคคลมีฐานคิดที่ถูกต้อง ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกื้อกูลต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม อันนำไปสู่ความสงบสุข ความมั่นคง และความยั่งยืนของการอยู่ร่วมกันในสังคมร่วมสมัยอย่างแท้จริง การประยุกต์ใช้หลัก โยนิโสมนสิการ ในการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า ความทุกข์ของมนุษย์มีที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอกอันแตกต่างกันตามบริบทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งนำไปสู่ปัญหาหลากหลาย ได้แก่ ความรุนแรง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว ความขัดแย้ง และอาชญากรรม โดยมี กิเลส ตัณหา และอุปาทาน เป็นรากเหง้าสำคัญที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและความคิดที่ก่อทุกข์ทั้งระดับบุคคลและสังคม

กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักโยนิโสมนสิการเริ่มจากการกำหนดรู้ปัญหาอย่างถูกต้อง ใช้สติสัมปชัญญะไตร่ตรอง แยกแยะเหตุปัจจัย และพิจารณาคุณ–โทษอย่างรอบด้าน จนนำไปสู่ สัมมาทิฏฐิ ซึ่งเป็นฐานคิดของการแก้ปัญหาทางกาย วาจา และใจ กระบวนการนี้ถือเป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่ก่อให้เกิดพัฒนาการด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อประยุกต์ใช้ในสังคมร่วมสมัย การพิจารณาปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยสติสัมปชัญญะจะช่วยให้เห็นเหตุแห่งทุกข์และนำไปสู่การเลือกใช้หลักธรรมที่สอดคล้องกับปัญหา ได้แก่ การแก้ความรุนแรงด้วย เมตตา การแก้ปัญหาเศรษฐกิจด้วย สัมมาอาชีวะ การคลี่คลายปัญหาครอบครัวด้วย สัจจะ การระงับความขัดแย้งด้วย สัมมาวาจา และการลดปัญหาอาชญากรรมด้วย สติสัมปชัญญะ เพื่อควบคุมกิเลสและพฤติกรรมเสี่ยง ดังนั้น หลักโยนิโสมนสิการมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมจากฐานความเข้าใจในเหตุแห่งทุกข์ ส่งผลให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง ลดปัญหาการดำเนินชีวิต และสร้างความสงบสุขร่วมกับสังคมได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการในบริบทชีวิตร่วมสมัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ 3 ประการ ได้แก่

1) การมองเห็นว่าปัญหาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และจิตใจล้วนมีรากร่วมอยู่ในโครงสร้างกิเลส ตัณหา และอุปาทาน ทำให้การแก้ปัญหาจำเป็นต้องเริ่มจากการเข้าใจเหตุปัจจัยภายในจิตมากกว่าการแก้ไขระดับผลลัพธ์ภายนอก

2) กระบวนการคิดของโยนิโสมนสิการถูกรวบเป็นกรอบคิดเชิงระบบที่ประกอบด้วยการกำหนดรู้ปัญหา การพิจารณาอย่างมีสติ การตรวจสอบเหตุปัจจัยเชิงเหตุผล และการพัฒนาสู่สัมมาทิฏฐิ โมเดลนี้ทำให้โยนิโสมนสิการกลายเป็นเครื่องมือวิเคราะห์และจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้ได้ทั้งระดับปัจเจก ครอบครัว และองค์กร

3) การเชื่อมโยง “ปัญหา–หลักธรรม–พฤติกรรมแก้ไข” นำไปสู่ระบบพัฒนามนุษย์แนวใหม่ เช่น ความรุนแรงสัมพันธ์กับเมตตา ปัญหาเศรษฐกิจสัมพันธ์กับสัมมาอาชีวะ ความขัดแย้งสัมพันธ์กับสัมมาวาจา ซึ่งทำให้การใช้หลักธรรมมีความเป็นรูปธรรมและตรวจสอบได้

ดังนั้น โยนิโสมนสิการเป็นระบบคิดเชิงพุทธที่เปลี่ยนความเข้าใจเหตุแห่งทุกข์ให้เป็นทักษะการแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ สร้างการพัฒนาพฤติกรรมและปัญญาอย่างยั่งยืนในสังคมปัจจุบัน

สรุป

การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการแก้ปัญหาชีวิตในสังคมร่วมสมัย สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความทุกข์ของมนุษย์มิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง หากแต่มีรากฐานมาจากเงื่อนไขทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันไปตามบริบทแห่งการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล เงื่อนไขดังกล่าวได้แปรรูปออกมาเป็นปัญหาหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว ความขัดแย้งทางสังคม ตลอดจนปัญหาอาชญากรรม ซึ่งล้วนมี กิเลส ตัณหา และอุปาทาน ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการผลักดันให้เกิดความคิดและพฤติกรรมที่ก่อทุกข์ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับโครงสร้างทางสังคม

กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักโยนิโสมนสิการเริ่มต้นจากการกำหนดรู้ปัญหาอย่างตรงประเด็นและถูกต้อง จากนั้นจึงอาศัยสติสัมปชัญญะเป็นเครื่องมือในการไตร่ตรอง แยกแยะเหตุปัจจัย และพิจารณาคุณ–โทษอย่างรอบคอบและเป็นระบบ จนสามารถนำไปสู่สัมมาทิฏฐิ อันเป็นฐานคิดสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ กระบวนการดังกล่าวมิใช่เพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หากแต่เป็นการปรับกรอบความคิดเชิงลึกที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งในมิติด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

เมื่อประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในบริบทของสังคมปัจจุบัน การพิจารณาปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยสติสัมปชัญญะย่อมช่วยให้มองเห็นเหตุแห่งทุกข์ได้อย่างชัดเจน และสามารถเลือกนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ตามลักษณะของปัญหา กล่าวคือ การคลี่คลายปัญหาความรุนแรงด้วยหลักเมตตา การแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจด้วยการดำรงชีวิตตามสัมมาอาชีวะ การฟื้นฟูความสัมพันธ์ในครอบครัวด้วยหลักสัจจะ การระงับความขัดแย้งด้วยสัมมาวาจา และการลดปัญหาอาชญากรรมด้วยการเสริมสร้างสติสัมปชัญญะเพื่อควบคุมกิเลสและพฤติกรรมเสี่ยง

ดังนั้น หลักโยนิโสมนสิการจึงมีบทบาทในฐานะกลไกเชิงปัญญาที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยตั้งอยู่บนความเข้าใจในเหตุแห่งทุกข์อย่างถูกต้อง เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาฐานคิดดังกล่าวได้ ย่อมส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีสติ ลดเงื่อนไขแห่งปัญหา และเอื้อต่อการสร้างความสงบสุขทั้งในระดับตนเองและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชม ภาคภูมิ, (2539). บทความวิทยุกระจายเสียงการศึกษาเพื่อคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.

พระไพศาล วิสาโล. (2553). พุทธศาสนากับการพัฒนาจิต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546

_____. **(2553). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์.** พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์,2553.

_____. (2542). วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศยาม.

_____. (2541). ธรรมนูญชีวิตพุทธจริยาธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

_____. (2546). ธรรมะกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2529). หลักพุทธจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ไสว มาลาทอง. (2542). การศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

David J. Kalupahana. (1995). Ethics in Early Buddhism. Honolulu :The University Press of Hawai.

Giddens, A. (1991). Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Cambridge: Polity Press.

UNDP. (2020). Human Development Report 2020. New York: United Nations Development Programme.

การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

Modern Personnel Management in Phrapariyattidhamma Schools through the Application of the Four Sublime States (Brahmavihara IV)

พระมหาทศพร ฐิตปุญฺโญ
Pramaha Totsaporn Thitapoonyo
พระปลัดสุธีร์ ปิยวณฺโณ
Phra Palat Suthee Piyawanno
สนุก สิงมาตร
Sanook Singmart
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail. mankrab.g22@gmail.com

Received: 12 February 2026; Revised: 5 March 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคใหม่โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นคุณค่าของมนุษย์และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ เช่น ความหลากหลายของคนต่างรุ่นและความคาดหวังด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นแนวทางที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในองค์กร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดปัญญานันทาราม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ เช่น ความผูกพันของบุคลากรที่สูงขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรทางพระพุทธศาสนาให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, โรงเรียนพระปริยัติธรรม, ความผูกพันของบุคลากร, วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

This article presents a framework for human resource management in the modern era by applying the principles of the Four Brahmaviharas, which include Metta (loving-kindness), Karuna (compassion), Mudita (sympathetic joy), and Upekkha (equanimity), within

the context of Buddhist seminaries. The objective is to enhance understanding of the significance of human resource management that emphasizes human values and fosters a positive work environment. Human resource management in the digital age faces new challenges, such as generational diversity and the expectations for work-life balance. Thus, the application of the Four Brahmaviharas in human resource management serves as an effective approach to meet the complex needs of personnel. This analyzes the application of the Four Brahmaviharas in creating a conducive work atmosphere, developing personnel skills and capabilities, and promoting cooperation and communication within organizations. It includes a case study from Wat Panyanantaram, a Buddhist seminary, which illustrates the outcomes of implementing these principles, such as increased employee engagement, a strong organizational culture, and improved work performance. This study is significant in generating knowledge that can be utilized in managing Buddhist organizations to adapt effectively to the modern world.

Keywords : Human resource management, Four Brahmaviharas, Buddhist seminary, Employee engagement, organizational culture

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนผ่านจากการเป็นหน่วยงานธุรการสู่ "หุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์" ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุด (Ulrich & Dulebohn, 2015) โดยมุ่งสร้างความผูกพันและสมดุลชีวิตท่ามกลางความท้าทายของเทคโนโลยีและคนต่างรุ่น (Schuler, Jackson, & Tarique, 2011) การบูรณาการหลัก พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารที่เน้นความเข้าอกเข้าใจและสุขภาวะของบุคลากร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กรและสร้างธรรมาภิบาลในการทำงาน (Rego, Cunha, & Simpson, 2018) โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาที่ต้องเผชิญข้อจำกัดด้านภาระงานและระบบค่าตอบแทนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและยั่งยืน (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2558)

ภายใต้โจทย์ดังกล่าว การประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) สามารถเป็นกรอบคุณธรรมเชิงบริหารที่ช่วยลดความตึงเครียด สร้างความไว้วางใจ และยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ให้การสรรหา บรรจุ พัฒนา ประเมิน ดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยฐานคิดพุทธธรรมอธิบายพรหมวิหาร 4 ในฐานะคุณธรรมของผู้ใหญ่หรือผู้นำ ที่ควรใช้กำกับการอยู่ร่วมกันและการตัดสินใจอย่างสมดุล ขณะเดียวกันงานทางวิชาการไทยที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ยังชี้ให้เห็นแนวทางประยุกต์เชิงระบบ เช่น วางแผนอัตรากำลังอย่างมีเมตตา สร้างขวัญกำลังใจด้วยกรุณา ส่งเสริมความก้าวหน้าและชื่นชมความดีด้วยมุทิตา และตัดสินใจบนความเป็นกลางด้วยอุเบกขา ซึ่งเหมาะต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ต้องรักษาพระธรรมวินัยควบคู่คุณภาพการจัดการศึกษาในยุคใหม่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)., 2553).

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ โดยเลือกศึกษาในบริบทเฉพาะของ "โรงเรียนพระปริยัติธรรม" ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือ มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุและ

สามเณร ควบคู่ไปกับการธำรงรักษาพระธรรมวินัยและสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมประกอบด้วยทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลในองค์กรลักษณะนี้จึงมีความท้าทายและต้องการแนวทางที่ละเอียดอ่อน ซึ่งการนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นแก่นธรรมของพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือนำทางในการบริหารจัดการ ย่อมมีศักยภาพในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความสามัคคี เกื้อกูล และยุติธรรม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติศาสนกิจและภารกิจด้านการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและบรรลุเจตนารมณ์ของการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นคุณค่าของมนุษย์และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ เช่น ความหลากหลายของคนต่างรุ่นและความคาดหวังด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นแนวทางที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในองค์กร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดปัญญานันทาราม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้ เช่น ความผูกพันของบุคลากรที่สูงขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรทางพระพุทธศาสนาให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ (Modern Human Resource Management) ได้เปลี่ยนผ่านบทบาทจากงานสนับสนุนด้านธุรการสู่การเป็น "หุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์" (Strategic Partner) ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าผ่านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน (Ulrich & Dulebohn, 2015) องค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความหลากหลายของคนต่างรุ่น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) และการดูแลสุขภาวะที่ดี (Well-being) ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความผันผวนสูง (Schuler et al., 2011) นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (HR Analytics) เข้ามาช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ยังช่วยให้การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ และการรักษาบุคลากรมีความแม่นยำและคล่องตัวมากขึ้น (Agility) ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Management) ที่เน้นความเข้าอกเข้าใจและจริยธรรมยังถูกนำมาใช้เป็นแกนกลางเพื่อรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานในศตวรรษที่ 21 (Pirson, 2017)

พรหมวิหารธรรม 4

พรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หมายถึง ธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้เป็นใหญ่หรือผู้นำ เป็นหลักการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ โดยมุ่งพัฒนาจิตใจให้มีความเมตตา กรุณา และปัญญา อันเป็นรากฐานของคุณธรรมทางสังคมและจริยธรรมวิชาชีพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)., 2559) หลักธรรมนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในชีวิตส่วนตัว การบริหารงาน การศึกษา และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม 4 เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เมตตาช่วยลดความขัดแย้งและ

สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ กรุณา คือ ความสงสารและความตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ เป็นคุณธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จ ช่วยลดความอิจฉาริษยา และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอย่างมีปัญญา ไม่ลำเอียง ไม่หวั่นไหวตามอารมณ์ ช่วยให้การตัดสินใจเป็นธรรมและเหมาะสมตามเหตุปัจจัย (พระมหาสุธิต อภิเมโธ, 2562) ส่วนความสำคัญและการประยุกต์ใช้ พรหมวิหารธรรม 4 นั้นเป็นกรอบจริยธรรมที่ช่วยพัฒนาผู้นำ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นมนุษย์ มีคุณธรรมควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงาน นักวิชาการด้านพุทธศาสนาและการบริหารการศึกษาชี้ว่า การนำพรหมวิหารธรรมมาใช้จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ลดความขัดแย้ง และนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและสังคม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม คือสถานศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่ พระภิกษุ สามเณร และในบางกรณีเปิดโอกาสให้ ฆราวาส เข้าศึกษา โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้พระธรรมวินัย คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับการศึกษาสามัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ทางธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการรับใช้สังคม โรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสืบทอดพระพุทธศาสนาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณธรรมของประเทศ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ., 2561) ลักษณะและประเภทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ตามแนวทางของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม บาลี มุ่งจัดการเรียนการสอนด้านพระธรรมวินัย การสอบนักธรรมและบาลีสนามหลวง เพื่อสร้างความรู้เชิงลึกด้านพระไตรปิฎกและภาษาบาลี 2) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการศึกษาในลักษณะใกล้เคียงกับการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยบูรณาการหลักสูตรสามัญกับหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่ศาสนาและพัฒนาชุมชน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561) ส่วนความสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม นั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีบทบาทสำคัญทั้งในมิติศาสนาและสังคม กล่าวคือ เป็นแหล่งปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามตามหลักพุทธธรรม (พระมหาสุธิต อภิเมโธ., 2562) อีกทั้งยังเป็นโอกาสทางการศึกษาสำหรับเยาวชนในชนบทหรือผู้ด้อยโอกาส นักวิชาการด้านการศึกษาพุทธศาสตร์เห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นรูปแบบการศึกษาที่ผสานปัญญาทางโลกกับปัญญาทางธรรมเข้าด้วยกัน อันนำไปสู่การพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลทั้งกาย ใจ และสังคม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)., 2559)

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่คือการบริหารเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Management) ที่ใช้หลัก **พรหมวิหาร 4** เป็นแกนหลักเพื่อสร้างความผูกพันและสุขภาวะที่ดี (Pirson, 2017) เริ่มจาก **เมตตา** คือการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกและความปลอดภัยทางจิตใจ ผ่านนโยบายสวัสดิการและสมดุลชีวิตที่สะท้อนความใส่ใจในคุณค่าของมนุษย์ (Eisenberger et al., 2002) **กรุณา** คือการลงมือช่วยเหลือและเยียวยาบุคลากรเมื่อเผชิญวิกฤตผ่านระบบสนับสนุนต่างๆ ซึ่งสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและไว้วางใจกัน (Worline & Dutton, 2017) **มุทิตา** คือการส่งเสริมความสำเร็จและสร้างระบบการยอมรับ (Recognition) ที่โปร่งใส เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและลดความขัดแย้งเชิงอิจฉาริษยา (Bradler et al., 2016) และ **อุเบกขา** คือการวางตัวเป็นกลาง ยึดมั่นใน

ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) ปราศจากอคติในการประเมินผลและตัดสินใจ (Colquitt, 2001) การบูรณาการคุณธรรมทั้งสี่ประการนี้จึงไม่ใช่เพียงหลักศาสนา แต่เป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนและเที่ยงตรง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่ AI ทำไม่ได้

ในกระแสธารแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 องค์กรทุกภาคส่วนต่างเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Ulrich & Dulebohn, 2015) โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาทางศาสนาอย่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม สินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดยังคงเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ที่มีมิติทางจิตวิญญาณ ซึ่งศาสตร์การบริหารแบบดั้งเดิมหรือเทคโนโลยีอัลกอริทึมอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างความยั่งยืน (Schuler et al., 2011) การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นแกนหลักจึงเป็นการวางรากฐานการบริหารที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์อย่างลึกซึ้ง (Humanistic Management) ที่ AI ไม่สามารถเลียนแบบเจตจำนงภายในได้ (Pirson, 2017)

ประการแรก **การบริหารตามหลักเมตตา** ในมิติที่ AI ทำไม่ได้ คือการสร้าง "ความปลอดภัยทางจิตใจ" (Psychological Safety) ผ่านความปรารถนาดีที่บริสุทธิ์ แม้ AI จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้ (Eisenberger et al., 2002) แต่ AI ไม่สามารถส่งผ่านกระแสแห่งความเมตตาที่เกิดจากความรักความอาทรระหว่างผู้บริหารและบุคลากรได้จริง ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เมตตาธรรมต้องสะท้อนผ่านนโยบายที่มองเห็น "ชีวิต" มากกว่า "ปัจจัยการผลิต" เช่น การรับรู้ถึงความเหนื่อยล้าของครูที่ไม่ปรากฏในรายงานผลสัมฤทธิ์ การใช้เมตตาบริหารจัดการความหลากหลายของคนต่างรุ่นให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่ซอฟต์แวร์ประมวลผลทำได้เพียงเชิงสถิติ แต่ขาดความเข้าใจในคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

ประการที่สอง **การบริหารตามหลักกรุณา** AI มักทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่ตายตัว แต่กรุณาคือการปฏิบัติเพื่อบรรเทาทุกข์ที่ต้องการความยืดหยุ่นสูง (Worline & Dutton, 2017) เมื่อบุคลากรหรือสามเณรประสบวิกฤตชีวิต AI อาจทำได้เพียงแจ้งเตือนตามระเบียบการลาหรือหักคะแนนตามเงื่อนไข แต่ผู้นำที่มีกรุณาธรรมจะใช้วิธีการ "เยียวยา" เช่น การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือการจัดตั้งระบบช่วยเหลือพนักงาน (EAPs) ที่เปี่ยมด้วยความเห็นอกเห็นใจ ความทุกข์ของบุคลากรเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องใช้ "ภาวะผู้นำที่มีความกรุณา" เข้าไปสอบถามและแก้ไขปัญหาด้วยความใส่ใจ (Compassionate Leadership) ซึ่งเป็นเครื่องมือเยียวยาที่ทรงพลังในการสร้างความแข็งแกร่งของสายสัมพันธ์ภายในองค์กรที่โค้ดคอมพิวเตอร์ไม่สามารถเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ได้

ประการที่สาม **การบริหารตามหลักมุทิตา** คือการขจัดอคติและความริษยาเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชม (Bradler et al., 2016) AI อาจช่วยระบุได้ว่าใครคือผู้สร้างผลงานดีเด่น (Top Performer) แต่การส่งมอบมุทิตาที่แท้จริงคือการ "อนุโมทนา" ในความสำเร็จของผู้อื่นจากใจจริง การแสดงออกถึงความยินดีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อความสำเร็จของครูหรือสามเณร ไม่ใช่เพียงการส่งอีเมลแสดงความยินดีอัตโนมัติ แต่เป็นการสร้างระบบการยอมรับ (Recognition System) ที่โปร่งใสและสื่อถึงการให้คุณค่าในความพยายาม มุทิตาจะเปลี่ยนการแข่งขันที่รุนแรงในยุคดิจิทัลให้เป็นการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ที่ทุกคนต่างมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและยินดีกับทีม ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ AI ไม่สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยการแจกรางวัลเชิงวัตถุเพียงอย่างเดียว

ประการสุดท้าย **การบริหารตามหลักอุเบกขา** เป็นจุดที่ AI มักถูกอ้างว่าทำได้ดีที่สุดเพราะไม่มีอารมณ์ แต่ในความเป็นจริง AI มักแฝงด้วยอคติทางอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) จากข้อมูลในอดีต แต่อุเบกขาในเชิงบริหารคือวุฒิภาวะขั้นสูงในการตัดสินใจด้วยความเที่ยงธรรม (Procedural Justice) ปราศจากอคติ 4 ประการ (Colquitt, 2001) ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีความซับซ้อนด้านโครงสร้างและงบประมาณ ผู้บริหารต้องใช้บุญญาธิการและวิจารณญาณในการตัดสินปัญหาความขัดแย้งที่ต้องรับฟังข้อมูลรอบด้าน อุเบกขาจึงไม่ใช่ความเฉยเมยแบบระบบปฏิบัติการ แต่คือการหยุดนิ่งเพื่อพิจารณาความถูกต้องตามธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของธรรมาภิบาลที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าพวกเขาจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (สรณ์สิริ กิจติยะพงศ์, 2565)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรท่ามกลางวิกฤตการณ์ภาระงานสูงและข้อจำกัดด้านงบประมาณ (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2558) แม้เทคโนโลยีจะช่วยให้งานคล่องตัวขึ้น แต่เจตนาที่บริสุทธิ์ ความเข้าอกเข้าใจในทุกข์สุข และการวางตัวที่เป็นกลางด้วยปัญญาคือคุณสมบัติของ "ผู้นำที่เป็นมนุษย์" ที่ AI ไม่สามารถทดแทนได้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงต้องใช้ความทันสมัยของเทคโนโลยีควบคู่ไปกับความลุ่มลึกของหลักธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้สร้างองค์ความรู้สำคัญในการเชื่อมโยงหลัก **"พรหมวิหาร 4"** เข้ากับแนวคิดบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ เช่น ความยุติธรรมในองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายระดับสากล พร้อมนำเสนอกรอบปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการสร้างบรรยากาศและพัฒนาบุคลากรสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมและองค์กรทางศาสนา องค์ความรู้นี้ช่วยยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของคณะสงฆ์ไทยให้ก้าวทันยุคสมัยผ่านการสร้าง **"องค์กรที่มีหัวใจ"** ที่ซึ่งประสิทธิภาพของงานและความสุขของบุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังแสดงตามรูป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากรูปการสร้างองค์กรที่มีน้ำใจ ภาพนี้แสดงถึงการเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรกับการปลูกต้นไม้ โดยมี 6 ขั้นตอนสำคัญ คือ 6 ขั้นตอนสู่องค์กรที่มีน้ำใจ ประกอบด้วย 1. **การเชื่อมโยงหลักธรรม** เริ่มต้นจากการวางรากฐานด้วยคุณธรรม เช่น **พรหมวิหาร 4** เพื่อสร้าง "วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก" และ "ความปลอดภัย

ทางจิตใจ" ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต 2. **การพัฒนากรอบแนวปฏิบัติ** การนำหลักธรรมมา "ถอดรหัส" เป็นนโยบายที่จับต้องได้ เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Organizational Justice) และการส่งเสริมนโยบายสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) **3. การสร้างบรรยากาศที่ดี** ผู้นำต้องใช้ **เมตตาธรรม** และการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ ซึ่งเป็นบ่อเกิดของความร่วมมือและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร **4. การพัฒนาบุคลากร** ใช้หลัก **กรุณา** และ **มุทิตา** ผ่านกระบวนการสอนงาน (Coaching & Mentoring) และระบบการยอมรับในผลงาน (Recognition) เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ **5. การส่งเสริมความร่วมมือ** การปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งมุทิตายินดีในความสำเร็จของผู้อื่น จะช่วยลดความขัดแย้งและเปลี่ยนการแข่งขันให้เป็นการร่วมมือเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายของทีม **6. การบรรลุความยั่งยืน** เมื่อองค์กรบริหารด้วย "หัวใจ" จะเกิดความผูกพัน (Engagement) และสุขภาวะที่ดี (Well-being) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและนวัตกรรม ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ได้เปลี่ยนบทบาทจากงานธุรการไปสู่การเป็น หุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ ที่มุ่งสร้างคุณค่าจากทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายระหว่างคนต่างรุ่น ความผูกพันของบุคลากร สุขภาวะในการทำงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลกับข้อมูลมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจ ขณะเดียวกันแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยนิยมยังเน้นการรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร หลัก พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จึงสามารถนำมาเป็นกรอบสำคัญในการบริหารบุคคล โดยเมตตาช่วยสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่ดี กรุณาช่วยเหลือและเยียวยาผู้ประสบปัญหา มุทิตาส่งเสริมการชื่นชมและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขาช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมและปราศจากอคติ

สำหรับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่ผสมผสานการศึกษาพระพุทธศาสนากับการศึกษาสามัญ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิต ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงควรประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างองค์กรที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม โดยเฉพาะในยุคที่ AI และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น แม้ AI จะช่วยวิเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนการตัดสินใจ และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารได้ แต่ไม่สามารถทดแทนความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ การเยียวยาความทุกข์ ความยินดีจากใจจริง และวิจารณญาณในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรมของมนุษย์ได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมควร บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การยอมรับความสำเร็จ และความเป็นธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คุณภาพการศึกษา และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

Khattak, S. R., et al. (2020). The mediating role of trust in the relationship of a measure. Journal of Applied Psychology. 86(3), 386–400.

Pirson, M. (2017). Humanistic management Protecting dignity and promoting well-being. Cambridge University Press.

Schuler, R. S., et al. (2011). Framework for global talent management HR actions for dealing with global talent challenges. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (153), 17-37.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? The shape of HR and business strategy in the year 2025. Business Horizons, 58(2), 189-207.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุธิต อภิเมโธ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). แนวทางการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุภัทรา เอื้อวงศ์. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

การเมืองโลกยุคใหม่กับระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว การปรับโครงสร้างอำนาจ และการเมืองระหว่างประเทศ

Modern Global Politics and the Emerging World Order Power Restructuring and International Relations

พระครูวินัยธรวุฒิไกร อภิรกฺโข
PhrakruwinaidhornWuttikrai Abhirakkho
พระณัฐวุฒิ พันทะลี
PhraNatthawut Phanthali
พระมหาสรายุทธ กลฺยาณเมธี (แก้วม่วง)
Phramaha Sarayut Kanlayanamaeti (Kaewmuang)
พระครูใบฎีกาเดชา คุณสมฺปนฺโน
Phrakhrubaidikadacha Chunasumpunno
พระวิชรญาณ วิสุทฺธิญาโณ (โม้แหยม)
Wicharayan Wisuttiyano (Moyaem)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Mahamakut Buddhist University Isan Campus
Corresponding Author's Email. mmike2557@gmail.com

Received: 24 February 2026; Revised: 5 May 2026; Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

การเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างครั้งสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสั่นคลอนของระเบียบโลกแบบเดิมและการก่อรูปของระเบียบโลกใหม่ บทความวิชาการนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของการเมืองโลกยุคใหม่ภายใต้บริบทของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว โดยมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างอำนาจ การเปลี่ยนแปลงของดุลอำนาจระหว่างรัฐมหาอำนาจ และบทบาทที่เพิ่มขึ้นของตัวแสดงที่มิใช่รัฐ บทความใช้การวิเคราะห์เชิงทฤษฎีจากกรอบการเมืองระหว่างประเทศร่วมสมัย ได้แก่ สัจนิยม เสรีนิยม และคอนสตรัคติวิสม์ เพื่ออธิบายพลวัตของอำนาจ ความมั่นคง และธรรมาภิบาลโลก ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าระเบียบโลกใหม่มีลักษณะหลายขั้ว (multipolar) เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน และมีการทับซ้อนของอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้การเมืองระหว่างประเทศในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: การเมืองโลกยุคใหม่, ระเบียบโลกใหม่, การเมืองระหว่างประเทศ, ธรรมาภิบาลโลก

Abstract

Global politics in the twenty-first century is undergoing a profound structural transformation, reflecting the erosion of the traditional world order and the gradual formation

of a new world order. This article aims to analyze the characteristics of modern global politics within the context of an emerging international order, with particular emphasis on the restructuring of power, shifts in the balance of power among major states, and the growing role of non-state actors. The study employs a theoretical analysis grounded in contemporary International Relations frameworks—namely realism, liberalism, and constructivism—to explain the dynamics of power, security, and global governance. The findings suggest that the emerging world order is increasingly multipolar, characterized by heightened uncertainty and the overlapping of political, economic, and technological forms of power. These developments have significantly increased the complexity of contemporary international politics and reshaped patterns of conflict, cooperation, and governance at the global level.

Keywords: Modern global politics, New world order, International politics, Global governance

บทนำ

พลวัตของการเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเคลื่อนผ่านจุดเปลี่ยนผ่านทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่ง (Strategic Inflection Point) ซึ่งเป็นผลพวงจากการแปรเปลี่ยนเชิงโครงสร้างของระบบระหว่างประเทศที่สะสมมานับตั้งแต่การสิ้นสุดของสงครามเย็น ระเบียบโลกเสรีนิยม (Liberal International Order) ซึ่งเคยดำรงอยู่ภายใต้อำนาจนำของมหาอำนาจตะวันตก (Western Hegemony) กำลังเผชิญกับสภาวะการกัดเซาะและการท้าทายอย่างเป็นระบบจากการผงาดขึ้นของมหาอำนาจใหม่ (Rise of Emerging Powers) ที่มาพร้อมกับความทะเยอทะยานในการจัดระเบียบโลกใหม่ ปรากฏการณ์นี้มิใช่เพียงความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์แบบดั้งเดิม แต่ยังรวมถึงวิกฤตการณ์ข้ามชาติที่ท้าทายขีดความสามารถของรัฐชาติในการจัดการปัญหาโดยลำพัง สภาวะการณ์ดังกล่าวบ่งชี้ถึงการก่อรูปของระเบียบโลกใหม่ที่มีลักษณะ "พหุขั้วอำนาจที่ซับซ้อน" (Complex Multipolarity) ซึ่งเต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน และมีพลวัตที่แตกต่างจากระเบียบโลกในอดีตอย่างมีนัยสำคัญ (สุรชาติ บำรุงสุข, 2564)

ในทัศนะของนักวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศร่วมสมัย การเปลี่ยนผ่านของระเบียบโลกในครั้งนี้มิได้จำกัดวงอยู่เพียงมิติของอำนาจทางการทหารหรือความมั่นคงทางกายภาพเท่านั้น หากแต่ได้ขยายขอบเขตครอบคลุมถึง "ภูมิรัฐศาสตร์เศรษฐกิจ" (Geoeconomics) การแข่งขันทางเทคโนโลยี และการปะทะสังสรรค์ทางอุดมการณ์และบรรทัดฐานระหว่างประเทศ การแข่งขันระหว่างมหาอำนาจในยุคปัจจุบันจึงแปรสภาพเป็นการแข่งขันเชิงโครงสร้าง (Structural Competition) ที่แทรกซึมลึกเข้าไปในกลไกของสถาบันระหว่างประเทศ การช่วงชิงความได้เปรียบในห่วงโซ่อุปทานโลก (Global Supply Chains) และการกำหนดกติกาใหม่ในการจัดระเบียบโลก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการใช้อำนาจในรูปแบบใหม่ที่ผสมผสานเครื่องมือทางเศรษฐกิจและการทูตเข้าด้วยกัน (ธิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์, 2565)

ยิ่งไปกว่านั้น ภูมิทัศน์ของการเมืองโลกยุคใหม่ยังเผยให้เห็นถึงการกระจายตัวของอำนาจ (Diffusion of Power) ไปสู่ตัวแสดงที่มิใช่รัฐ (Non-state Actors) อย่างมีนัยสำคัญ ตั้งแต่องค์การระหว่างประเทศ บรรษัทข้ามชาติ ไปจนถึงเครือข่ายภาคประชาสังคมและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในการกำหนดวาระและทิศทางของการเมืองระหว่างประเทศทัดเทียมกับรัฐ การเปลี่ยนแปลงเชิงภูมิทัศน์นี้ส่งผลให้กรอบคิดแบบ "รัฐเป็นศูนย์กลาง" (State-centric Approach) ถูกตั้งคำถามถึงความเหมาะสม

และนำไปสู่ความจำเป็นเร่งด่วนในการทบทวนและรื้อสร้างกรอบการวิเคราะห์ทางรัฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพื่อให้เท่าทันต่อบริบทใหม่ (นรุตม์ เจริญศรี, 2563)

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์การเมืองโลกยุคใหม่ภายใต้บริบทของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว โดยให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างอำนาจ การเปลี่ยนแปลงของดุลอำนาจระหว่างรัฐมหาอำนาจ และผลกระทบต่อรูปแบบของการเมืองระหว่างประเทศในยุคปัจจุบัน อันจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงทฤษฎีและเชิงนโยบายต่อพลวัตของการเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบ

ระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศ

จารุต อนันตวิริยา (2565) ได้กล่าวไว้ ความขัดแย้งระหว่างรัสเซีย–ยูเครนเป็นกรณีศึกษาสำคัญที่สะท้อนพลวัตของระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศหลังสงครามเย็น โดยมีรากฐานจากปัจจัยทางประวัติศาสตร์ ภูมิรัฐศาสตร์ ความแตกแยกทางการเมืองภายในยูเครน และการแข่งขันเชิงอำนาจระหว่างมหาอำนาจ ความพยายามของยูเครนในการเอนเอียงเข้าหาตะวันตกและ NATO ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัสเซีย นำไปสู่วิกฤตการณ์ไครเมียในปี 2014 และยกระดับเป็นสงครามเต็มรูปแบบในปี 2022 ผลของสงครามไม่เพียงส่งผลต่อความมั่นคงของยุโรป แต่ยังสะเทือนต่อโครงสร้างระเบียบโลก โดยตอกย้ำบทบาทนำของสหรัฐฯ และโลกตะวันตก การกลับมาของ NATO และการแบ่งขั้วทางอำนาจระหว่างฝ่ายสนับสนุนระเบียบเดิมกับฝ่ายท้าทายอย่างรัสเซียและจีน สะท้อนให้เห็นว่าการเมืองระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 ยังคงถูกกำหนดด้วยการแข่งขันด้านอำนาจ ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งรัฐต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศขนาดกลางและขนาดเล็กจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์การต่างประเทศให้สอดคล้องกับระเบียบโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ไพโรจน์ แก่นสาร (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบโลกในปัจจุบันอยู่ภายใต้การแข่งขันเชิงอำนาจของมหาอำนาจ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และอาเซียน ประเทศในภูมิภาคมีท่าทีแตกต่างกันในการเลือกข้าง ทำให้อาเซียนไม่สามารถกำหนดจุดยืนร่วมทางการเมืองและความมั่นคงได้อย่างชัดเจน และต้องดำเนินนโยบายแบบสมดุลเพื่อหลีกเลี่ยงการตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาเซียนมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ในระเบียบโลก เนื่องจากเป็นตลาดขนาดใหญ่ มีทรัพยากรและแรงงานจำนวนมาก และตั้งอยู่ในตำแหน่งภูมิรัฐศาสตร์ที่เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางการค้า พลังงาน และความมั่นคงทางทะเลของโลก โดยเฉพาะบริเวณช่องแคบมะละกาและทะเลจีนใต้ จึงกลายเป็นพื้นที่แข่งขันด้านอิทธิพลของมหาอำนาจ ขณะเดียวกัน อาเซียนพยายามรักษาบทบาทศูนย์กลางผ่านกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคและการยึดหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศในยุคปัจจุบันสะท้อนการเปลี่ยนผ่านสู่โลกที่มีการแข่งขันสูงและไม่แน่นอน รัฐและภูมิภาคอย่างอาเซียนและไทยจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรอบคอบ รักษาความเป็นอิสระเชิงยุทธศาสตร์ และเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์แห่งชาติท่ามกลางพลวัตของอำนาจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สำเริง ราชฉวาง (2568) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 อยู่ภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างลึกซึ้ง อันเกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันและความขัดแย้งรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะการแย่งชิงทรัพยากรพลังงานและแร่หายาก ควบคู่กับปัจจัยทางภูมิรัฐศาสตร์ที่มหาอำนาจใช้เป็นเครื่องมือในการถ่วงดุลอำนาจและขยายอิทธิพลในภูมิภาคสำคัญของโลก โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนผ่านจากโลกขั้วเดียวที่สหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำ ไปสู่ระเบียบโลกหลายขั้วที่มีความซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น โดยไม่มีรัฐใดผูกขาดความเป็นผู้นำโลกอย่างเบ็ดเสร็จ โลกปัจจุบันจึงมีลักษณะเป็นพหุนิยมที่ขับเคลื่อนผ่าน

เครือข่าย สถาบัน และความร่วมมือในระดับภูมิภาค ขณะเดียวกัน ความท้าทายข้ามชาติ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การก่อการร้าย โรคระบาด และวิกฤตเศรษฐกิจโลก ได้ลดทอนความสามารถของรัฐชาติในการจัดการปัญหาเพียงลำพัง และเพิ่มความจำเป็นของธรรมาภิบาลโลก

ความขัดแย้งในระเบียบโลกปัจจุบันปรากฏในหลายมิติ ตั้งแต่ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างมหาอำนาจเดิมกับมหาอำนาจใหม่ โดยเฉพาะการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ความตึงเครียดระหว่างกลุ่มประเทศตะวันตกกับประเทศกำลังพัฒนา ความไม่สมดุลของอำนาจในสถาบันระหว่างประเทศ ไปจนถึงความขัดแย้งเชิงอารยธรรม ศาสนา และวัฒนธรรม รวมถึงความขัดแย้งระหว่างการบริโภคของมนุษยชาติกับขีดจำกัดของสิ่งแวดล้อมโลก ระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศในยุคปัจจุบันสะท้อนโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และการแข่งขันเชิงอำนาจ การรักษาสันติภาพและเสถียรภาพของประชาคมโลกจึงไม่อาจพึ่งพาอำนาจของรัฐใดรัฐหนึ่ง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ กลไกพหุภาคี และการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐต่าง ๆ เพื่อจัดการความขัดแย้งและความท้าทายร่วมกันอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ระเบียบโลกและการเมืองระหว่างประเทศ หมายถึง โครงสร้าง กติกา และรูปแบบความสัมพันธ์ที่คอยกำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐและตัวแสดงต่าง ๆ ในเวทีโลก ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ สิ่งดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากโลกขั้วเดียวสู่โลกหลายขั้วอำนาจที่มีความซับซ้อนและเปราะบางสูง โลกปัจจุบันถูกขับเคลื่อนด้วยการแข่งขันเชิงอำนาจและภูมิรัฐศาสตร์ของมหาอำนาจ โดยมีกรณีความขัดแย้งรัสเซีย-ยูเครน และการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน เป็นภาพสะท้อนที่ชัดเจนของการเผชิญหน้าระหว่างระเบียบเดิมกับผู้ท้าทายใหม่ ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการแย่งชิงทรัพยากรยังก่อให้เกิดความขัดแย้งรูปแบบใหม่และภัยคุกคามข้ามชาติ ซึ่งรัฐชาติไม่อาจรับมือได้โดยลำพัง ภาพสะท้อนของระเบียบโลกในยุคนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ประชาคมโลกต้องอาศัยความร่วมมือพหุภาคี กลไกธรรมาภิบาลโลก และการปรับยุทธศาสตร์ของรัฐอย่างสมดุล เพื่อธำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพท่ามกลางความไม่แน่นอนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การเมืองโลกยุคใหม่ ลักษณะและพลวัตสำคัญ

สำเริง ราชฉวาง (2568) ได้กล่าวไว้ การเมืองโลกยุคใหม่ถูกกำหนดโดยกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้พรมแดนของรัฐชาติพร่าเลือนลง อำนาจและบทบาทของรัฐไม่ได้ผูกขาดอยู่เพียงภายในอาณาเขตอีกต่อไป แต่ถูกกระจายไปยังองค์กรระหว่างประเทศ บริษัทข้ามชาติ และภาคประชาสังคมข้ามชาติ ส่งผลให้รัฐต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ควบคุม” มาเป็น “ผู้กำกับดูแล” และ “ผู้ประสานงาน” ในระบบการเมืองโลกที่มีผู้เล่นหลากหลายและเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน พลวัตสำคัญประการหนึ่งคือการเพิ่มขึ้นของเครือข่ายการบริหารข้ามชาติ ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากการปกครองที่อาศัยอำนาจรัฐแบบลำดับชั้น ไปสู่การกำหนดนโยบายและจัดการปัญหาผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรระหว่างประเทศ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เครือข่ายเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการรับมือกับปัญหาข้ามพรมแดน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคระบาด ความมั่นคง และวิกฤตเศรษฐกิจโลก ซึ่งรัฐไม่สามารถจัดการได้โดยลำพัง

ขณะเดียวกัน รูปแบบการบริหารภาครัฐในบริบทการเมืองโลกยุคใหม่ได้เปลี่ยนจากแนวคิดการบริหารแบบมุ่งประสิทธิภาพเชิงตลาด ไปสู่แนวคิด “ธรรมาภิบาล” ที่เน้นการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความชอบธรรม การเมืองโลกจึงไม่ได้เป็นเพียงการแข่งขันด้านอำนาจของรัฐ แต่เป็นกระบวนการต่อรองเชิงนโยบายในระดับพหุภาคีที่ต้องอาศัยฉันทามติและความยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก อีกพลวัตสำคัญคือการเกิดขึ้นของ “สังคมเสี่ยง” ในระดับโลก ความเสี่ยงร่วมสมัย เช่น การก่อการร้าย โรคระบาด วิกฤตการเงิน และภัยสิ่งแวดล้อม มีลักษณะข้ามพรมแดนและไม่แน่นอน ทำให้การเมืองโลกต้องให้ความสำคัญกับการบริหาร

ความเสี่ยงเชิงรุก การประสานงานระดับโลก และการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวของรัฐและสังคม

สุวิทย์ อุ่นขาว และ วีรนุช พรมจักร (2568) ได้กล่าวไว้ว่า การเมืองโลกยุคใหม่สะท้อนการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างของบทบาทรัฐและความเป็นพลเมือง ภายใต้บริบทโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และความเปราะบางร่วมสมัย แนวคิดหน้าที่พลเมืองได้พัฒนาไปจากกรอบแบบดั้งเดิมที่เน้นการเชื่อฟังกฎหมาย การเลือกตั้ง และการเป็นผู้รับนโยบายของรัฐ ไปสู่ความเป็นพลเมืองในความหมายใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมเชิงรุก การคิดเชิงวิพากษ์ และความรับผิดชอบต่อสังคมในหลายระดับ ตั้งแต่ปัจเจก ชุมชน ประเทศ ไปจนถึงระดับโลก

พลวัตสำคัญของการเมืองโลกยุคใหม่ คือการยกระดับบทบาทของพลเมืองจาก “ผู้ปฏิบัติตาม” เป็น “ผู้ร่วมกำหนดอนาคตของสังคม” พลเมืองไม่เพียงอยู่ภายใต้กติกา แต่สามารถตั้งคำถาม วิพากษ์ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงกติกาที่ไม่เป็นธรรมได้อย่างสันติ การเคลื่อนไหวของเยาวชน ภาคประชาชน และเครือข่ายสังคมในประเด็นสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และความยุติธรรม สะท้อนการขยายความหมายของประชาธิปไตยจากเชิงพิธีกรรมไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเชิงใคร่ครวญ ในโลกที่เผชิญความเสี่ยงข้ามพรมแดน เช่น วิกฤตสิ่งแวดล้อม ความเหลื่อมล้ำ ข่าวปลอม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงกลายเป็นหัวใจของความเป็นพลเมืองยุคใหม่ การกระทำของพลเมือง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การบริโภค หรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง ล้วนมีนัยต่อโครงสร้างอำนาจและความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับกว้าง การเมืองโลกจึงมิใช่เรื่องของรัฐหรือชนชั้นนำเท่านั้น แต่เป็นพื้นที่ของการกระทำร่วมของพลเมืองโลก การเมืองโลกยุคใหม่มีลักษณะเด่นคือการกระจายอำนาจจากรัฐสู่พลเมือง การขยายความหมายของหน้าที่พลเมืองให้ครอบคลุมความรับผิดชอบต่อสังคม และการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างมีวิจารณญาณ พลวัตเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนของระเบียบโลกและประชาธิปไตยในศตวรรษที่ 21 มิได้ขึ้นอยู่กับสถาบันทางการเมืองเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับการก่อรูปของพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และพร้อมร่วมสร้างความเป็นธรรมในสังคมโลกอย่างต่อเนื่อง

หัฏฐกรณ์ แก้วท้าว และ ธิติวุฒิ หมั่นมี (2568) ได้กล่าวไว้ว่า การเมืองโลกยุคใหม่มีลักษณะเด่นคือความขัดแย้งที่ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน หากแต่เป็นผลสะสมจากปัญหาเชิงโครงสร้าง ความเหลื่อมล้ำ การผูกขาดอำนาจ และการขาดพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านกรณีศึกษาการเมืองไทยในช่วงปี พ.ศ. 2540–2562 ภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ประเทศไทยเผชิญกับความไม่ไว้วางใจต่อรัฐและสถาบันการเมือง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง การแข่งขันทางอำนาจ การเคลื่อนไหวมวลชน และการรัฐประหารซ้ำซาก อันเป็นลักษณะร่วมของการเมืองในโลกยุคใหม่ที่รัฐต้องเผชิญแรงกดดันจากทั้งภายในและภายนอกระบบ พลวัตสำคัญของการเมืองยุคใหม่ปรากฏผ่านการเปลี่ยนรูปแบบความขัดแย้ง จากการเผชิญหน้าระหว่างกลุ่มการเมืองและมวลชนโดยตรง ไปสู่ความขัดแย้งเชิงสถาบันที่รัฐใช้อำนาจแบบรวมศูนย์และกลไกทางกฎหมายในการควบคุมสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความขัดแย้งยืดเยื้อ (Protracted Social Conflict) ที่ชี้ว่าความไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้างและการกีดกันประชาชนออกจากกระบวนการตัดสินใจ เป็นรากเหง้าสำคัญของความขัดแย้งในระยะยาว นอกจากนี้ แนวคิด Human Needs Theory และ Structural Violence ยังช่วยอธิบายว่าความต้องการพื้นฐานด้านความยุติธรรม ศักดิ์ศรี และอัตลักษณ์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นแรงขับให้ความขัดแย้งดำรงอยู่และทวีความรุนแรง ในบริบทการเมืองโลกยุคใหม่ การแก้ไขความขัดแย้งจึงไม่อาจอาศัยการใช้อำนาจบังคับหรือการควบคุมจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องมุ่งสู่การ “เปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง” (Conflict Transformation) ด้วยการปรับโครงสร้างสถาบันทางการเมืองให้เปิดกว้าง โปร่งใส และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างกลไกกลางที่

น่าเชื่อถือ การส่งเสริมพรรคการเมืองที่สะท้อนความหลากหลาย การมีสื่อมวลชนเสรี และการพัฒนาการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะพลเมือง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการลดความขัดแย้งและเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมือง

สรุปได้ว่า การเมืองโลกยุคใหม่ถูกกำหนดโดยกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และความเสี่ยงข้ามพรมแดน ทำให้อำนาจของรัฐชาติพร่าเลือนและกระจายไปสู่ผู้เล่นหลากหลาย บทบาทรัฐจึงเปลี่ยนจากผู้ควบคุมมาเป็นผู้กำกับดูแลและประสานงานผ่านเครือข่ายความร่วมมือและหลักธรรมาภิบาล การเมืองโลกจึงมิใช่เพียงการแข่งขันด้านอำนาจ แต่เป็นกระบวนการต่อรองเชิงพหุภาคีเพื่อรับมือปัญหาร่วมสมัย ขณะเดียวกันความเป็นพลเมืองได้พัฒนาไปสู่ความเป็นพลเมืองเชิงรุกและระดับโลก โดยประชาชนมีบทบาทในการวิพากษ์ตรวจสอบ และร่วมกำหนดทิศทางสังคมมากขึ้น ความขัดแย้งในโลกยุคใหม่จึงเชื่อมโยงกับปัญหาเชิงโครงสร้างความเหลื่อมล้ำ และการขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขผ่านการปรับโครงสร้างทางการเมือง การเปิดพื้นที่สาธารณะ และการเสริมสร้างเสถียรภาพอย่างยั่งยืน

การปรับโครงสร้างอำนาจและผลต่อการเมืองระหว่างประเทศ

จักรพงศ์ ชื่นดวง (2568) ได้กล่าวไว้ การเมืองระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 อยู่ภายใต้บริบทของระเบียบโลกที่กำลังเปลี่ยนผ่านจากโลกขั้วเดียวซึ่งนำโดยสหรัฐอเมริกา ไปสู่ระเบียบโลกแบบหลายขั้วอำนาจที่มีความซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเติบโตทางเศรษฐกิจ แม้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษยชาติ แต่ขณะเดียวกันกลับก่อให้เกิดการแข่งขันและความขัดแย้งรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะการแย่งชิงทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ เช่น พลังงาน แร่หายาก และพื้นที่ภูมิรัฐศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจโลก พลวัตดังกล่าวทำให้ความขัดแย้งในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางการทหาร หากแต่ขยายครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ การค้า เทคโนโลยี และการเงิน โดยมหาอำนาจต่างใช้อำนาจเชิงโครงสร้างและเครือข่ายสถาบันระหว่างประเทศเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางระเบียบโลก การเพิ่มบทบาทของกลุ่มอำนาจใหม่และความร่วมมือระหว่างภูมิภาค เช่น BRICS ได้ท้าทายอิทธิพลของตะวันตก และสะท้อนถึงการสิ้นสุดของยุคการครอบงำของตะวันตก (Western hegemony) ตามแนวคิดพหุนิยมในระเบียบโลก (pluralist order)

โลกยังเผชิญกับปัญหาข้ามชาติที่รัฐใดรัฐหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การก่อการร้าย โรคระบาด ความเหลื่อมล้ำ และวิกฤตเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตาม ความตึงเครียดระหว่างผลประโยชน์แห่งชาติกับผลประโยชน์ของประชาคมโลก ได้บั่นทอนประสิทธิภาพของกลไกธรรมาภิบาลโลกและสถาบันระหว่างประเทศ ซึ่งยังคงสะท้อนความไม่สมดุลของอำนาจ โดยเฉพาะการครอบงำของประเทศตะวันตกในองค์กรสำคัญ เช่น คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ และธนาคารโลก ความขัดแย้งระหว่างมหาอำนาจเดิมกับมหาอำนาจใหม่ โดยเฉพาะระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ได้กลายเป็นแกนกลางของการเมืองระหว่างประเทศยุคใหม่ ทั้งในมิติภูมิรัฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และความมั่นคงทางทะเล ความขัดแย้งดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับปัญหาด้านอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และอารยธรรม รวมถึงความตึงเครียดระหว่างโลกตะวันตกกับรัฐอิสลาม และความขัดแย้งระหว่างรูปแบบการบริโภคของมนุษยชาติกับขีดจำกัดของสิ่งแวดล้อมโลก

ชยพล คำสุวรรณ และ จิรวัฒน์ วัฒนถนอม (2568) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับโครงสร้างอำนาจเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมภายในรัฐ โดยเฉพาะในสังคมที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากระบบอำนาจแบบรวมศูนย์ไปสู่รูปแบบที่เปิดกว้างและมีการมีส่วนร่วมมากขึ้น ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นในบริบทดังกล่าวมักมีรากฐานจากความไม่สมดุลของ

อำนาจ ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้าง และการขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ส่งผลให้การเมืองภายในรัฐเกิดความไม่มั่นคงและความชอบธรรมของสถาบันการเมืองถูกตั้งคำถาม ในมิติการเมืองระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจภายในรัฐมีผลโดยตรงต่อศักยภาพของรัฐในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ รัฐที่เผชิญความขัดแย้งภายในอย่างยืดเยื้อย่อมมีข้อจำกัดในการใช้อำนาจอธิปไตยอย่างเต็มที่ และมักตกอยู่ในสภาพอ่อนแอในการต่อรองกับรัฐอื่นหรือองค์กรระหว่างประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวเปิดโอกาสให้มหาอำนาจภายนอกเข้ามามีบทบาท ไม่ว่าจะในรูปแบบการแทรกแซงทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือความมั่นคง ซึ่งยิ่งซ้ำเติมความเปราะบางของรัฐชาติ การสร้างเสถียรภาพทางการเมืองภายในผ่านการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล และการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชน จึงไม่เพียงเป็นเงื่อนไขของประชาธิปไตยภายในรัฐ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดบทบาท ความน่าเชื่อถือ และอำนาจต่อรองของรัฐในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ ท่ามกลางระเบียบโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

สาธิตา อ่างทอง คชตรัย เจริญสุข และ ชารินทร์ เกษร (2568) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการเมืองไทยยังคงมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ แม้จะมีความพยายามในการกระจายอำนาจอย่างเป็นทางการตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การทับซ้อนอำนาจระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขาดความเป็นอิสระด้านงบประมาณ และวัฒนธรรมราชการที่ยึดติดกับระบบบังคับบัญชา ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนและธรรมาภิบาลยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ในเชิงโครงสร้างอำนาจการรวมศูนย์ดังกล่าวไม่เพียงกระทบต่อเสถียรภาพและคุณภาพประชาธิปไตยภายในประเทศ แต่ยังมีนัยต่อการเมืองระหว่างประเทศ เนื่องจากรัฐที่มีปัญหาความชอบธรรม การบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่จำกัด มักมีอำนาจต่อรองและความน่าเชื่อถือลดลงในเวทีโลก การปรับโครงสร้างอำนาจผ่านการกระจายอำนาจที่แท้จริง การเสริมสร้างธรรมาภิบาล และการเปิดพื้นที่ให้ภาคประชาชนมีบทบาท จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญไม่เพียงต่อการพัฒนาประชาธิปไตยภายในประเทศ แต่ยังช่วยเพิ่มศักยภาพของรัฐในการปรับตัวและดำรงบทบาทอย่างมีเสถียรภาพในระบบการเมืองระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การปรับโครงสร้างอำนาจในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านของระเบียบโลกจากโลกขั้วเดียวสู่โลกหลายขั้ว ซึ่งทำให้การเมืองระหว่างประเทศมีความซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดการแข่งขันและความขัดแย้งรูปแบบใหม่ที่ครอบคลุมทั้งมิติการทหาร เศรษฐกิจ และภูมิรัฐศาสตร์ การเพิ่มบทบาทของมหาอำนาจใหม่และกลุ่มความร่วมมือระหว่างภูมิภาคได้ท้าทายอิทธิพลของตะวันตกและลดทอนประสิทธิภาพของสถาบันระหว่างประเทศเดิม ขณะเดียวกันความไม่สมดุลของอำนาจและปัญหาความชอบธรรมภายในรัฐส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินนโยบายต่างประเทศและอำนาจต่อรองในเวทีโลก

ความท้าทายและแนวโน้มของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว

พระครูปลัดสุริยะ ชวนปญโญ และ ประวิทย์ ธงชัย (2566) ได้กล่าวไว้ ระเบียบโลกในปัจจุบันกำลังอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน อันเป็นผลจากโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเชื่อมโยงกันของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในลักษณะไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างเศรษฐกิจโลก รูปแบบการทำงาน วิถีชีวิต ค่านิยม และความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้คน รวมถึงบทบาทและอำนาจของรัฐในเวทีระหว่างประเทศ โลกยังเผชิญความท้าทายร่วมกันในระดับโครงสร้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคมผู้สูงอายุ การแพร่ระบาดของโรค และการแข่งขันทางเทคโนโลยี ซึ่งล้วนกระทบ

ต่อเสถียรภาพของระเบียบโลกเดิม และเร่งให้เกิดระเบียบโลกใหม่ที่มีลักษณะหลายขั้ว อาศัยเครือข่าย ความร่วมมือ และอำนาจเชิงความรู้มากขึ้น แนวโน้มของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวจึงมิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงอำนาจรัฐ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ครอบคลุมทุกมิติ การปรับตัว การพัฒนาทักษะ การสร้างนวัตกรรม และการรักษาอัตลักษณ์ทางสังคมและวัฒนธรรม ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในระบบโลกอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่และเพิ่มศักยภาพของรัฐและสังคมภายใต้ระเบียบโลกใหม่ที่ยังไม่แน่นอน

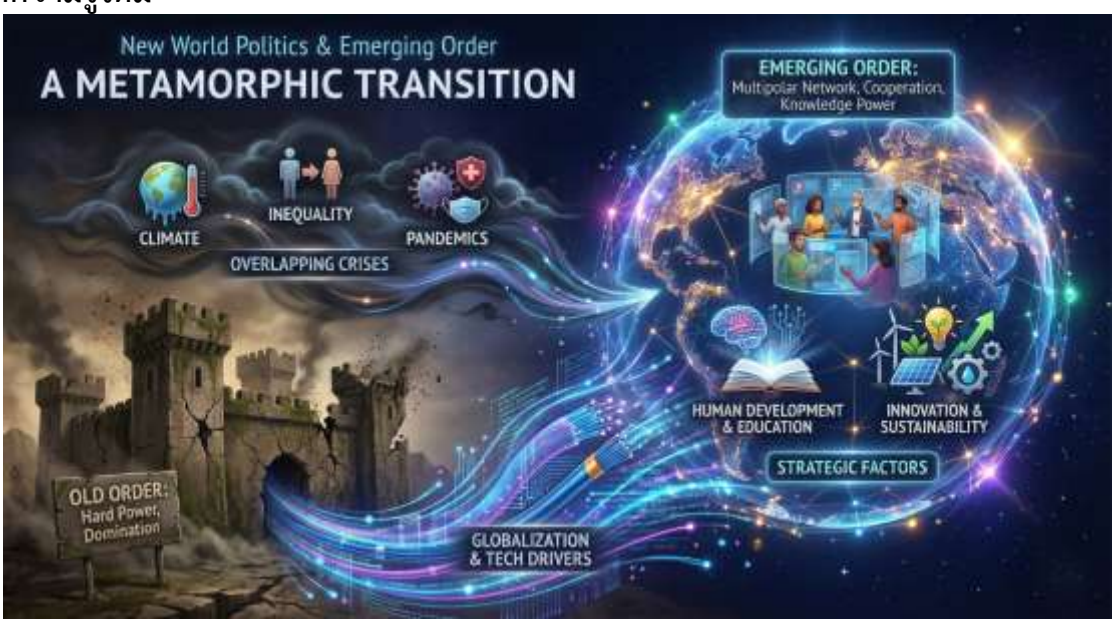
วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ (2567) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นในศตวรรษที่ 21 ถูกขับเคลื่อนโดยการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างหลายมิติ ทั้งโครงสร้างประชากร สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสถานการณ์วิกฤตระดับโลก เช่น การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนลดลง อัตราการพึ่งพิงสูงขึ้น และเกิดแรงกดดันต่อระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ท่ามกลางบริบทดังกล่าว การศึกษาถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะสูง รองรับโลกที่มีความไม่แน่นอนและการแข่งขันเข้มข้นมากขึ้น แนวโน้มของระเบียบโลกใหม่จึงเน้นการพัฒนาทักษะชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการเรียนรู้เชิงเนื้อหาแบบเดิม บทบาทของครูจึงเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยการเรียนรู้หรือโค้ชการเรียนรู้ ที่สามารถดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความท้าทายและแนวโน้มของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว มิได้จำกัดอยู่เพียงมิติการเมืองหรือเศรษฐกิจระหว่างประเทศเท่านั้น แต่เชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาครูสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตและมีบทบาทอย่างมีศักยภาพในโลกอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

ชาตรี สุขสบาย (2568) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวขึ้นในปัจจุบันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนข้ามพรมแดนประเทศ วิถีชีวิตและการพัฒนาของแต่ละสังคมมีความแตกต่างตามบริบททางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ แต่ล้วนเผชิญความท้าทายร่วมกัน เช่น ความเหลื่อมล้ำ ความยากจน ความขัดแย้งด้านทรัพยากร วิกฤตเศรษฐกิจ และปัญหาสิ่งแวดล้อม พัฒนาการของแนวคิดเรื่อง “การพัฒนา” ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าระเบียบโลกมิได้ยึดโยงกับการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว หากแต่ขยายไปสู่การพัฒนาคน สังคม วัฒนธรรม และระบบนิเวศ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเผชิญวิกฤตซ้ำซ้อนและความไม่แน่นอนสูง แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และความร่วมมือระหว่างประเทศจึงกลายเป็นกรอบสำคัญของระเบียบโลกใหม่ ความท้าทายและแนวโน้มของระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวคือการเปลี่ยนผ่านจากระเบียบที่เน้นอำนาจและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ไปสู่ระเบียบที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาค คุณภาพชีวิต ความยั่งยืน และการจัดการปัญหาร่วมกันของมนุษยชาติ ซึ่งต้องอาศัยนโยบายสาธารณะ ความรู้เชิงสหวิทยาการ และความร่วมมือในระดับโลกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และการเชื่อมโยงข้ามพรมแดนที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และบทบาทของรัฐ โลกเผชิญความท้าทายร่วมกันทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำ วิกฤตสุขภาพ การแข่งขันทางเทคโนโลยี และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งบั่นทอนเสถียรภาพของระเบียบเดิมและเร่งการก่อรูปของระเบียบโลกหลายขั้ว ระเบียบโลกใหม่นี้เน้นเครือข่าย ความร่วมมือ อำนาจเชิงความรู้ และการจัดการปัญหาร่วมกันมากกว่าการใช้อำนาจรัฐเพียงลำพัง ขณะเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และนวัตกรรม กลายเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมสังคมรับมือความไม่แน่นอน แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากระเบียบที่เน้นอำนาจและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ไปสู่ระเบียบที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน คุณภาพชีวิต ความเสมอภาค และความร่วมมือของมนุษยชาติในระดับโลก

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงการเปลี่ยนผ่านสู่การเมืองโลกยุคใหม่และระเบียบโลกที่กำลังก่อตัว (A Metamorphic Transition)

แผนภาพแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการเปลี่ยนผ่านอย่างสิ้นเชิง (Metamorphic Transition) จากระเบียบโลกเดิม (Old Order) ที่เน้นการครอบงำด้วยอำนาจแข็ง (Hard Power) ไปสู่ระเบียบโลกใหม่ (Emerging Order) ที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายหลายขั้วอำนาจ (Multipolar Network) การเปลี่ยนแปลงนี้ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางวิกฤตการณ์ที่ทับซ้อน (Overlapping Crises) เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำ และโรคระบาด โดยความสำเร็จในระเบียบใหม่จะขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจแห่งความรู้ ความร่วมมือ การพัฒนามนุษย์ การศึกษา และการสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้ใหม่ว่า โลกกำลังอยู่ในภาวะ "เปลี่ยนผ่านอย่างสิ้นเชิง" (Metamorphic Transition) ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ เรากำลังย้ายจากยุคที่เน้นการใช้อำนาจแข็งและการครอบงำ (ซึ่งกำลังล้มเหลวในการแก้วิกฤตปัจจุบัน) ไปสู่ยุคใหม่ที่เป็น "ระเบียบเครือข่ายหลายขั้ว" ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การใช้พลังแห่งความรู้ และการมุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ควบคู่ไปกับความยั่งยืน

สรุป

บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า ระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวในศตวรรษที่ 21 เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างลึกซึ้งของระบบโลก ภายใต้แรงขับจากโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการเชื่อมโยงข้ามพรมแดนที่ทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน บทบาทและอำนาจของรัฐจึงมิได้จำกัดอยู่ในกรอบดั้งเดิม หากแต่ต้องปรับตัวท่ามกลางผู้แสดงหลากหลายและความท้าทายร่วมระดับโลกที่ไม่อาจจัดการได้โดยลำพัง

ความท้าทายสำคัญของระเบียบโลกใหม่ปรากฏผ่านวิกฤตซ้อนทับ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำ วิกฤตสุขภาพ การแข่งขันทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งได้บั่นทอนเสถียรภาพของระเบียบโลกเดิม และเร่งให้เกิดระเบียบโลกหลายขั้วที่เน้นเครือข่าย ความร่วมมือ และอำนาจเชิงความรู้มากกว่าการครอบงำด้วยกำลังหรืออำนาจรัฐเพียงอย่างเดียว ระเบียบโลกจึงเปลี่ยนจากการแข่งขันด้านอำนาจแบบแข็ง ไปสู่การต่อรองเชิงโครงสร้างผ่านนโยบาย สถาบัน และบรรทัดฐานสากล

ภายใต้บริบทดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และนวัตกรรม กลายเป็นปัจจัยยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับศักยภาพของรัฐและสังคมในการปรับตัวและดำรงบทบาทในเวทีโลก การพัฒนาไม่ได้มุ่งเพียงการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ขยายไปสู่คุณภาพชีวิต ความเสมอภาค ความยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถในการรับมือความไม่แน่นอนของโลกยุคใหม่

โดยสรุป ระเบียบโลกที่กำลังก่อตัวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากระบบที่เน้นอำนาจและการครอบงำ ไปสู่ระเบียบที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือพหุภาคี การพัฒนามนุษย์ และความรับผิดชอบร่วมกันของประชาคมโลก รัฐและสังคมจึงจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์ เสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในระบบโลก เพื่อธำรงเสถียรภาพและความยั่งยืนท่ามกลางพลวัตของการเมืองโลกในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

จักรพงศ์ ชื่นดวง. (2568). ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศไทย. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี. 7(1), 2255-2268.

จารุต อนันตวิริยา. (2565). ผลกระทบของสงครามยูเครน-รัสเซียต่อการจัดระเบียบโลกใหม่. วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 1(2), 76-89.

ชยพล คำสุวรรณ และ จิรวัฒน์ วัฒนถนอม. (2568). การเมืองและการจัดการ: การปกครองไทย. วารสารอาร์แสง. 1(1), 36-45.

ชาตรี สุขสบาย. (2568). อดีตในปัจจุบันกับการสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาสังคม. วารสารวิจัยวิชาการ. 8(1), 333-350.

ธิตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์. (2565). ภูมิรัฐศาสตร์โลกกับการเมืองระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

นรุตม์ เจริญศรี. (2563). ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระครูปลัดสุริยะ ชวนปญโญ และ ประวิทย์ ธงชัย. (2566). โลกาภิวัตน์กับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมไทย. Journal of Social Science and Cultural. 7(10), 286-299.

ไพโรจน์ แก่นสาร. (2566). ในยุคของการจัดระเบียบโลกใหม่: ไทยควรกำหนดแนวคิดในการรักษาผลประโยชน์ของชาติอย่างไร. นาวิกาธิปัตย์สาร. 47(2), 89-109.

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์. (2567). ครูสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายของการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง. Journal of MCU Buddhasothorn Review. 4(2), 175-188.

สมนึก จันทร์โสดา, พระสิริชัยธมฺมจาโร, พระเสกสรรค์ ฐานยุตโต ไชยชาติ และ สิทธิมนต์ ติสันเทียะ. (2568). การแก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาคมโลกในยุคหลายขั้วอำนาจ. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์. 2568(3), 65-76.

สาธิตา อ่างทอง, คชตรัย เจริญสุข และ ชารินทร์ เกษร. (2568). อำนาจและผลประโยชน์: ความท้าทายทางการเมืองของไทยต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. Political Science and Public Administration Journal. 16(1), 111-138.

สำเริง ราชฉวาง. (2568). หน้าที่พลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกยุคใหม่. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. 8(3), 358-371.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2564). การเมืองระหว่างประเทศร่วมสมัย: โครงสร้างอำนาจและความมั่นคงโลก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ อุ่นขาว และ วีรนุช พรมจักร. (2568). พลวัตของความขัดแย้งและระงับความขัดแย้งทางการเมืองสังคมไทย ช่วงปี พ.ศ. 2540-2562. Journal of Social Science and Cultural. 9(5), 200-213.

หัฏฐกรณ์ แก้วท้าว และ ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2568). การบริหารภาครัฐในโลกไร้พรมแดน: พลวัตของการปกครองในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 7(5), 186-197.

กรรมของพระอริยบุคคล
Karma of the Noble Person

พระครูปริยัติกิตติธาดา
Phrakhru Pariyattikitthada
พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต
Phrakhru Phawana Phatthanabandit
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Mahachulalongkornrajavidyalaya Unoversity Roi Et Buddhist College

Received: 27 January 2026; Revised: 3 August 2026; Accepted: 10 August 2026

บทคัดย่อ

กรรม เป็นการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา แบ่งออกเป็น 3 คือ กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ซึ่งจะส่งผลไปตามเจตนา แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ กรรมที่ให้ผลตามหน้าที่ กรรมให้ผลก่อนหรือหลัง กรรมให้ผลตามระยะเวลา ซึ่งการให้ผลของกรรมนั้นขึ้นอยู่การกระทำของบุคคลหากทำกรรมดีก็จะได้รับผลกรรมที่ดีแต่หากทำกรรมชั่วก็ย่อมได้รับผลกรรมที่ไม่ดีตอบแทน การให้ผลของกรรมนั้นไม่เลือกบุคคลเพราะส่งผลเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้าซึ่งพระองค์ได้รับผลของกรรมที่ได้กระทำไว้ในอดีตชาติถึง ๑๔ ครั้งก่อนที่จะดับขันธปรินิพพาน ตลอดทั้งพระอรหันต์เจ้า พระอนาคามี พระสกิทาคามี พระโสดาบัน หรือ บุคคลธรรมดาทั่วไป ย่อมได้รับผลของการกระทำที่ได้กระทำไว้ หากทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่ว หากทำกรรมดีย่อมส่งผลไปในทางที่ดี ยกตัวอย่างเรื่องของพระพุทธเจ้าที่ถูกพระเทวทัตผลักก้อนหินกลิ้งลงมากระทบนิ้วเท้าของเราจนห้อเลือด พระโมคคัลลานะถูกโจรทุบตีจนตาย นางสามาวดีและสหายถูกเผาตายทั้งเป็น บุคคลที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นพระอริยบุคคลตั้งแต่พระโสดาบันถึงพระอรหันต์ ยังไม่สามารถหลีกหนีผลของกรรมที่ตนนั้นได้กระทำไว้ได้ ปัจจุบันนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลบางจำพวกกระทำชั่วแต่ทำไม่ได้ดี แต่บุคคลบางจำพวกทำดีกับได้รับผลในทางที่กลับกัน ซึ่งทุกอย่างนั้นเกิดจากกรรมของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะในอดีตก็ดีหรือปัจจุบันก็ดีผลของการกระทำนั้นย่อมส่งผลต่อบุคคลในภายหลัง

คำสำคัญ; กรรม, การให้ผลของกรรม, พระอริยบุคคล

Abstract

Karma is action accompanied by intention, divided into three categories: physical karma, verbal karma, and mental karma. These actions yield results according to their intention and are further categorized into three types: karma that yields results according to its function, karma that yields results before or after, and karma that yields results according to time. The results of

karma depend on an individual's actions; good deeds result in good consequences, while bad deeds result in bad consequences. The effects of karma are indiscriminate, impacting everyone equally. This includes the Buddha, who received the consequences of his actions in fourteen past lives before his passing; Arahants, Anagami, Sakidagami, and Sotapanna; and ordinary individuals. Bad deeds result in bad consequences, while good deeds result in good consequences. For example, the Buddha being injured by a rolling rock pushed by Devadatta, Moggallana being beaten to death by robbers, and Samavati and her companions being burned alive—all these individuals were noble beings ranging from Sotapanna to Arahant. No one can escape the consequences of their own actions. Currently, we see that some people do evil but do not receive good results, while some people do good and receive the opposite outcome. All of this is a result of each individual's karma, whether in the past or present. The consequences of actions will inevitably affect individuals in the future.

Keywords: Karma, Consequences of Karma, Noble Persons

บทนำ

ทางพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการสอนให้มนุษย์เป็นคนดี โดยยึดหลักการทำความดี ละเว้นความชั่ว และพัฒนาจิตใจให้บริสุทธิ์ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งพระภิกษุและฆราวาส เมื่อประพฤติดี ย่อมได้รับผลแห่งความดีตอบแทน และในทางตรงกันข้าม หากกระทำสิ่งไม่ดี ก็จะได้รับผลไม่ดีตอบสนองหรือที่เรียกว่า "กรรม" นั่นเอง กรรม หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากเจตนา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำผ่านทางกาย วาจา หรือใจ กรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. อกุศลกรรม คือ การกระทำที่ไม่ดีหรือเป็นโทษ 2. กุศลกรรม คือ การกระทำที่ดีหรือเป็นคุณประโยชน์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) จะเห็นได้ว่า กรรมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์นั้นกระทำไม่ว่าจะเป็นกรรมดี หรือกรรมชั่ว ย่อมจะส่งผลให้แก่ผู้ที่กระทำนั้น ๆ

การส่งผลของกรรมในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างเนื่องจากการกระทำไม่เหมือนกัน กรรมทั้งในปัจจุบันและอดีตต่างมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตปัจจุบัน พระพุทธเจ้าตรัสเกี่ยวกับเรื่องนี้ในฐานสูตร โดยกล่าวว่า สัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นเจ้าของ เป็นมรดก เป็นกำเนิด เป็นเผ่าพันธุ์ และเป็นที่พึ่งพิง กรรมเป็นสิ่งที่กำหนดความดีและความเลวที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การส่งผลของกรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ไม่ว่าใครก็ตามหากทำกรรมใดไว้ ไม่ว่าจะดีหรือชั่ว ย่อมได้รับผลตามกรรม เรื่องราวเกี่ยวกับกรรมและวิบากกรรมถือเป็นเรื่องลึกซึ้งและสำคัญ ไม่ใช่หัวข้อที่เข้าใจได้ง่าย การพิจารณาว่าผลของกรรมดีหรือร้ายมีจริงหรือไม่ และส่งผลอย่างไรต่อเจ้าของกรรมนั้นซับซ้อนล้ำลึก ดังนั้นหากต้องการเข้าใจแก่นของกรรมและวิบาก ต้องอาศัยความพากเพียรและความตั้งใจในการศึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างอย่างแท้จริง (พระพรหมโมลี (วิลาศ ญาณวโร), 2545)

ผลของกรรมนั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แม้แต่พระอริยบุคคลก็ไม่สามารถหลุดพ้นจากการส่งผลของกรรม เรื่องราวเกี่ยวกับการส่งผลของกรรมต่อพระอริยบุคคลพบได้มากมายในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ในแนวทางของพระพุทธศาสนา พระอริยบุคคลถูกแบ่งออกเป็นสี่ระดับ ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกิทาคามี พระอนาคามี และพระ

อรหันต์ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งพระอริยบุคคลทั้ง 4 จำพวกที่กล่าวมานี้ก็หนีไม่พ้นกรรมของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นกรรมที่กระทำในปัจจุบันและกรรมที่ได้ทำไว้ในอดีต ปัจจุบันมีของถกเถียงในเรื่องของกรรมหรือการกระทำว่า ทำไม่บุคคลที่ทำชั่วถึงได้ดีหรือได้รับผลของกรรมช้า แต่บางคนนั้นทำแต่ความดีกับไม่ได้ดี ซึ่งทำให้ผู้ศึกษานั้นจะได้นำเสนอเรื่องของกรรมเพื่อให้สังคมได้เข้าใจถึงการให้ผลของกรรมเป็นอย่างไร

ดังนั้นบทความนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะนำเสนอเรื่องกรรมของพระอริยบุคคล เพื่อผู้อ่านได้เข้าใจว่ากรรมนั้นไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับไหนก็ไม่สามารถที่จะหลีกหนีได้ ทุกคนที่กระทำกรรมไว้จะต้องได้รับผลของกรรมที่ตนเองกระทำไม่ว่าจะเป็นในชาตินี้ หรือว่าในชาติต่อไป โดยบทความนี้จะมุ่งศึกษาเรื่องกรรมของพระอริยบุคคลโดยประเด็นที่จะนำเสนอมีในลำดับต่อไป

กรรมในพระพุทธศาสนา

คำว่า กรรม หมายถึง การกระทำ ซึ่งมีความหมายเชิงกลาง ๆ สามารถใช้ได้ทั้งในด้านดีและไม่ดี หากเป็นการกระทำที่ดีจะเรียกว่า กุศลกรรม ส่วนการกระทำที่ไม่ดีจะเรียกว่า อกุศลกรรม อย่างไรก็ตาม ในความรู้สึกทั่วไปของคนไทย คำว่ากรรมมักถูกเชื่อมโยงกับการกระทำไม่ดีและผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนา พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงให้ความหมายของกรรมไว้ในนิพเพธิกสูตรว่า "เจตนาเป็นแก่นแท้ของกรรม มนุษย์เมื่อมีเจตนาแล้ว ย่อมกระทำออกมาผ่านกาย วาจา และใจ" (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของคำว่า กรรม หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นจากเจตนา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำทางกาย ทางวาจา หรือทางใจ การกระทำเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) อกุศลกรรม หมายถึง การกระทำที่ไม่ดีหรือไม่เป็นกุศล และ 2) กุศลกรรม หมายถึง การกระทำที่ดีหรือเป็นกุศล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

คำสอนเรื่องกรรมนั้นถือว่าเป็นหลักคำสอนที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาซึ่งได้แบ่งประเภทออกเป็นหลายประเภท โดยสามารถแบ่งตามคุณภาพหรือมูลเหตุแห่งการเกิดกรรม, ตามลักษณะของการกระทำ, และตามความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับวิบาก สำหรับกรรมที่แบ่งตามคุณภาพหรือสาเหตุการเกิดนั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1. อกุศลกรรม: หมายถึง การกระทำที่เป็นอกุศลหรือกรรมชั่ว ซึ่งมีสาเหตุมาจากโลภะ (ความโลภ), โทสะ (ความโกรธ), และโมหะ (ความหลง) 2. กุศลกรรม: หมายถึง การกระทำที่เป็นกุศลหรือกรรมดี ซึ่งมีสาเหตุมาจากอโลภะ (การไม่โลภ), อโทสะ (การไม่โกรธ), และอโมหะ (การไม่หลง) การจัดกลุ่มเช่นนี้เรียกโดยรวมว่า กรรม 2 ประเภท (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) กรรมแบ่งตามทางที่ทำหรือแสดงออกของกรรมจัดเป็น 3 ทาง คือ กายกรรม กรรมทำด้วยกาย หรือกระทำทางกาย วจีกรรม กรรมทำด้วยวาจา หรือการกระทำทางวาจา มโนกรรม กรรมทำด้วยใจ หรือการกระทำทางใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) การแบ่งกรรมตามสาเหตุและทางแห่งการกระทำแล้ว พระพุทธเจ้ายังได้ตรัสถึงกรรม 4 ไว้ในพระสูตรต่างๆ หลายพระสูตรด้วยกัน เช่น สังคีติสูตร กุกกุรวติสูตร และในหมวดกรรม วรรค สรุปได้ว่า กรรม 4 มี 1) กรรมดำ มีวิบากดำ คือ กรรมชั่ว ให้ผลชั่ว หมายถึง กรรมชั่วที่บุคคลทำทางกาย วาจา ใจ ที่เป็นอกุศลกรรมบถ 10 เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ผู้กระทำได้รับแต่ความ ทุกข์ ฝ่ายเดียวเหมือนสัตว์นรกที่ได้รับโทษทัณฑ์ 2) กรรมขาว มีวิบากขาว คือ กรรมดี ให้ผลดี หมายถึง กรรมดีที่บุคคลกระทำ ทางกาย วาจา ใจ ที่เป็นกุศลกรรมบถ 10 มีผลไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับมีแต่ ความสุขฝ่ายเดียว เหมือนอยู่บนสวรรค์ชั้นสุภกิณหะ 3) กรรมทั้งดำและขาว มีวิบากทั้งดำ

และขาว คือ กรรมทั้งชั่วและทั้งดี ให้ผลทั้งชั่วและดี หมายถึง การที่บุคคลกระทำทั้งกรรมชั่วและกรรมดี ทางกาย วาจา ใจ มีผลเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นส่งผลให้ผู้ที่ได้รับมีทั้งความทุกข์และความสุขสลับกัน เหมือนมนุษย์เทวดาบางจำพวก และวินิปาติกะ 4) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากทั้งไม่ดำและไม่ขาว เป็นไปเพื่อความสิ้นกรรม คือ กรรมไม่ชั่วและกรรมไม่ดี มีผลทั้งไม่ชั่วและไม่ดีเป็นไปเพื่อความสิ้นกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีเจตนาละกรรมทั้ง 3 ดังกล่าวข้างต้น โดยปฏิบัติตามหลักธรรมโพชฌงค์ 7 หรือมรรคมีองค์ 8 (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ประเภทของกรรมนั้นนอกจากปรากฏในพระไตรปิฎกแล้ว ยังมีกรรม 12 ปรากฏในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ซึ่งจัดเป็นคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาชั้นอรรถกถา แต่งโดยพระพุทธโฆษาจารย์ได้รวบรวมกรรมในพระไตรปิฎก โดยยึดพระพุทธพจน์เป็นหลักจัดแบ่งกรรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามผลของกรรมที่ได้รับ มี 3 ประเภท ประเภทละ 4 อย่าง ดังได้แก่ 1) ชนกกรรม เป็นกรรมที่ทำหน้าที่ยังวิบากให้เกิดขึ้นในวัฏภูมิ 2) อุปัตถัมภกกรรม กรรมมีหน้าที่อุปถัมภ์ค้ำชูกรรมของสัตว์ให้ไปในทางดีก็ได้ ทางไม่ดีก็ได้ 3) อุปปีฬกกรรม กรรมมีหน้าที่ในการเบียดเบียนทำร้ายกรรมที่มีสภาพตรงกันข้ามกับตน 4) อุปฆาตกกรรม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อุปัจเฉทกกรรม กรรมนี้จะทำหน้าที่ในการเข้าไปฆ่าตัดรอนกรรมอื่นที่มีสภาพในทางตรงกันข้ามกับตน 5) ครุกรรม กรรมหนักซึ่งมีอำนาจให้ผลเป็นลำดับที่ 1 6) อาสันนกรรม กรรมที่กระทำในเวลาใกล้จะตาย 7) อาจิณณกรรม หรือ พหุลกรรม เป็นกรรมที่ทำบ่อย ๆ 8) กตัตตากรรม กรรมที่สักว่ากระทำ 9) ทิฏฐธรรมเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในปัจจุบัน คือ ให้ผลชาตินี้ หมายความว่า ทิฏฐธรรมเวทนียกรรมนี้เป็นกรรมที่ให้ผลรวดเร็วเป็นปัจจุบัน 10) อุปปัชชเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติหน้าหมายความว่า อุปปัชชเวทนียกรรม เป็นกรรมที่ให้ผลช้าเป็นที่สองรองจากทิฏธรรมเวทนียกรรม เมื่อสัตว์กระทำเข้าแล้วย่อมได้รับผลใน ชาติที่ 2 คือ ในชาติหน้าซึ่งต่อจากชาตินี้อย่างแน่นอนโดยมีการให้ผลดีผลชั่วตามฝักฝ่ายของตนที่ได้กระทำไว้ 11) อปราปริยเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติต่อ ๆ ไป หมายความว่า อปราปริยเวทนียกรรม เป็นกรรมที่ให้ผลช้ากว่าทิฏธรรมเวทนียกรรมและอุปปัชชเวทนียกรรม เมื่อสัตว์กระทำเข้าแล้วย่อมได้รับผลกรรมในชาติที่ 3 เป็นต้นไปโดยมีการผลดีผลร้ายตามฝักฝ่ายแห่งตน 12) อโหสิกรรม กรรมที่สำเร็จเป็นกรรมแล้ว แต่กลายเป็นหมันไปเพราะไม่มีโอกาสให้ผลในอดีตกาล ปัจจุบันกาล และอนาคตกาล (สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), 2546)

สรุปได้ว่า การกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา แบ่งออกเป็น 3 คือ การแสดงออกด้ายเจตนาทางกาย เรียกว่า กายกรรม การกระทำที่แสดงออกด้วยเจตนาทางวาจา เรียกว่า วจีกรรม การกระทำที่แสดงออกด้วยเจตนาทางใจ เรียกว่า มโนกรรม ซึ่งจะส่งผลไปตามเจตนานั้น ๆ คือ เจตนาดีก็จะส่งผลไปทางด้านกุศลกรรม ถ้าเจตนาไม่ดีก็ส่งไปทางด้าน อกุศลกรรม กรรมแบ่งตามทางที่ทำมี 3 อย่างคือ ทางกาย ทางวาจา ทางใจ มี 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายชั่วเรียก ทุจริต ฝ่ายดีเรียก สุจริต มโนกรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการทำกรรมทางกายและวาจา พระพุทธศาสนาจึงจัดว่ามโนกรรมสำคัญที่สุด มโนกรรมที่มีโทษมากที่สุด คือ มิจฉาทิฏฐิ มีประโยชน์ มากที่สุด คือ สัมมาทิฏฐิ และได้แบ่งประเภทของกรรมไว้ตามสาเหตุการเกิด ตามทางแห่งการทำ กรรมและตามความสัมพันธ์กันของกรรมและวิบาก ซึ่งเมื่อสรุปแล้ว อกุศลกรรม (กรรมชั่ว) ให้วิบาก (ผล) ชั่ว หรือทุกข์ และเกิดจากกุศลกรรม (กรรมดี) ให้วิบาก (ผล) ดีหรือสุข โดยทั้งกรรมชั่วและกรรมดี มีทางกระทำกรรมทางกาย วาจา ใจ ผลที่ได้รับระดับชั้นใน คือ จิตใจเป็นความทุกข์ หรือสุขใจ ประเภทกรรมแบ่งออกเป็น กรรมที่ให้ผลตามหน้าที่ มี 4 อย่าง คือ ชนกกรรม อุปถัมภกกรรม อุปปีฬกกรรรม กรรมเบียดเบียน 4. อุปฆาตกกรรม กรรมประเภทที่ 2 กรรมให้ผลก่อนหรือหลัง (กรรมให้ผลตามลำดับ) มี 4 อย่าง คือ ครุกรรม อาสันนกรรม อาจิณณกรรม กตัตตากรรม กรรมประเภทที่ 3 กรรมให้ผลตาม

ระยะเวลา กรรมประเภทนี้มี 4 อย่าง คือ ทิฏฐธัมมเวทนียกรรม อุปปัชชเวทนียกรรม อปราปริยเวทนียกรรม อโหสิกรรม

พระอริยบุคคลในพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาได้จัดแบ่งระดับของพระอริยบุคคลออกเป็นโสดาปัตติมรรค โสดาปัตติผล สกทาคามิมรรค สกทาคามิผล อนาคามิมรรค อนาคามิผล และอรหัตตมรรค อรหัตตผล (ที.ปา (ไทย) 11/242/287) นอกจากนี้ยังได้จำแนกพระอริยบุคคล 8 คือ จำแนกตามขั้นหรือคุณธรรมที่ปรากฏ ซึ่งเมื่อกล่าวโดยระดับขั้นตอนใหญ่แล้วมีเพียง และแบ่งย่อยออกไปในแต่ละระดับแลแต่ละคู่ จึงเป็นอริยบุคคล 8 มีรายละเอียดดังนี้

1) พระอริยบุคคลที่บรรลุโสดาปัตติผลแล้ว (โสดาบัน)

2) พระอริยบุคคลที่มุ่งมั่นปฏิบัติเพื่อบรรลุโสดาปัตติผล

3) พระอริยบุคคลที่บรรลุสกทาคามีผลแล้ว (สกทาคามี)

4) พระอริยบุคคลที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุสกทาคามีผล

5) พระอริยบุคคลที่บรรลุอนาคามีผลแล้ว (อนาคามี)

6) พระอริยบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติเพื่อบรรลุอนาคามีผล

7) พระอริยบุคคลที่บรรลุอรหันต์ผลแล้ว (อรหันต์)

8) พระอริยบุคคลที่พากเพียรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุอรหัตตผล (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระอริยบุคคลผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติมรรค โดยนับตั้งแต่พระอริยบุคคลผู้ตั้งอยู่ในอรหัตตผล เป็นที่หนึ่งพระอริยบุคคลผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติมรรคนั้น จึงชื่อว่า เป็นพระอริยบุคคลที่ 8 พระอรหันต์ เป็นพระอริยบุคคลที่หนึ่ง เพราะความที่ท่านเป็นพระทักขิไณยบุคคลผู้เลิศ โดยการนับตามลำดับพระทักขิณยบุคคล พระอริยบุคคลผู้ตั้งอยู่ในอรหัตมรรคเป็นที่ 2

สรุปได้ว่า พระอริยบุคคลแบ่งออกเป็น 8 จำพวก คือ โสดาปัตติมรรค โสดาปัตติผล สกทาคามิมรรค สกทาคามิผล อนาคามิมรรค อนาคามิผล และอรหัตตมรรค อรหัตตผล โดยมีความ เชื่อมโยงกับผู้บรรลุ ได้แก่ พระโสดาบัน เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยโสดาปัตติมรรค และตั้งอยู่ในโสดาปัตติผล พระสกทาคามี เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยสกทาคามิมรรค และตั้งอยู่ในสกทาคามิผล พระอนาคามีเป็นผู้ถึง พร้อมด้วยอนาคามิมรรค และตั้งอยู่ในอนาคามิผลและพระอรหันต์เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยอรหัตตมรรค

การให้ผลกรรมของพระอริยบุคคล

กรรมเป็นผลของกระทำซึ่งทุกคนนั้นจะต้องได้รับผลนั้นๆ ตามที่ตนนั้นได้กระทำไว้ หากทำกรรรมดีก็ย่อมได้รับผลดี แต่หากทำกรรมชั่วก็ย่อมได้รับผลตอบแทนเช่นกันไม่ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้าถึงแม้พระองค์จะสามารถที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็ยังได้รับผลของการกระทำหรือกรรมของตนที่ได้ทำไว้ในอดีต สรุปได้ดังนี้

1. เราเคยพบพระภิกษุที่ยึดการอยู่ในป่าเป็นวิถีชีวิตและได้ถวายผ้าเก่าให้ท่าน เราปรารถนาจะเป็นพระพุทธเจ้าในครั้งแรกเพราะการถวายผ้าเก่านั้น กรรมดีจากการกระทำนี้จะส่งผลให้เราเป็นพระพุทธเจ้า กรรมนี้เป็นกุศลกรรม

2. อดีตเราเคยเป็นคนเลี้ยงวัว พาวัวไปกินหญ้า เห็นแม่วัวดื่มน้ำที่ขุ่นมัวจึงห้ามไม่ให้มันดื่ม เพราะวิบากกรรมนี้ ในชีวิตนี้ แม้เราจะหิวน้ำแค่ไหน ก็ไม่ได้ดื่มตามใจปรารถนา

3. ครั้งหนึ่งเราเคยเป็นนักเลงชื่อปุนาลิ หรือบางแห่งเรียกมุนาลิ ได้ใส่ความพระปัจเจกพุทธเจ้าชื่อสุรภี ซึ่งไม่โต้ตอบความร้าย ด้วยผลของกรรมนั้น เราต้องอยู่ในนรกระยะเวลานานและได้รับทุกข์อย่างมากหลายพันปี ด้วยกรรมที่ยังหลงเหลือ ในภพสุดท้ายนี้ เราจึงถูกใส่ความเพราะนางสุนทริกา

4. เราเคยใส่ความพระเถระชื่อนันทะ สาวกของพระพุทธเจ้าผู้ที่ชนะอันตรายทั้งหมด เราจึงต้องพบกับการเกิดในนรกถึงหมื่นปี ต่อมาเมื่อกลับมาเกิดเป็นมนุษย์ ก็ถูกใส่ความด้วยผลของกรรมที่ยังคงเหลือจากนางสุนทริกาที่มากับหมู่คน

5. ในอดีตเราเป็นพราหมณ์ชื่อสุตวา ซึ่งคนทั่วไปเคารพบูชา สอนมนต์ให้แก่ 500 มาณพในป่าใหญ่ เราเห็นฤาษีน่าเกรงขาม มีอำนาจและได้อภิญญาห้า จึงใส่ความว่าฤาษีพวกนี้หลงในกาม หลังจากที่เราใส่ความ มาณพทั้งหมดไปบอกต่อประชาชนว่าเป็นจริง ผลจากกรรมนี้ทำให้พระภิกษุ 500 รูปถูกใส่ความเพราะเหตุจากนางสุนทริกา

6. พระศากยมุนีทรงเล่าว่า ในอดีตเราได้ฆ่าน้องชายต่างมารดาเพราะทรัพย์ โดยขังไว้ในซอกเขาแล้วใช้ก้อนหินทับ ด้วยวิบากกรรมนี้ พระเทวทัตจึงกลิ้งก้อนหินโดนนิ้วเท้าของเราจนเลือดออก

7. อดีตเรามีความคึกคะนองในวัยเด็ก เห็นพระปัจเจกพุทธเจ้าจึงจุดไฟเผาเส้นทาง วิบากกรรมนี้นำไปสู่เหตุการณ์ที่พระเทวทัตชักชวนมือธนูฆ่าคนหมายฆ่าเรา

8. ในชีวิตก่อน เราเคยเป็นผู้บังคับช้าง จับพระปัจเจกมนี จนเกิดเหตุการณ์ที่ช้างนาฬาคิรีตัวดุร้ายวิ่งมาท้าทาย

9. ครั้งหนึ่งเราเป็นทหารและหัวหน้าใหญ่ฆ่าคนมากมายด้วยหอก กรรมที่ยังไม่หมดนี้ทำให้ตอนนี้ไฟยังไหม้รอบเท้าของเรา

10. ในวัยเยาว์ ปูมหลังของเราในฐานะลูกชาวประมงทำให้เกิดชื่นชมเมื่อเห็นคนฆ่าปลา ผลวิบากจึงทำให้เจ็บปวดศีรษะเมื่อเห็นเจ้าศากยะถูกเบียดเบียนและถูกฆ่าโดยพระเจ้าวิฑูฑภะ ซึ่งมีแค้นต่อเจ้าศากยะ

11. เราเคยตำหนิพระสาวกในศาสนาของพระพุทธเจ้าผุสสะให้กินแต่ข้าวแดง ด้วยผลแห่งกรรม ถึงแม้ถูกนิมนต์โดยพราหมณ์ในเมืองเวรัญชา แต่ก็ต้องบริโภคข้าวแดงสามเดือนเต็ม

12. ในอดีตเราเคยรังแกนักมวยปล้ำ ทำให้ได้รับผลแห่งกรรม ความปวดหลังเกิดขึ้นแก่เรา

13. ครั้งหนึ่งเราทำหน้าที่เป็นหมอรักษาโรค ทำให้ลูกเศรษฐีตายด้วยยาถ่าย วิบากกรรมทำให้เกิดโรคปักขันทิกาพาธในตอนท้าย

14. พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเล่าว่า เมื่อเราเป็นมาณพชื่อโชติปาละ ได้กล่าวกะพระสุคตเจ้าพระนามว่ากัสสปะ ในกาลนั้นว่า จักมีโพธิมณฑลแต่ที่ไหนโพธิญาณนั้นท่านได้ยากยิ่ง ด้วยวิบากแห่งกรรมนั้นเราได้ทำกรรมที่ทำได้ยากคือทุกกรกิริยา ที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคมตลอด 6 ปี แต่นั้นจึงได้บรรลุโพธิญาณ แต่เรามิได้บรรลุโพธิญาณอันสูงสุดด้วยหนทางนี้ คือมิได้บรรลุโพธิญาณด้วยทุกกรกิริยานี้ เราอันบุพกรรมตักเตือนแล้ว จึงแสวงหาโพธิญาณในทางที่ผิด บัดนี้เราเป็นผู้สิ้นบาปและบุญ เว้นจากความเร่าร้อนทั้งปวงไม่มีความโศกเศร้า ไม่คับแค้น เป็นผู้ไม่มีอาสวะ จักนิพพาน (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

จะเห็นได้ว่าแม้แต่พระพุทธเจ้าเองก็ยังได้รับผลของการกระทำหรือกรรม ซึ่งเป็นกรรมที่ได้ทำไว้ในอดีตชาติ ซึ่งเป็น อปราปริยเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติต่อ ๆ ไป หมายความว่า อปราปริยเวทนียกรรม เป็น

กรรมที่ให้ผลช้ากว่าทิฐธรรมเวทนียกรรมและอุปปัชชเวทนียกรรม เมื่อสัตว์กระทำเข้าแล้ว ย่อมได้รับผลกรรมในชาติที่ 3 เป็นต้นไปโดยมีการผลดีผลร้ายตามฝักฝ่ายแห่งตน

นอกจากเรื่องราวของการได้รับผลกรรมของพระพุทธเจ้าแล้วในพระอรหันต์ก็จะต้องได้รับกรรมหรือผลของการกระทำของตนเช่นกัน เช่น เรื่องของพระโมคคัลลานะที่ถูกโจรทุบตีจนตาย ทั้งที่ท่านนั้นเป็นพระอรหัต์มีฤทธิ์มาก ซึ่งเกิดจากผลกรรมในอดีตชาติความว่ากุลบุตรคนหนึ่งในนครพาราณสี กระทำการงานมีการซ้อมข้าวและหุงข้าวเป็นต้นด้วยตนเอง ปฏิบัติบิดามารดา บิดามารดาของเขาจึงกล่าวว่า ลูกเอ๋ย เจ้าผู้เดียวกระทำการงานทั้งในบ้านและในป่าลำบาก เราจักนำนางกุมาริกาคนหนึ่งมาให้เจ้า แม้ถูกกุลบุตรนั้นห้ามว่า ข้าแต่คุณพ่อและคุณแม่ท่านทั้งสองยังมีชีวิตอยู่ตราบใด ลูกจักบำรุงคุณพ่อและคุณแม่ด้วยมือของตนเอง แต่พ่อแม่ก็ยังอ้อนวอน แล้วนำนางกุมาริกามาให้ กุมาริกานั้นบำรุงบิดามารดาของเขาได้ 2-3 วันเท่านั้น ภายหลังไม่ปรารถนาแม้จะเห็นคนทั้งสองนั้น จึงยกโทษว่าดิฉันไม่อาจอยู่ในที่เดียวกันกับบิดามารดาของท่าน เมื่อกุลบุตรนั้นไม่เชื่อถือถ้อยคำของตน ในเวลาเขาออกไปข้างนอก จึงเอาชิ้นเปลือกปอและฟองข้าวยาคูมาโรยในที่นั้น ๆ อันกุลบุตรนั้นมาแล้วถามว่านี้อะไรกันนางจึงกล่าวว่านี่เป็นกรรมของคนทั้งแก่ทั้งบอดเหล่านี้ เขาเที่ยวกระทำให้สกปรกไปทั่วเรือน ฉันไม่อาจอยู่ในที่เดียวกันกับคนเหล่านี้ เมื่อนางกล่าวอยู่บ่อย ๆ สัตว์ผู้ได้บำเพ็ญบารมีมาแล้วแม้เห็นปานนี้ก็แตกกับบิดามารดากุลบุตรนั้นจึงกล่าวว่า ช่างเถอะเราจักรู้กรรมที่จะทำแก่คนเหล่านั้น จึงให้บิดามารดาบริโภคแล้วกล่าวว่าข้าแต่คุณพ่อคุณแม่พวกญาติของท่านทั้งสองในที่ชื่อโน้น หวังการมาพวกเราจักไปในที่นั้นแล้วยกบิดามารดาขึ้นยานน้อยพาไป ในเวลาถึงท่ามกลางดงจึงกล่าวว่าข้าแต่พ่อท่านจงถือเชือก พวกโคจะเดินไปตามความสำคัญของอาญาในที่นี้มีพวกโจรอยู่ ฉันจะลงเดินไปแล้วให้เชือกในมือของบิดา ตนเองลงเดินไปได้เปลี่ยนเสียงกระทำให้เป็นเสียงพวกโจรตั้งขึ้น บิดามารดาได้ยินเสียงสำคัญว่าโจรตั้งขึ้นจึงกล่าวว่าพ่อพวกโจรตั้งขึ้นแล้วพวกเราเป็นคนแก่ พ่อจงรักษาเฉพาะตนเองเถิด บิดามารดาแม้จะร้องอยู่เขาก็กระทำเสียงโจรทุบให้ตายแล้วโยนทิ้งไปในดงแล้วกลับมา พระศาสดาครั้นตรัสบุรพกรรมนี้ของพระเถระแล้วจึงตรัสว่า โมคคัลลานะกระทำกรรมมีประมาณเท่านี้ ไหม้อยู่ในนรกหลายแสนปีด้วยผลวิบากที่เหลือเพียงนั้น จึงเป็นผู้แหลกละเอียดเพราะทุบอย่างนั้นแล้วถึงความตายสิ้นร้อยอัตภาพโมคคัลลานะได้ความตายอันสมควรแก่กรรมของตนอย่างนี้ทีเดียว (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จากเรื่องราวดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการให้ผลของกรรมนั้นไม่เลือกบุคคล ทุกคนที่กระทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ส่วนบุคคลที่ทำกรรมชั่วก็จะได้รับผลกรรมที่ตนได้ทำไว้ซึ่งกรรมของอดีตชาติของพระโมคคัลลานะจัดเป็นครุกรรม กรรมหนักซึ่งมีอำนาจให้ผลเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากเป็นการกระทำอนันตริยกรรม กรรมนี้ไม่มีกรรมใดมากางกั้น การให้ผลแห่งครุกรรมนี้ได้เลย ถ้าเป็นครุกรรมฝ่ายอกุศลก็จะชักนำเจ้าของกรรมไปปฏิสนธิในนิรยภูมิทันทีหลังจากตายไปแล้ว แต่ถ้าครุกรรมฝ่ายกุศลก็จะให้ผลนำไปปฏิสนธิในสุคติภูมิในภายหลังจากที่ตายแล้วเช่นกัน ซึ่งการที่อดีตชาติพระโมคคัลลานะได้เคยกระทำกรรมหนักไว้ทำให้ท่านได้ตกนรกและเมื่อพ้นจากนรกแล้วก็ยังได้รับเศษกรรมในชาติสุดท้ายด้วยการถูกโจรทุบตีจนตาย

เรื่องราวของกรรมของพระโสดาบันนี้ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอกรรมของนางสามาวดีที่ได้บรรลุธรรมในระดับพระโสดาบัน แต่ก็ยังได้รับกรรมที่ตนได้ทำไว้ โดยเรื่องราวมีอยู่ว่า ในวันที่พระเจ้าอุเทนเสด็จทรงโปรดในสวนหลวง พระนางมาคันทิยาได้คิดวางแผนร้าย โดยสั่งให้คนรับใช้นำผ้าชุบน้ำมันไปพันรอบเสาในปราสาทของพระนางสามาวดี แล้วชักชวนพระนางและบริวารทั้งหมดเข้าไปอยู่ในห้องเดียวกัน ก่อนจะล็อกประตูจากด้านนอกและจุดไฟเผาปราสาท เมื่อเปลวไฟลุกลามเข้ามาใกล้ พระนางสามาวดีรักษาความสงบ และแนะนำหญิงบริวารทั้ง 500 คนให้มีเมตตาต่อทุกคน รวมถึงพระนางมาคันทิยา พร้อมกันนี้ยังสอนให้มีสมาธิและปฏิบัติตามหลักการทางจิตใจอย่าง

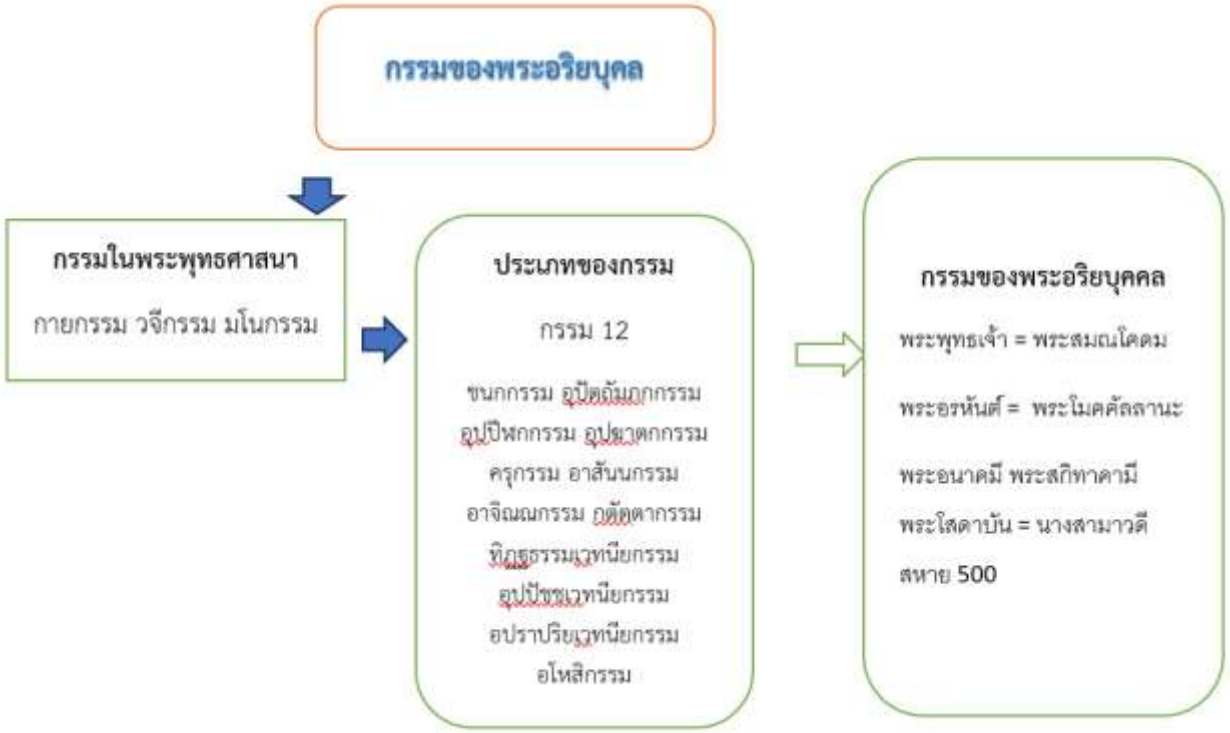
มั่นคง หลายคนบรรลุผลทางธรรมก่อนที่จะเสียชีวิตจากเพลิงไหม้ และทุกคนได้ไปเกิดใหม่ในสุคติสวรรค์ การเผาปราสาทเกิดจากกรรมในอดีตกาลจากการที่พระเจ้าอุเทนปกครองกรุงพาราณสีและถวายอาหารให้พระปัจเจกพุทธเจ้า 8 องค์ประจำวัน พระนางสามาวดีและแม่สหาย 500 คนก็อยู่ในราชสำนัก และช่วยงานเลี้ยงภัตตาหาร ต่อมามีเหตุการณ์หนึ่งที่พระปัจเจกพุทธเจ้าองค์หนึ่งไปเข้าฌานบริเวณริมน้ำ ขณะนั้นพระราชาพาหญิงเหล่านี้เล่นน้ำจนหนาวและขึ้นมาพักผิงไฟข้างกองหญ้า โชคร้ายที่ไฟลามไปเผากองหญ้าที่พระปัจเจกพุทธะนั่ง กลัวความผิด หญิงเหล่านี้จึงพยายามอำพรางสถานการณ์ด้วยการหาไม้ฟืนมาสุมทับ แต่แม้จะสุมไฟสูงเพียงใดก็ไม่สามารถทำอันตรายพระปัจเจกพุทธะได้ จนกระทั่งท่านออกจากสมาบัติในวันที่เจ็ดและเสด็จยอดปกติ ส่วนหญิงผู้ก่อเหตุ ต้องผ่านหลายพันปีในนรกและชดใช้กรรมถูกเผาอีก 100 ชาติในชีวิตต่อๆ มา (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

จะเห็นได้ว่าการให้ผลของกรรมของนางสามาวดีพร้อมทั้งหญิงสหายนั้นนอกจากจะได้ผลของกรรมที่ได้กระทำไว้ซึ่งจัดเป็น ชนกกรรม เป็นกรรมที่ทำหน้าที่ยังวิบากให้เกิดขึ้นในวัฏภูมิ ไม่ว่าจะเป็นสัตว์เดียรัจฉาน มนุษย์ เทวดา หรือจะเกิดเป็นอะไรก็ตาม ย่อมเกิดจากเหตุปัจจัยจากชนกกรรมด้วยกันทั้งสิ้น ชนกกรรม มีหน้าที่ในการตกแต่งให้ไปเกิดทั้งหมด ทำให้นางและสหายได้ตกนรก และเมื่อพ้นจากนรกแล้วยังได้รับอุปปัชชเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติหน้า เป็นกรรมที่ให้ผลช้าเป็นที่สองรองจากทิฐธรรมเวทนียกรรม เมื่อสัตว์กระทำเข้าแล้วย่อมได้รับผลใน ชาติที่ 2 คือ ในชาติหน้าซึ่งต่อจากชาตินี้อย่างแน่นอนโดยมีการให้ผลดีผลชั่วตามฝักฝ่ายของตนที่ได้กระทำไว้ ทำให้นางสามาวดีและสหายได้ถูกเผาทั้งเป็นจนเสียชีวิต

จากการศึกษาเรื่องกรรมของพระอริยบุคคลผู้วิจัยสรุปได้ว่า กรรมหรือการกระทำเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อผู้ที่กระทำเองหากเป็นกรรมดีก็ย่อมได้รับผลดีตอบแทน แต่หากเป็นกรรมชั่วก็ย่อมได้รับผลที่ไม่ดีตอบแทน ซึ่งการให้ผลของกรรมนั้นจะไม่เลือกระดับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้าแม้พระองค์จะบรรลุเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้วพระองค์ก็ยังต้องรับเศษกรรมที่เคยได้กระทำไว้ในอดีตชาติก่อนที่พระองค์จะเสด็จดับขันธพระปรินิพพานถึง ๑๔ ครั้งด้วยกัน ถึงแม้จะไม่ใช่กรรมหนักแต่จะเห็นได้ว่ากรรมนั้นสามารถส่งผลให้ทุกคนที่ได้กระทำต้องรับผลกรรมนั้น นอกจากพระพุทธเจ้าแล้วพระอรหันต์ พระอนาคามี พระสกิทาคามี พระโสดาบัน หรือบุคคลธรรมดา ก็ไม่สามารถหลีกหนีกรรมที่ตนได้กระทำไว้ได้ ซึ่งผลของกรรมนั้นจะส่งผลทั้งในทันที คือ ชาติปัจจุบัน ในชาติต่อไปที่ทำให้นำไปสู่อบายภูมิ หากทำกรรมผลกรรมนั้นก็ยังจะส่งผลต่อผู้กระทำแม้ว่าจะได้รับผลกรรมในอบายภูมิแล้วก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับการกระทำกรรมนั้นในอดีตมีมากหรือน้อยตามกำลัง หากเป็นกรรมดียอมส่งผลไปในทางด้านที่ดี และหากเป็นกรรมชั่วย่อมส่งผลไปในด้านที่ไม่ดี ดังนั้นกรรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลายเป็นอย่างมาก และส่งผลไปทุกภาพทุกชาติหากยังมีการเวียนว่ายตายเกิดในวัฏฏสงสาร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง กรรมของพระอริยบุคคล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

กรรมเป็นการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา แบ่งออกเป็น 3 คือ การกระทำมีแสดงออกด้วยเจตนาทางกาย เรียกว่า กายกรรม การกระทำที่แสดงออกด้วยเจตนาทางวาจา เรียกว่า วจีกรรม การกระทำที่แสดงออกด้วยเจตนาทางใจ เรียกว่า มโนกรรม ซึ่งจะส่งผลไปตามเจตนานั้น ๆ คือ เจตนาดีก็จะส่งผลไปทางด้านกุศลกรรม ถ้าเจตนาไม่ดีก็ส่งไปทางด้าน อกุศลกรรม และแบ่งประเภทของกรรมไว้ คือ กรรมที่ให้ผลตามหน้าที่ มี 4 อย่าง คือ ชนกกรรม อุปถัมภกกรรม อุปปีฬกกรรรม กรรมเบียดเบียน 4. อุปฆาตกกรรม กรรมประเภทที่ 2 กรรมให้ผลก่อนหรือหลัง มี 4 อย่าง คือ ครุกรรม อาสันนกรรม อาจิณณกรรม กตัตตากรรม กรรมประเภทที่ 3 กรรมให้ผลตามระยะเวลา กรรมประเภทนี้มี 4 อย่าง คือ ทิฏฐธัมมเวทนียกรรม อุปปัชชเวทนียกรรม อปราปริยเวทนียกรรม อโหสิกรรม ซึ่งการให้ผลของกรรมนั้นขึ้นอยู่การกระทำของบุคคลหากทำกรรมดีก็จะได้รับผลกรรมที่ดีแต่หากทำกรรมชั่วก็ย่อมได้รับผลกรรมที่ไม่ดีตอบแทน การให้ผลของกรรมนั้นไม่เลือกบุคคลเพราะส่งผลเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้า พระอรหันต์เจ้า พระอนาคามี พระสกิทาคมี พระโสดาบัน หรือบุคคลธรรมดาทั่วไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการกระทำของแต่ละบุคคล หากทำกรรมชั่วก็จะนำไปสู่อบายภูมิ หรืออาจจะส่งผลในชาติปัจจุบัน ทั้งนี้แม้เราจะได้ใช้กรรมด้วยการตกไปสู่อบายภูมิแล้วก็ยังได้รับเศษกรรมในชาติต่อไปอีกด้วย ยกตัวอย่างเรื่องของพระพุทธเจ้า พระโมคคัลลานะ นางสามาวดี ที่จะต้องรับผลกรรมที่ได้กระทำไว้

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (จรัญ ตธมฺโม). (2548). กรรมฐานแก้กรรมสำหรับผู้นำ นักธุรกิจและนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กู๊ดมอร์นิ่ง.

พระพรหมโมลี (วิลาศ ญาณวโร). (2545) กรรมทีปนี. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (2546). คัมภีร์วิสุทธิมรรค. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประยูรวงศ์พรินติ้ง จำกัด.

สุนทร ณ รังสี. (2543). พุทธปรัชญาจากพระไตรปิฎก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

รัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงนโยบาย : ปฏิสัมพันธ์ของเทคนิคการบริหารกับกลยุทธ์ทางการเมือง

The State as a Battleground of Policy: The Interaction between Administrative Techniques and Political Strategies

สมปอง สุวรรณภูมา
Sompong Suwannaphuma
เลแกน สุธรรม
Lagan Sutham
มหาวิทยาราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
Email: Sompongs9198@gmail.com

Received: 14 January 2026; Revised: 30 January 2026; Accepted: 5 August 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของรัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงนโยบาย ซึ่งมิได้เป็นเพียงกลไกบริหารจัดการอย่างเป็นกลาง หากแต่เป็นพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลักวิชาการเชิงเทคนิค (technocratic logic) กับกลยุทธ์ทางการเมือง (political strategy) โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีรัฐแบบมาร์กซิสต์ พหุนิยม และสถาบันนิยมใหม่ รวมถึงทฤษฎีนโยบายสาธารณะ เช่น technocracy กับ politics, policy networks, advocacy coalitions และแนวคิดรัฐในฐานะพื้นที่ต่อสู้เชิงอุดมการณ์ของ Pierre Bourdieu และ Antonio Gramsci ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายสาธารณะในโลกสมัยใหม่มักมีลักษณะเป็น “นโยบายลูกผสม” ซึ่งภายนอกอาศัยเหตุผลเชิงวิชาการเพื่อสร้างความชอบธรรม แต่ภายในแฝงด้วยแรงจูงใจทางอำนาจ โดยข้อมูลเชิงเทคนิคถูกใช้ทั้งเพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงสังคมและเป็นเครื่องมือทางยุทธศาสตร์ ขณะเดียวกันความรู้เชิงวิชาการเองก็มิได้ปลอดจากอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ กรณีศึกษานโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทยสะท้อนพลวัตดังกล่าวอย่างชัดเจน บทความเสนอว่า การทำความเข้าใจรัฐและนโยบายในบริบทร่วมสมัยจำเป็นต้องยอมรับความซ้อนทับระหว่างเทคนิคกับการเมือง และพัฒนากระบวนการนโยบายที่สร้างสมดุลระหว่างความรู้ ความชอบธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน

คำสำคัญ : รัฐ, เชิงนโยบาย, ปฏิสัมพันธ์, การบริหารกับกลยุทธ์ทางการเมือง

Abstract

This article analyzes the role of the state as a contested policy arena rather than a neutral administrative mechanism. It conceptualizes the state as a space of interaction between

technocratic logic and political strategy, drawing on Marxist, pluralist, and new institutionalist theories of the state, as well as public policy theories such as technocracy versus politics, policy networks, and advocacy coalitions, alongside the perspectives of Pierre Bourdieu and Antonio Gramsci. The findings suggest that contemporary public policies often take the form of "hybrid policies," which outwardly rely on technical rationality to claim legitimacy while internally embedding power-driven motivations. Technical knowledge is employed both to advance social objectives and as a strategic political instrument, while expertise itself is not immune to the influence of interest groups. The case of Thailand's Universal Health Coverage policy clearly illustrates this dynamic. The article argues that understanding the state and public policy in contemporary contexts requires acknowledging the overlap between technical expertise and politics, and calls for policy processes that balance knowledge, political legitimacy, and meaningful public participation.

Keywords: State, Public Policy, Policy Interaction, Public Administration, Political Strategy

บทนำ

รัฐในฐานะสถาบันการเมืองมิได้เป็นเพียงกลไกการบริหารจัดการเชิงเทคนิคที่เป็นกลาง หากแต่เป็นพื้นที่ต่อสู้เชิงอำนาจซึ่งกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ พยายามกำหนดทิศทางนโยบายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง (Jessop, 2007) ในบริบทนี้ การบริหารเชิงเทคนิคจึงไม่อาจแยกขาดจากการเมืองได้ หากแต่เป็นพื้นที่ที่ความรู้เชิงวิชาการ เทคนิคการจัดการ และอำนาจทางการเมืองแทรกซ้อนและปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นพลวัต (วีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร, 2561)

บทความนี้เสนอให้ทำความเข้าใจรัฐในฐานะ "สนามต่อสู้เชิงนโยบาย" ซึ่งแนวคิดและเหตุผลเชิงเทคนิคต้องปะทะและต่อรองกับกลยุทธ์ทางการเมืองของกลุ่มอำนาจที่หลากหลาย (Fischer, 2003) ภายใต้พลวัตดังกล่าว นโยบายสาธารณะจึงมีลักษณะซ้อนทับระหว่างเหตุผลเชิงวิชาการกับการคำนวณเชิงอำนาจ แม้นโยบายจะอ้างอิงข้อมูลเชิงประจักษ์และหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างความชอบธรรม แต่ในทางปฏิบัติมักถูกปรับเปลี่ยนภายใต้ข้อจำกัดและเงื่อนไขทางการเมือง เพื่อสร้างฉันทามติหรือธำรงรักษาฐานอำนาจของผู้กำหนดนโยบาย (Parsons, 1995)

มุมมองดังกล่าวตั้งคำถามต่อแนวคิดเหตุผลนิยมเชิงนโยบายที่มองการกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการเชิงเหตุผลแบบเป็นเส้นตรง และชี้ให้เห็นว่าการเมืองมิใช่ปัจจัยภายนอกที่บิดเบือนกระบวนการนโยบาย หากแต่เป็นแก่นกลางของการกำหนดนโยบายสาธารณะในทุกขั้นตอน (Stone, 2012) ดังนั้น บทความจึงเสนอให้มองรัฐในฐานะโครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งนโยบายสาธารณะเกิดจากปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างความรู้เชิงวิชาการ เทคนิคการบริหาร และอำนาจทางการเมือง อันเป็นฐานสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะอย่างวิพากษ์และรอบด้าน (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2562)

กรอบแนวคิด

การวิเคราะห์รัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงนโยบาย บทความนี้อาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีรัฐและนโยบายสาธารณะ เพื่ออธิบายปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการบริหารเชิงเทคนิคกับกลยุทธ์ทางการเมือง โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดหลักได้ดังนี้

1. ทฤษฎีรัฐ

1.1 มุมมองแบบมาร์กซิสต์ ทฤษฎีรัฐแบบมาร์กซิสต์มองว่ารัฐมิได้เป็นองค์กรที่เป็นกลาง หากแต่เป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครองในการธำรงรักษาโครงสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง นโยบายสาธารณะจึงสะท้อนผลประโยชน์ของชนชั้นที่ครอบครองปัจจัยการผลิต แม้จะถูกนำเสนอในนามของเหตุผลเชิงเทคนิคหรือประโยชน์สาธารณะ (Marx & Engels, 1848; Poulantzas, 1978) แนวคิดของ Gramsci และ Poulantzas ยังชี้ให้เห็นว่ารัฐเป็นพื้นที่ของการต่อสู้เชิงอุดมการณ์และการสร้างฉันทามติ มากกว่าการบังคับโดยตรง (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2560)

1.2 มุมมองแบบพหุนิยม ทฤษฎีพหุนิยมมองรัฐเป็นเวทีการแข่งขันของกลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลาย โดยไม่มีฝ่ายใดผูกขาดอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จ การกำหนดนโยบายจึงเป็นผลลัพธ์ของการต่อรองและดุลยภาพของอิทธิพลระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Dahl, 1961) อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ถูกวิพากษ์ว่าในทางปฏิบัติ อำนาจมิได้กระจายอย่างเท่าเทียม และกลุ่มทุนหรือชนชั้นนำยังมีอิทธิพลเหนือกระบวนการนโยบายมากกว่ากลุ่มชายขอบ

1.3 มุมมองแบบสถาบันนิยมใหม่ สถาบันนิยมใหม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของกฎเกณฑ์ โครงสร้างสถาบัน และบริบททางประวัติศาสตร์ที่หล่อหลอมพฤติกรรมของนักแสดงทางการเมือง (Hall & Taylor, 1996) โดยมองว่านโยบายสาธารณะเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักแสดงภายใต้ข้อจำกัดของสถาบัน ทั้งในมิติของเหตุผลเชิงคำนวณ (rational choice), เส้นทางทางประวัติศาสตร์ (historical institutionalism) และบรรทัดฐานทางสังคมวัฒนธรรม (sociological institutionalism)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเรื่อง technocracy กับ politics ชี้ให้เห็นความตึงเครียดระหว่างการตัดสินใจบนฐานความรู้เชิงเทคนิคกับการคำนวณทางอำนาจและความชอบธรรมทางการเมือง (Fischer, 1990; Stone, 2012) ขณะเดียวกัน แนวคิด policy networks และ advocacy coalitions อธิบายว่าการกำหนดนโยบายเกิดจากเครือข่ายและพันธมิตรของนักแสดงที่มีความเชื่อและผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าการตัดสินใจเชิงเทคนิคของรัฐเพียงฝ่ายเดียว (Rhodes, 1997; Sabatier, 1988)

3. รัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงอำนาจ

แนวคิดของ Pierre Bourdieu และ Antonio Gramsci ช่วยอธิบายรัฐในฐานะพื้นที่ต่อสู้เชิงอำนาจและอุดมการณ์ โดย Bourdieu มองรัฐเป็นสนามที่กลุ่มต่าง ๆ ช่วงชิงทุนหลากหลายรูปแบบเพื่อกำหนดความชอบธรรม ขณะที่ Gramsci เน้นบทบาทของนโยบายสาธารณะในการสร้างและธำรงการครอบงำผ่านฉันทามติทางสังคม

โดยสรุป กรอบแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่ารัฐและนโยบายสาธารณะมิได้เป็นผลผลิตของเหตุผลเชิงเทคนิคอย่างเป็นกลาง หากแต่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างสถาบัน ความรู้เชิงวิชา อุดมการณ์ และอำนาจทางการเมือง ซึ่งต้องวิเคราะห์อย่างบูรณาการเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของกระบวนการนโยบาย

การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์เชิงนโยบาย

เทคนิคการบริหารและกลยุทธ์ทางการเมืองในการกำหนดนโยบาย

ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เทคนิคการบริหารมักถูกนำเสนอในฐานะเครื่องมือเชิงวิชาการที่ยึดเหตุผล ความเป็นกลาง และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ว่าการตัดสินใจของรัฐตั้งอยู่บนหลักวิทยาศาสตร์มากกว่าการเมือง เครื่องมือสำคัญที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (Cost–Benefit Analysis), แนวคิดนโยบายบนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Policymaking) และเครื่องมือประเมินผลกระทบด้านสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนมีบทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือทางวิชาการและความชอบธรรมให้กับนโยบาย (Fischer, 1990; Head, 2010)

อย่างไรก็ตาม ความน่าเชื่อถือดังกล่าวมิได้ตั้งอยู่บนความเป็นกลางทางวิชาการเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นผลของการ “ประกอบสร้าง” ผ่านการเลือกใช้ข้อมูล การจัดกรอบการสื่อสาร และการอ้างอิงแหล่งความรู้บางประเภท ขณะที่ข้อมูลหรือมุมมองที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเมืองมักถูกละเลยหรือทำให้เงียบหาย

ในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มทางการเมืองมิได้ต่อต้านเทคนิคการบริหาร หากแต่ใช้และดัดแปลงข้อมูลเชิงเทคนิคเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ทางอำนาจ (Stone, 2012) ไม่ว่าจะเป็นการเลือกใช้ข้อมูลเฉพาะที่สนับสนุนนโยบายของตน การสร้างหลักฐานหรือรายงานที่ดูเป็นกลางแต่แฝงอคติ หรือการจัดกรอบความคิดที่ทำให้สาธารณชนเชื่อว่านโยบายมี “หลักฐานทางวิทยาศาสตร์รองรับ” ทั้งที่ยังมีข้อถกเถียงเชิงวิชาอยู่

โดยสรุป ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารและกลยุทธ์ทางการเมืองสะท้อนให้เห็นว่า เครื่องมือเชิงเทคนิคมิได้อยู่นอกเหนือการเมือง หากแต่กลายเป็นเครื่องมือของการเมืองในการสร้างความชอบธรรมและรักษาภาพลักษณ์ของความมีเหตุผล นโยบายสาธารณะจึงมักปรากฏในลักษณะของ “นโยบายลูกผสม” ที่ภายนอกดูน่าเชื่อถือทางวิชาการ แต่ภายในแฝงไว้ด้วยการคำนวณเชิงอำนาจ การวิเคราะห์นโยบายจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งมิติทางเทคนิคและมิติทางการเมืองควบคู่กัน เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างรอบด้าน

การปะทะและการซ้อนทับระหว่างเทคนิคกับการเมือง

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารกับกลยุทธ์ทางการเมืองมิได้เป็นความขัดแย้งโดยตรง หากแต่เป็นความสัมพันธ์ที่ซ้อนทับและแทรกซึมกันอย่างลึกซึ้ง นักวิชาการจำนวนมากจึงเสนอให้ทำความเข้าใจรัฐในฐานะพื้นที่ต่อรองระหว่างหลักวิชาและกลยุทธ์ทางการเมือง มากกว่าจะมองเป็นองค์กรบริหารที่เป็นกลาง (Fischer, 2003) แนวคิดเรื่องการครอบงำ (hegemony) ของ Gramsci และทุนเชิงสัญลักษณ์ของ Bourdieu ชี้ให้เห็นว่าความรู้และข้อมูลทางเทคนิคมิได้เป็นกลาง หากแต่ถูกช่วงชิงและใช้เพื่อกำหนดความชอบธรรมและการรับรู้ของสังคม

ในบริบทร่วมสมัย การกำหนดนโยบายสาธารณะมักสะท้อน “ความซ้อนทับ” ระหว่างเหตุผลเชิงเทคนิคกับวาระทางการเมือง แม้นโยบายจะถูกอธิบายผ่านหลักวิชาการและข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ทิศทางและข้อจำกัดของนโยบายมักถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางอำนาจ (Fischer, 2003; Stone, 2012) ความซ้อนทับนี้ก่อให้เกิดความคลุมเครือเชิงนโยบาย ส่งผลให้นโยบายมีลักษณะกึ่งวิชาการกึ่งการเมือง และสร้างความตึงเครียดในการปฏิบัติระหว่างฝ่ายเทคนิคกับฝ่ายการเมือง

กรณีนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทยสะท้อนพลวัตดังกล่าวอย่างชัดเจน ในเชิงเทคนิคนโยบายนี้อาศัยหลักสิทธิด้านสุขภาพและองค์ความรู้ทางสาธารณสุขเพื่อสร้างความชอบธรรมทางวิชาการ (Tangcharoensathien et al., 2004) ขณะเดียวกัน ในเชิงการเมือง นโยบายดังกล่าวถูกใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างฐานสนับสนุนทางการเมืองและภาพลักษณ์ของรัฐที่เอื้ออาทรต่อประชาชน (Harris, 2012) ผลที่เกิดขึ้นคือนโยบายมีความชอบธรรมสูงในระยะสั้น แต่เผชิญข้อจำกัดเชิงการคลังและแรงต้านทางการเมืองเมื่อมีความพยายามปรับแก้ในระยะยาว (Ramesh & Wu, 2009)

โดยสรุป การกำหนดนโยบายสาธารณะมิได้เป็นผลของเหตุผลเชิงวิชาการหรือแรงจูงใจทางการเมืองเพียงฝ่ายเดียว หากแต่เป็นผลจากการปะทะ ประสาน และซ้อนทับกันอย่างต่อเนื่องระหว่างเทคนิคการบริหารกับกลยุทธ์ทางอำนาจ นโยบายจึงมักปรากฏในลักษณะของ “นโยบายลูกผสม” ที่ภายนอกดูน่าเชื่อถือทางวิชาการ แต่ภายในแฝงด้วยการคำนวณเชิงการเมือง การทำความเข้าใจรัฐในฐานะสนามต่อรองดังกล่าวจึงเป็นกุญแจสำคัญต่อการวิเคราะห์และออกแบบนโยบายที่สมดุลระหว่างความรู้ ความชอบธรรม และประชาธิปไตย

องค์ความรู้ใหม่

บทความวิชาการนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยเสนอกรอบแนวคิด รัฐในฐานะสนามต่อสู้เชิงวิชา–อำนาจ ซึ่งอธิบายกระบวนการนโยบายสาธารณะในฐานะผลผลิตของการผลิตร่วมและการแข่งขันอย่างต่อเนื่องระหว่างความรู้เชิงนโยบาย เทคนิคการบริหาร และกลยุทธ์ทางการเมือง องค์ความรู้นี้ก้าวพ้นแนวคิดเหตุผลนิยมเชิงเครื่องมือ ด้วยการชี้ให้เห็นว่ากลไกทางการเมืองมิได้อยู่นอกกระบวนการนโยบาย หากแฝงตัวอยู่ภายในเหตุผลเชิงเทคนิคและการใช้หลักฐานเชิงนโยบาย

นอกจากนี้ บทความวิชาการพัฒนา แบบจำลองการผลิตร่วมทางการเมือง–เทคนิค เพื่ออธิบายบทบาทสองด้านของหลักฐานเชิงนโยบายในฐานะทั้งเครื่องมือเชิงเทคนิคและทุนเชิงสัญลักษณ์ทางการเมือง พร้อมทั้งเสนอแนวคิด ความเปราะบางเชิงโครงสร้างของนโยบาย เพื่ออธิบายปรากฏการณ์นโยบายที่ประสบความสำเร็จทางการเมืองสูงแต่ขาดความยั่งยืนด้านการบริหาร องค์ความรู้ดังกล่าวช่วยยกระดับการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้อย่างรอบด้าน และสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิพากษ์ของพลเมืองในการทำความเข้าใจนโยบายในบริบทร่วมสมัย



ภาพที่ 1 "สนามต่อสู้เชิงวิชา–อำนาจ (epistemic–political field)

สรุป

บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า การกำหนดนโยบายสาธารณะไม่อาจเข้าใจได้หากมองรัฐเป็นเพียงกลไกบริหารที่เป็นกลาง หากแต่ต้องทำความเข้าใจรัฐในฐานะ "สนามต่อสู้เชิงอำนาจและวิธีคิด" ซึ่งหลักวิชาการ เทคนิคการบริหาร และกลยุทธ์ทางการเมืองปะทะและประสานกันอย่างต่อเนื่อง

บทความนี้มีข้อจำกัดหลายประการ ประการแรก การวิเคราะห์อาศัยกรอบแนวคิดเชิงวิพากษ์เป็นหลัก ซึ่งช่วยเปิดเผยพลวัตของอำนาจและการเมืองในกระบวนการนโยบาย แต่ขณะเดียวกันอาจจำกัดความสามารถในการอธิบายมิติด้านประสิทธิภาพเชิงเทคนิคหรือผลลัพธ์เชิงปริมาณของนโยบายอย่างเป็นระบบ

ประการที่สอง งานวิจัยมุ่งเน้นกรณีศึกษานโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทยเป็นหลัก ส่งผลให้ข้อค้นพบอาจมีข้อจำกัดในการอธิบายหรือสรุปทั่วไปไปยังนโยบายสาธารณะในสาขาอื่นหรือบริบททางการเมืองที่แตกต่างกัน

ประการที่สาม การศึกษานี้เน้นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงแนวคิด ทำให้ยังไม่สามารถประเมินความสัมพันธ์เชิงเหตุ–ผลระหว่างอำนาจทางการเมือง กลไกเชิงเทคนิค และผลลัพธ์ของนโยบายได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจภายในของผู้มีอำนาจบางกลุ่มยังมีข้อจำกัด ซึ่งอาจส่งผลต่อความครบถ้วนของการวิเคราะห์ สุดท้าย แม้บทความจะเสนอแบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่ออธิบายพลวัตของนโยบาย แต่แบบจำลองดังกล่าวยังต้องการการทดสอบเชิงประจักษ์เพิ่มเติมในกรณีศึกษาอื่นเพื่อยืนยันความใช้ได้ในเชิงเปรียบเทียบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เพิ่มความโปร่งใสและการตรวจสอบเครื่องมือเชิงเทคนิค การใช้ข้อมูล งานวิจัย และเครื่องมือวิเคราะห์นโยบายควรเปิดเผยสมมติฐาน วิธีการ และข้อจำกัดอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้เหตุผลเชิงเทคนิคเป็นเครื่องมือสร้างความชอบธรรมทางการเมืองเพียงฝ่ายเดียว

2. สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างความรู้เชิงวิชาการกับอำนาจทางการเมือง ควรออกแบบกระบวนการนโยบายที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ ภาคประชาชน และฝ่ายการเมืองมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เพื่อลดการครอบงำของกลุ่มอำนาจ และสร้างดุลยภาพระหว่างเหตุผล ความชอบธรรม และผลประโยชน์สาธารณะ

3. เสริมสร้างความรู้เท่าทันนโยบายและการมีส่วนร่วมของประชาชน รัฐควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลเชิงนโยบายและพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์และวิพากษ์นโยบาย เพื่อให้สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่แฝงอยู่ และสนับสนุนการกำหนดนโยบายที่มีความรับผิดชอบและยั่งยืน

ข้อเสนอเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ

1. ข้อเสนอเชิงแนวคิด ควรทำความเข้าใจรัฐและกระบวนการนโยบายใหม่ในฐานะ สนามต่อสู้เชิงนโยบาย ที่ความรู้เชิงเทคนิค อุดมการณ์ และอำนาจทางการเมืองปะทะและซ้อนทับกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มากกว่าการมองรัฐเป็นองค์กรบริหารที่เป็นกลาง แนวคิดนี้ช่วยเปิดโปงสมมติฐานแบบเหตุผลนิยมที่ปิดบังการเมืองไว้ภายใต้ภาษาเชิงวิชา และเน้นว่านโยบายสาธารณะคือผลผลิตของปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจในบริบทเชิงสถาบันและสังคมเฉพาะหน้า

2. ข้อเสนอเชิงปฏิบัติในทางปฏิบัติ ควรออกแบบกระบวนการนโยบายให้ยอมรับและจัดการกับการเมืองอย่างโปร่งใส โดย

(1) เปิดเผยข้อมูล สมมติฐาน และข้อจำกัดของเครื่องมือเชิงเทคนิค เพื่อให้เกิดการตรวจสอบอย่างมีความหมาย

(2) สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างผู้เชี่ยวชาญ นักการเมือง และภาคประชาชน เพื่อป้องกันการผูกขาดความรู้และอำนาจ

(3) ส่งเสริมความรู้เท่าทันนโยบายของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้สามารถอ่านและวิพากษ์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่แฝงอยู่ในภาษาและเหตุผลเชิงนโยบาย อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่มีความชอบธรรมและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2562). รัฐ อำนาจ และความรู้. ในการเมืองของความรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมมติ.

ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2560). ประชาธิปไตยที่ถดถอย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

วีระยุทธ กาญจน์ชูฉัตร. (2561). รัฐราชการกับนโยบายสาธารณะไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.

Boardman, A. E., Greenberg, D. H., Vining, A. R., & Weimer, D. L. (2018). Cost–benefit analysis: Concepts and practice (5th ed.). Cambridge University Press.

Bourdieu, P. (1990). The logic of practice. Stanford University Press.

Dahl, R. A. (1961). Who governs? Democracy and power in an American city. Yale University Press.

Fischer, F. (1990). Technocracy and the politics of expertise. Sage Publications.

Fischer, F. (2003). Reframing public policy: Discursive politics and deliberative practices. Oxford University Press.

Gramsci, A. (1971). Selections from the prison notebooks (Q. Hoare & G. N. Smith, Eds. & Trans.). International Publishers.

Hall, P. A., & Taylor, R. C. R. (1996). Political science and the three new institutionalisms. Political Studies. 44(5), 936–957.

Harris, J. (2012). Universal health care coverage and political economy: Lessons from Thailand. Routledge.

Head, B. W. (2010). Reconsidering evidence-based policy: Key issues and challenges. Policy and Society. 29(2), 77–94.

Jessop, B. (2007). State power: A strategic-relational approach. Polity Press.

Marx, K., & Engels, F. (1848/1978). The communist manifesto. Penguin Books.

Parsons, W. (1995). Public policy: An introduction to the theory and practice of policy analysis. Edward Elgar.

Poulantzas, N. (1978). State, power, socialism. Verso.

Ramesh, M., & Wu, X. (2009). Health policy reform in Asia: Governance and institutional capacity. Social Science & Medicine. 68(8), 1442–1448.

Rhodes, R. A. W. (1997). Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability. Open University Press.

Sabatier, P. A. (1988). An advocacy coalition framework of policy change and the role of policy-oriented learning therein. Policy Sciences. 21(2–3), 129–168.

Stone, D. (2012). Policy paradox: The art of political decision making (3rd ed.). W. W. Norton & Company.

Tangcharoensathien, V., Prakongsai, P., Limwattananon, S., Patcharanarumol, W., & Jongudomsuk, P. (2004). Achieving universal coverage in Thailand: What lessons do we learn? Health Policy. 69(3), 287–299.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย: การทบทวนวรรณกรรม

Factors Related to the Achievement of Community-Based Tourism in Eastern Thailand: A Literature Review

จิรพัฒน์ เจริญศิลป์
Jirapat Chroensin
บวรลักษณ์ เสนาะคำ
Bouvonluck Sanohkham
เตือนใจ แสงทอง
Thaunjai Sangthong
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
Rattana Bundit University
E-mail: jirapatt678@gmail.com

Received: 14 January 2026; Revised: 2 February 2026; Accepted: 3 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร ผ่านการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ทั้งในและต่างประเทศอย่างเป็นระบบ ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องและมีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) การตลาดผ่านวิดีโอสั้น 2) ส่วนประสมทางการตลาดแบบ 7C’s และ 3) ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว โดยวรรณกรรมส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในมิติต่าง ๆ อาทิ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว การบอกต่อ และเจตนาในการกลับมาเที่ยวซ้ำ บทความนี้ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากวรรณกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางเชิงแนวคิดสำหรับการวางแผนกลยุทธ์และการกำหนดนโยบายด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ของปัจจัยในบริบทพื้นที่จริง และสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน, การท่องเที่ยวโดยชุมชน, ภาคตะวันออก, ส่วนประสมทางการตลาด 7C’s

Abstract

This academic article aims to review and synthesize existing literature on factors associated with the achievement of Community-Based Tourism (CBT) management in Eastern Thailand. A documentary research approach was employed through the systematic collection, analysis, and synthesis of relevant studies published in both domestic and international contexts. The synthesis indicates that factors most frequently discussed in the literature and closely associated with CBT achievement can be classified into three main categories: (1) short-form video marketing, (2) the 7C's marketing mix, and (3) destination image. Prior studies consistently suggest that these factors are related to CBT achievement in terms of tourist satisfaction, word-of-mouth communication, and revisit intention. Based on the synthesized evidence, this article proposes a theoretical conceptual framework derived from the literature to support strategic planning and policy formulation for community-based tourism development. The proposed framework also provides a foundation for future empirical research to validate the relationships among these factors in real-world contexts, thereby contributing to the sustainable development of community-based tourism in Thailand.

Keywords: Community-based tourism achievement, Community-based tourism (CBT), Eastern Thailand, 7C's marketing mix

บทนำ

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้วางแผนจัดการ และรับประโยชน์โดยตรงจากกิจกรรมท่องเที่ยว ซึ่งช่วยให้ชุมชนสามารถรักษาและนำเสนอวัฒนธรรมท้องถิ่นรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน สร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและมีเอกลักษณ์สำหรับนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นการเน้นสร้างคุณค่าเพิ่มจากวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่น สนับสนุนการท่องเที่ยวที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Thailand Sustainable Tourism Strategy Committee, 2566)

ในเชิงหลักการและแนวคิด CBT เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้วางแผน จัดการและรับประโยชน์โดยตรงจากกิจกรรมท่องเที่ยว ซึ่งกระบวนการนี้ช่วยให้ชุมชนสามารถรักษาและนำเสนอวัฒนธรรมท้องถิ่นรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน สร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและมีเอกลักษณ์สำหรับนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นการเน้นสร้างคุณค่าเพิ่มจากวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่น (Thailand Sustainable Tourism Strategy Committee, 2566)

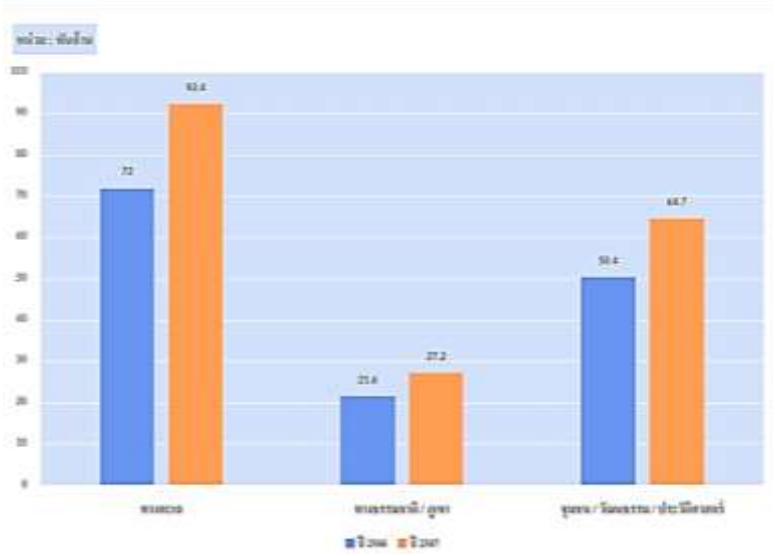
เมื่อพิจารณาในบริบทของพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพสูงของประเทศ พบว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีแนวโน้มการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ภาพที่ 1 แสดงข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากกรมการท่องเที่ยว (2567) และองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (2567) ที่แสดงสถิติเปรียบเทียบรายได้จากการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2566 และ พ.ศ. 2567 โดยจำแนกตามประเภทแหล่งท่องเที่ยวหลัก 3 ประเภท ได้แก่ การท่องเที่ยวทางทะเล,

การท่องเที่ยวทางธรรมชาติและภูเขา, และการท่องเที่ยวเชิงชุมชน วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ข้อมูลดังกล่าวรวบรวมจากกรมการท่องเที่ยว จากการพิจารณาข้อมูลสัดส่วนรายได้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในภาคตะวันออก พบว่ามีแนวโน้มการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในทุกประเภท โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การท่องเที่ยวทางทะเล ยังคงเป็นภาคการท่องเที่ยวหลักที่สร้างรายได้สูงสุดให้กับภูมิภาค โดยรายได้เพิ่มขึ้นจาก 72 พันล้านบาทในปี 2566 เป็น 92.4 พันล้านบาทในปี 2567 หรือเพิ่มขึ้น 20.4 พันล้านบาท สะท้อนถึงความนิยมที่ยังคงแข็งแกร่ง

2. การท่องเที่ยวเชิงชุมชน วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ มีอัตราการเติบโตโดดเด่น รายได้เพิ่มขึ้นจาก 50.4 พันล้านบาทในปี 2566 เป็น 64.7 พันล้านบาทในปี 2567 คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 14.3 พันล้านบาท สอดคล้องกับแนวโน้มการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวิถีถิ่นที่ได้รับความนิยมมากขึ้น

3. การท่องเที่ยวทางธรรมชาติและภูเขา มีรายได้เพิ่มขึ้นจาก 21.6 พันล้านบาทในปี 2566 เป็น 27.2 พันล้านบาทในปี 2567 หรือเพิ่มขึ้น 5.6 พันล้านบาท แสดงให้เห็นถึงการเติบโตอย่างต่อเนื่องในกลุ่มนักท่องเที่ยวที่สนใจธรรมชาติ



ภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบรายได้ตามประเภทการท่องเที่ยวในภาคตะวันออกของประเทศไทย พ.ศ.2566 -พ.ศ.2567

ที่มา: กรมการท่องเที่ยว (2567)

ข้อมูลจากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นนัยสำคัญว่า แม้การท่องเที่ยวทางทะเลจะครองสัดส่วนรายได้สูงสุด แต่การท่องเที่ยวเชิงชุมชนและวัฒนธรรม กลับมีศักยภาพในการขยายตัวที่โดดเด่น ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาเพื่อกระจายรายได้สู่ฐานราก อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสู่ความยั่งยืนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย (กรมการท่องเที่ยว, 2567)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งถูกกำหนดเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพสูง (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, 2565) อย่างไรก็ตาม แม้จะปรากฏหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงการเติบโตของรายได้และการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่ปัจจุบันยังขาดคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ “ปัจจัยเชิงสาเหตุ” ที่ขับเคลื่อนความสำเร็จ และรูปแบบของ “ผลสัมฤทธิ์” ที่เป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นต้องรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลไกการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ในบริบทเฉพาะของภาคตะวันออกอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว บทความวิจัยเอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่วรรณกรรมให้การสนับสนุนว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน อันนา ไปสู่การเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการปรับปรุงกลยุทธ์ทางการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว และการยกระดับประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว เพื่อสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การทำความเข้าใจบริบทของ "การท่องเที่ยวโดยชุมชน" จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการนิยามความหมายของคำว่า "ชุมชน" ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายไว้ในมิติที่หลากหลาย พัชรินทร์ ฤชุวรารักษ์ (2564) และ สุภา รักษ์จูตระกูล (2565) ได้อธิบายสอดคล้องกันว่า ชุมชนหมายถึงกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการใช้ประโยชน์ มีสิทธิความเป็นเจ้าของ และมีความสนใจหรือประกอบอาชีพร่วมกัน อย่างไรก็ตาม วิฆเนศวร ทะกอง และคณะ (2564) ได้ขยายความให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า ความเป็นชุมชนไม่ได้จำกัดเพียงขอบเขตทางกายภาพ แต่ยังหมายรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคม วัฒนธรรมประเพณี และจิตวิญญาณในการรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น โดยสรุปแล้วชุมชนจึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คน (People), ความสนใจร่วมกัน (Common Interest), อาณาบริเวณ (Area), ความสัมพันธ์ (Relationship), และวัฒนธรรมประเพณี (Cultural Traditions) (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, 2565) ซึ่งรากฐานเหล่านี้ได้พัฒนาจากการดำรงชีวิตและการค้าขายในอดีตจนเกิดเป็น "ตลาดชุมชน" และต่อยอดมาสู่ "การท่องเที่ยวโดยชุมชน" ซึ่งเป็นกลไกสร้างรายได้จากอัตลักษณ์ของตนเอง (ธุรกิจประชุมและนิทรรศการแห่งประเทศไทย, 2568)

ความหมายและองค์ประกอบของการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism: CBT) เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม โดยมีหัวใจสำคัญคือการบริหารจัดการที่ชุมชนเป็นเจ้าของและมีบทบาทหลักในการร่วมคิด วางแผน และรับผลประโยชน์ (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, 2565; ณัฏฐ์วิกร หรรษาพันธุ์ และจำเริญ คังคะศรี, 2564) สอดคล้องกับ Holloway and Humphreys (2020) ที่มองว่า CBT ไม่ใช่เพียงการสร้างผลิตภัณฑ์ แต่เป็นเครื่องมือพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าบ้านและผู้มาเยือน

ความสำเร็จของ CBT ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน (พัชรินทร์ ฤชุวรารักษ์, 2564; รติรัตน์ ณ สงขลา และคณะ, 2564; สุธิดา แจ้งประจักษ์, 2565) พบว่าองค์ประกอบสำคัญสามารถจำแนกได้เป็นมิติต่างๆ ดังนี้

1. มิติด้านทรัพยากรและกิจกรรม: ต้องมีสิ่งดึงดูดใจที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญา โดยมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นการลงมือปฏิบัติ (More Participate than Observe) เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงแก่นักท่องเที่ยว

2. มิติด้านการบริหารจัดการ: ต้องเกิดจากองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (Participatory Management) ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล เพื่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของและการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. มิติด้านศักยภาพและบริการ: ชุมชนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนไปพร้อมกัน

ความสำคัญของการจัดการลักษณะนี้ คือการสร้างประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย สำหรับชุมชนจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและการสืบทอดภูมิปัญญา ส่วนนักท่องเที่ยวจะได้รับความเข้าใจในวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับชุมชน (ณัฏฐ์วิกร หรรษาพันธุ์ และจำเริญ คังคะศรี, 2564)

บริบทพื้นที่ศึกษาบทความนี้ ให้ความสนใจศึกษาในบริบทของ พื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพสูงของประเทศการท่องเที่ยวโดยชุมชนในภาคตะวันออกของประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพื้นที่ต้นแบบที่มีศักยภาพสูงในภาคตะวันออก พบว่ามี 5 ชุมชนที่โดดเด่นในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการสื่อสารการตลาดยุคใหม่(คณะกรรมการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงยั่งยืนแห่งประเทศไทย,2566) ดังนี้

1. ชุมชนริมน้ำจันทบูร จังหวัดจันทบุรี เป็นชุมชนประวัติศาสตร์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ไทย จีน ญวน) สะท้อนผ่านสถาปัตยกรรมชิโน-โปรตุกีสและวิถีชีวิตริมน้ำ จุดเด่นคือการ "ปลุกชีวิตเมืองเก่า" ให้ร่วมสมัย โดยมีการใช้สื่อวิดีโอสั้นนำเสนอความงามเชิงศิลปะและประวัติศาสตร์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

2. ชุมชนบ้านตะเคียนเตี้ย จังหวัดชลบุรี มีความโดดเด่นด้านเกษตรกรรมเชิงอนุรักษ์ โดยเฉพาะสวนมะพร้าวและภูมิปัญญาพื้นถิ่น ชุมชนได้ปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์นำเสนอกิจกรรมสาธิต เช่น การทำน้ำมันมะพร้าวและการย้อมผ้า เพื่อตอบโจทย์นักท่องเที่ยวกลุ่ม Eco-tourism

3. ชุมชนบ้านเพ จังหวัดระยอง เป็นชุมชนประมงเก่าแก่ที่เป็นศูนย์กลางอาหารทะเล การท่องเที่ยวที่นี่เน้นการสัมผัสวิถีชีวิตชาวประมงและความสดใหม่ของอาหาร โดยใช้สื่อออนไลน์นำเสนอภาพลักษณ์ความจริงแท้ (Authenticity) ของวิถีประมง

4. ชุมชนบ้านหนองบัว จังหวัดตราด มีอัตลักษณ์ด้านหัตถกรรมไม้แกะสลักและขนมไทยโบราณ จุดเด่นคือการจัดการท่องเที่ยวแบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) ให้ผู้มาเยือนได้ลงมือทำจริง โดยมีการสื่อสารผ่านคลิปวิดีโอที่เน้นอารมณ์และความประณีตของงานฝีมือ

5. ชุมชนบ้านคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็นชุมชนพหุวัฒนธรรมชายแดน (ไทย-กัมพูชา-ญวน-จีน) ที่มีจุดเด่นด้านอาหารลูกผสมและสถาปัตยกรรมไม้ริมน้ำ กิจกรรมการท่องเที่ยวเน้นการเรียนรู้วัฒนธรรมข้ามชาติ โดยใช้สื่อวิดีโอสั้นนำเสนอเสน่ห์ของวิถีชีวิตที่แตกต่างและเมนูอาหารท้องถิ่นเพื่อกระตุ้นการเดินทาง

ผลสัมฤทธิ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวมีรากฐานมาจากทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ทางการตลาด (Marketing Performance) ซึ่งมุ่งเน้นการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทของการท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจ (Kotler & Armstrong, 2019; Parra-López & Martínez-González, 2022) การวัดผลในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนผ่านจากการเน้นประสิทธิภาพเชิงการเงิน (Efficiency) ไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่ครอบคลุมมิติเชิงคุณภาพ (Clark & Ambler, 2001) สำหรับบริบทการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ผลสัมฤทธิ์หมายถึงความสำเร็จที่สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยชุมชนมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดและการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุธิดา แจ้งประจักษ์, 2565) การประเมินผลสัมฤทธิ์จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Al-Gasawneh et al., 2022)

องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์การท่องเที่ยวโดยชุมชนที่สำคัญประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Satisfaction) ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ได้รับกับความคาดหวัง และเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการ 2) การบอกต่อ (Word of Mouth) เป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลสูงต่อความน่าเชื่อถือและการตัดสินใจของผู้อื่นโดยไม่ต้องใช้งบประมาณโฆษณา (Kotler et al., 2021; Afshardoost, 2020) 3) การกลับมาเที่ยวซ้ำ (Revisit) ซึ่งสะท้อนถึงความภักดีและความดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Damanik & Yusuf, 2021; Myint, 2021) และ 4) การรับรู้คุณภาพการท่องเที่ยว (Perceived Tourism Quality) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริโภครับรู้จากการเปรียบเทียบมาตรฐานบริการที่ได้รับกับความคาดหวัง ทั้งจากผู้ให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ (ภูสิตา เห็นประเสริฐ และคณะ, 2566; Damanik & Yusuf, 2021)

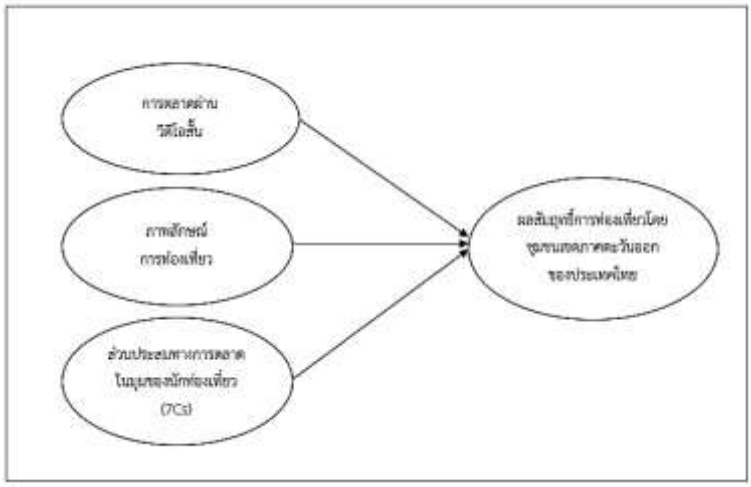
อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมของไทยและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน พบว่า ได้ว่าผู้วิจัยทำการศึกษาไว้ในลักษณะเดียวกัน จำนวนรวม 38 เรื่อง ได้แก่ (1) นิสากร ยินดีจันทร์ (2564) (2) นวพร บุญประสม และคณะ (2564) (3) เรวิตา สายสุด และคณะ (2564) (4) ทัศน์พล นพสุวรรณ และวิลาวัลย์ จันทร์ศรี (2564) (5) ณัฏฐ์วิกร หรรษาพันธุ์ และจำเริญ คังคะศรี (2564) (6) รัชฎาพร บุญเรือง (2564) (7) รติรัตน์ ณ สงขลา และคณะ (2564) (8) พิมพงา เพ็งนาเรนทร์ (2564) (9) สุทธินันท์ โสตวิถี และคณะ (2564) (10) พัชรินทร์ ฤชุวารักษ์ (2564) (11) รุ่งศิริ สระบัว และ กิตติ พลสระบัว (2564) (2) ปัทถาพร สุขใจ และคณะ (2564) (13) สิริมาส หมื่นสาย และคณะ (2565) (14) สุภารักษ์ จูตระกูล (2565) (15) ดารณี อาจหาญ และคณะ (2565) (16) อรรถพล ศิริเวชพันธุ์ (2565) (17) สุธิดา แจ้งประจักษ์ (2565) (18) ภูสิตา เห็นประเสริฐ และคณะ (2566) (19) วรรณพร ไทยอาจ และคณะ (2566) (20) วรรณภา อุดมผล และสานนท์ อนันทานนท์ (2567) (21) ธันวา แก้วเกษ และคณะ (2567) (22) Yunani et al., (2021) (23) Abbas et al., (2021) (24) Fasha (2021) (25) Suarja, Dewi and Mataram (2021) (26) Rosilawati et al., (2021) (27) Sharmin (2021) (28) Tielung and Untu (2021) (29) Parra-López and Martínez-González (2022) (30) Widiana and Novani (2022) (31) Al-Gasawneh et al., (2022) (32) Dahana et al., (2023) (33) Chen et al., (2023) (34) Zhu et al., (2023) (35) Chen (2024) (36) Dewi (2024) (37) Zahara (2024) และ (38) Guo et al., (2025)

โดยจากการสังเคราะห์ผ่านการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิจัยและนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกปัจจัยอิสระ (Independent Variables) โดยยึดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และแนวปฏิบัติสำหรับการวิจัยเชิงผสมตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2023) เพื่อให้มั่นใจว่าปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสำคัญและสอดคล้องกับบริบทการวิจัยอย่างแท้จริง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกจากปัจจัยที่มีความถี่ในการถูกอ้างถึงในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Frequency of Occurrence) จำนวนตั้งแต่ 6 เรื่องขึ้นไป เกณฑ์ดังกล่าวถือเป็นการยืนยันความเที่ยงตรงของปัจจัย (Variable Validation) ซึ่งช่วยลดอคติจากการเลือกปัจจัยตามความสะดวก (Convenience Selection) และช่วยกรองปัจจัยที่ขาดความเกี่ยวข้องออกไป ทำให้ผู้วิจัยสามารถมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีนัยสำคัญสูงต่อผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยว ผลจากการสังเคราะห์สามารถสรุปเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาใช้ในการศึกษานี้จำนวน 3 ปัจจัย ตามภาพที่ 2 ได้แก่

1. การตลาดผ่านวิดีโอสั้น (Short-Form Video Marketing)

2. ส่วนประสมทางการตลาด 7C's ในมุมมองของนักท่องเที่ยว (7C’s Marketing Mix from Tourist Perspective)

3. ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว (Destination Image)



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย
ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรม

ผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการระบุปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออก พบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายเชิงเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของชุดปัจจัย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ การตลาดผ่านวิดีโอสั้น ส่วนประสมทางการตลาด 7C’s และภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว ดังนี้

ประการแรก การตลาดผ่านวิดีโอสั้น (Short-Form Video Marketing) ถูกสังเคราะห์ว่าเป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีพลวัตสูง เมื่อเปรียบเทียบกับการสื่อสารการตลาดแบบดั้งเดิม การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่ารูปแบบนี้มีความโดดเด่นในด้านการทำลายข้อจำกัดด้านเวลาและการสร้าง "ความรู้สึกเสมือนจริง" (Telepresence) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wang & Zhang (2023) และ Dong et al. (2023) ที่อภิปรายว่าการนำเสนอเนื้อหาที่ผสาน "ประโยชน์ของเนื้อหา" เข้ากับ "การเล่าเรื่องเชิงอารมณ์" เป็นกลไกสำคัญในการเร่งกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งต่างจากสื่อภาพนิ่งทั่วไปตรงที่ความสามารถในการกระตุ้นเร้าอารมณ์ได้ทันที

ประการที่สอง ในขณะที่วิดีโอสั้นทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นความสนใจ ส่วนประสมทางการตลาด 7C’s (7C’s Marketing Mix) กลับทำหน้าที่เป็นรากฐานเชิงโครงสร้างที่ยึดนักท่องเที่ยวเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric) การสังเคราะห์แนวคิดของ Kotler & Keller (2022) แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล (Customer Needs) ควบคู่ไปกับการบริหารต้นทุน (Cost) และความสะดวก (Convenience) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ในการรองรับความคาดหวังของนักท่องเที่ยว หากขาดปัจจัยนี้ แม้การสื่อสารจะดีเพียงใดแต่อาจไม่สามารถรักษาความพึงพอใจในระยะยาวได้

ประการสุดท้าย ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว (Destination Image) ถูกวิเคราะห์ว่าเป็นผลลัพธ์ทางจิตวิทยาที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างการตลาดและผลสัมฤทธิ์ โดย Chin et al. (2022) สนับสนุนว่า ภาพลักษณ์มิใช่เพียงสิ่งที่มองเห็น แต่เป็นสินทรัพย์ทางความเชื่อมั่น การมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจนจะทำหน้าที่ลดความเสี่ยงในการตัดสินใจและนำไปสู่ความภักดี ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับ Parra-López & Martínez-González (2022) จะเห็นความสอดคล้องว่า ปัจจัยทั้งสามส่วนนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายปัจจัย (Causal

Factors) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งในมิติความพึงพอใจ การบอกต่อ และเจตนาในการกลับมาเที่ยวซ้ำ

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้มีส่วนเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ “การสังเคราะห์และจัดระบบองค์ความรู้” จากการทบทวนวรรณกรรม มากกว่าการยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ในพื้นที่จริง โดยได้เสนอกรอบแนวคิดเชิงสาเหตุแบบบูรณาการเพื่ออธิบายผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย (1) การจำแนกและบูรณาการปัจจัยสำคัญให้เป็น 3 กลุ่มกลไกหลัก ได้แก่ การตลาดผ่านวิดีโอสั้น ส่วนประสมทางการตลาด 7C’s และภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว และวางตำแหน่งให้สัมพันธ์กันภายใต้กรอบโครงสร้างเดียว (2) การทำให้แนวคิด “ผลสัมฤทธิ์” มีกรอบการพิจารณาที่ชัดเจน โดยสรุปมิติผลลัพธ์ที่ใช้สะท้อนความสำเร็จร่วมกันเป็น ความพึงพอใจ การบอกต่อ และเจตนาในการกลับมาเที่ยวซ้ำ และ (3) การอธิบายบทบาทของปัจจัยทั้งสามเชิงเปรียบเทียบในฐานะกลไกที่ทำหน้าที่ต่างกัน กล่าวคือ การตลาดผ่านวิดีโอสั้นเน้นมิติการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างการรับรู้และแรงจูงใจต่อการตัดสินใจ 7C’s เน้นมิติการจัดการประสบการณ์แบบยึดนักท่องเที่ยวเป็นศูนย์กลางผ่านองค์ประกอบการตลาดที่ตอบโจทย์ และภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวเน้นมิติการสร้างความน่าเชื่อถือและลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ ซึ่งสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านความภักดีและแนวโน้มการกลับมาเยือนในระยะยาว

สรุป

บทความนี้มุ่งเน้นการสังเคราะห์องค์ความรู้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุปัจจัยเชิงสาเหตุและผลสัมฤทธิ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ผลการศึกษาจากการรวบรวมเอกสารทางวิชาการนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) การตลาดผ่านวิดีโอสั้น 2) ส่วนประสมทางการตลาด 7C’s และ 3) ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว โดยกรอบแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างกลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่การจัดการที่ยึดนักท่องเที่ยวเป็นศูนย์กลาง การตลาดผ่านวิดีโอสั้น และภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่วัดผลได้

เอกสารอ้างอิง

กรมการท่องเที่ยว. (2567). สถานการณ์การท่องเที่ยวและแนวโน้มการท่องเที่ยวของประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 13 เมษายน 2568. จาก https://www.dot.go.th/storage/กองพัฒนาบริการ/แผนกองฯ/QtftdpYXKOCrXLds1f5xJfseslXaXcpgu3q3oDnM.pdf

คณะกรรมการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงยั่งยืนแห่งประเทศไทย. (2566). กลยุทธ์การท่องเที่ยวเชิงชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 13 เมษายน 2568. จาก https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140D070S0000000003900.pdf

ณัฏฐ์วิกร หรรษาพันธุ์ และ จำเริญ คังคะศรี. (2564). กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเพื่อการท่องเที่ยวชุมชนริมน้ำจันทบูร จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 17(2), 217–234.

ดารณี อาจหาญ, เกิดศิริ เจริญวิศาล และ มนัสสินี บุญมีศรีสง่า. (2565). การยกระดับมาตรฐานปลอดภัยด้านสุขอนามัยการท่องเที่ยวที่พักชุมชนวัฒนธรรมยั่งยืนหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 22(1), 186–204.

ทัศน์พล นพสุวรรณ และ วิลาวัลย์ จันทร์ศรี. (2564). ภาพลักษณ์แหล่งท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และความจงรักภักดี ของนักท่องเที่ยวย่านเมืองเก่า จังหวัดสงขลา. Economics and Business Administration Journal Thaksin University. 13(2), 145–162.

ธันวา แก้วเกษ, สุพรรณิการ์ ขวัญเมือง, กษิภณ อภิมุขคุณนนท์ และ พรวิศิน ศิริสวัสดิ์. (2567). กลยุทธ์การจัดการโซ่อุปทานการท่องเที่ยวโดยชุมชนวิถีชาและกาแฟ: กรณีศึกษาเชียงราย. วารสารสุทธิปริทัศน์. 38(3), 1–15.

นวพร บุญประสม, เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา, ศุภลักษณ์ สุริยะ, อติเรียง สุวรรณ, ประวีร์ เหวียนระวี, และ วัลยา ชูประดิษฐ์. (2564). แรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำ กรณีศึกษา: วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ. APHEIT JOURNAL. 27(1), 113–127.

นิสากร ยินดีจันทร์. (2564). การพัฒนาศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจันทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 11(1), 248–260.

ปัทถาพร สุขใจ, ชัยณรงค์ ศรีรักษ์, เขวิกา สุขเอี่ยม และ ปิยพงษ์ เขตปิยรัตน์. (2564). แนวทางพัฒนาตลาดริมน้ำเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวิถีลุ่มน้ำกรณีศึกษา: ตลาดเก่าศรีประจันต์ ตลาดเก่าท่าช้าง และตลาดเก่าสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสระเกษ. 15(2), 188–198.

พัชรินทร์ ฤชุวรารักษ์, จตุพร ดอนโสม และ อพิชัย โสสุทธิ์. (2564). พัฒนาการและการปรับตัวของตลาดชุมชน: กลยุทธ์การพัฒนาเกษตรผสมผสาน. มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 19(1), 227–250.

พิมพงา เพ็งนาเรนทร์. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวของตลาดน้ำภาคกลางเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 4(1), 85–99.

ภูสิตา เห็นประเสริฐ, ดวงพร ศรีหาตา และ ทนันยา ค้าคุ้ม. (2566). การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีความจริงเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชนคนภูไท จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. 2(1), 23–32.

รติรัตน์ ณ สงขลา, พาโชค เลิศอัศวภัทร และ ตำหนัก มะโหฐาน. (2564). องค์ประกอบเชิงสำรวจของการประชาสัมพันธ์ของตลาดน้ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. 12(1), 80–97.

รัชฎาพร บุญเรือง. (2564). กลยุทธ์การตลาดผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นเมืองลาวครั่งแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มแม่บ้านพุน้ำร้อน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology. 6(4), 256–271.

รุ่งศิริ สระบัว และ กิตติพล สระบัว. (2564). การพัฒนาการจัดการการตลาดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. 9(2), 194–204.

เรวิตา สายสุด, เสรี วงษ์มณฑา และ ชวลีย์ ณ ถลาง. (2564). ส่วนประสมการตลาด 4.0 จากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของแบรนด์ท่องเที่ยวเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 17(1), 175–192.

วรรณพร ไทยอาจ, พีรวัส อินทวี, ฟ้าดล สมบรรณ, นวัฒกร โพธิสาร, วรรณนา ศาลางาม และ กิตินันท์ มาดี. (2566). การพัฒนาคลิปสั้นบนแอปพลิเคชันติ๊กต๊อกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชนหมู่บ้านช้างจังหวัดสุรินทร์. วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล. 12(2), 29–43.

วรรณภา อุดมผล, และ สานนท์ อนันทานนท์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงอาหารในการท่องเที่ยวโดยชุมชนเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 9(1), 55–77.

สิริมาส หมื่นสาย, ปรัชญา ชุ่มนาเสียว และ กฤษณะ ดาราเรือง. (2565). กลยุทธ์ทางการตลาดในมุมมองของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อและความจงรักภักดีต่อแบรนด์ผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มทอผ้า. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(1), 101–112.

สุทธินันท์ โสตวิถี, วิฆเนศวร ทะกอง, ภารดี พึ่งสำราญ และ อลิษา ประสมผล. (2564). กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกรณีศึกษาตลาดชุมชนบ้านตะปอนจังหวัดจันทบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร. 4(1), 53–62.

สุธิดา แจ้งประจักษ์. (2565). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 6(2), 214–225.

สุภารักษ์ จูตระกูล. (2565). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากรายการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนทางโทรทัศน์. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต. 10(1), 35–44.

อรรถพล ศิริเวชพันธุ์. (2565). ศักยภาพในการปรับตัวเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนสู่มาตรฐานความปกติใหม่ภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กรณีศึกษา บ้านเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันติพล. 8(1), 101–110.

Abbas, E. W., Handy, M. R. N., Shaleh, R. M., & Hadi, N. T. F. W. (2021). Lok Baintan floating market: The ecotourism potential of rural communities. In The 2nd International Conference on Social Sciences Education (ICSSE 2020) (pp. 367–370). Atlantis Press.

Al-Gasawneh, J. A., AlZubi, K. N., Anuar, M. M., Padlee, S. F., & Saputra, J. (2022). Marketing performance sustainability in the Jordanian hospitality industry: The roles of customer relationship management and service quality. Sustainability. 14(2), 803.

Chen, H., Wu, X., & Zhang, Y. (2023). Impact of short video marketing on tourist destination perception in the post-pandemic era. Sustainability. 15(13), 10220.

Chen, Y., Li, X., & Liu, X. (2024). Framing food tourism videos: What drives viewers' attitudes and behaviors? Journal of Hospitality & Tourism Research. 48(3), 533–548.

Dahana, K., Sulaiman, A. I., & Sari, L. K. (2023). Tourism village development through media extension and marketing promotion communication. Technium Social Sciences Journal. 44, 639.

Dewi, N. I. K. (2024). Sustainable tourism marketing strategies: Integrating local wisdom and digital platforms. International Journal of Applied Sciences in Tourism and Events. 8(1), 45–58.

Fasha, F. (2021). Reconstruction of floating market based Maqashid Sharia perspective (Case study in Lok Baintan, Banjar, South Kalimantan). Maliki Islamic Economics Journal. 1(1), 27–42.

Guo, X., Liu, B., He, J., & Li, S. (2025). The impact mechanism of tourism short video content marketing on users' travel behavioral intention. Humanities and Social Sciences Communications. 12(1), 1–10.

Parra-López, E., & Martínez-González, J. A. (2022). Service Marketing Mix. In Encyclopedia of Tourism Management and Marketing (pp. 64–86). Edward Elgar Publishing.

Rosilawati, Y., Daffa, N., & Ariyati, S. K. (2021). Marketing Mix Factors as a Tourism Business Strategy: A Study of Tourism Destinations in Indonesia. International Journal of Tourism and Hospitality Management. 8(2), 1–15.

Sharmin, Z. (2021). Marketing strategies and suggestions for tourism products and services in Bangladesh. Tourism Products and Services in Bangladesh: Concept Analysis and Development Suggestions. 433.

Suarja, I. K., Dewi, N. I. K., & Mataram, I. G. A. B. (2021). Marketing mix factors as a tourism business strategy: A study of tourism destinations in Indonesia. International Journal of Tourism and Hospitality Management. 8(2), 1–15.

Tielung, M. V. J., & Untu, V. N. (2021). The impact of marketing mix (7Ps) on customer satisfaction in the tourism sector. Journal of Business and Management Studies. 3(2), 45–57.

Widiana, R., & Novani, S. (2022). Factors influencing tourists' travel experience sharing on social media. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE). 8(1), 104–113.

Yunani, A., Annur, S., Hadiannor, E., & Bakar, M. P. (2021). The existence and strategic value of floating market in modern market era in Banjarmasin city tourism development. Psychology and Education Journal. 58(2), 2167–2174.

Zahara, S. (2024). Customer-centric approaches in the digital era of marketing mix. Journal of Marketing Innovation. 8(1), 22–35.

Zhu, C., Fong, L. H. N., Gao, H., & Liu, C. Y. N. (2023). When TikTok meets celebrity: An investigation of how celebrity attachment influences visit intention. Current Issues in Tourism. 26(17), 2762–2776.

พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม : รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยเชิงพหุวัฒนธรรมในภาคเหนือ

CULTURAL SAFETY: A MULTICULTURAL EARLY CHILDHOOD EDUCATION MODEL IN NORTHERN THAILAND

ทองเหรียญ วงค์จันตา
Thongrian wongjanta
กาญจนา ศรีวิชัย
Kanjana Sriwichai
E-mail: janta2505d@gmai.com
โทร.0932289214



Received: 29 March 2026; Revised: 30 April 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงพหุวัฒนธรรมสำหรับการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ในภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีต้นทุนทางสังคม Social Capital และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น การศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสังเคราะห์จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยและพหุวัฒนธรรมศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดสถานศึกษาในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as a Learning Community: SLC) ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมควรเน้นการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ว่า อาหารพื้นเมือง เครื่องแต่งกาย และการสื่อสารสองภาษา เข้าสู่หลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แนวทางนี้จะช่วยสร้าง พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม Cultural Safety ซึ่งส่งเสริมการเติบโตของผู้เรียนระดับปฐมวัยจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการเปลี่ยนต้นทุนทางสังคมให้กลายเป็นฐานทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ Funds of Knowledge เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กๆ ได้มีส่วนร่วมผ่านกระบวนการ การเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โดยความพยายามเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง ลดอคติ และสร้างความตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ท่ามกลางความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แนวทางดังกล่าวเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองและเพื่อนร่วมชั้นที่มีพื้นฐานทางชาติพันธุ์ที่แตกต่างกันอย่างแท้จริง

รูปแบบดังกล่าวสนับสนุนการปฏิรูปความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบเครือญาติภายใต้แนวคิด SLC พร้อมเสนอให้ใช้การประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม เพื่อบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ โมเดลนี้ยกระดับการศึกษาผ่านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและการสร้างพื้นที่ปลอดภัยเชิงวัฒนธรรม

คำสำคัญ : พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม, พหุวัฒนธรรมศึกษา, รูปแบบการจัดการศึกษา, การศึกษาปฐมวัย

Abstract

This article aims to develop a multicultural instructional model for early childhood education in ethnically diverse schools in Northern Thailand, leveraging the region's significant social capital and distinct cultural identities. The study utilizes a synthetic research methodology, drawing from literature on early childhood and multicultural education under the framework of School as a Learning Community. The findings suggest that an appropriate instructional model should emphasize the integration of local wisdom—such as traditional food, attire, and bilingual communication—into the curriculum and learning experiences. This approach fosters a Cultural Safety zone which effectively promotes the growth and development of early childhood learners from all ethnic groups.

This article presents guidelines for transforming social capital into funds of Knowledge enabling children to engage through active Learning processes. These efforts aim to enhance self-esteem, reduce prejudice, and foster an awareness of human dignity amidst ethnic diversity. The approach seeks to create an inclusive environment where learners truly value both themselves and their peers from diverse ethnic backgrounds.

This model advocates for reforming school relationships into an SLC-based kinship system and implementing assessments rooted in the equal recognition of human dignity to ensure sustainable educational equity. It enhances education by integrating local wisdom and establishing cultural safety zones for all learners.

Keywords : Cultural safety, Multicultural education, Educational management model, Early childhood education

บทนำ

ในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ถือเป็น อัตลักษณ์ที่ทรงคุณค่าโดยแต่ละกลุ่มมีระบบความเชื่อ ภาษา และจารีตประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน อย่างไรก็ตาม พัฒนาการทางการศึกษาที่ผ่านมามักยึดติดกับรูปแบบมาตรฐานเดียว (Single Standard) ซึ่งเน้นความเป็นรัฐชาติจนอาจละเลยรากเหง้าวิถีถิ่น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเด็กปฐมวัยกลุ่มชาติพันธุ์ จนเกิดเป็น ช่องว่างระหว่างบ้านและโรงเรียน เด็กจำนวนมากต้องเผชิญกับสภาวะกลืนกลายทางวัฒนธรรม ต้องละทิ้งภาษาแม่และตัวตนเดิมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับระบบโรงเรียนกระแสหลัก ส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ลดน้อยลงอย่างน่ากังวล

อย่างไรก็ดี พัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือได้เริ่มเปลี่ยนผ่านจากยุคจารีตที่อิงกับสถาบันทางสังคมดั้งเดิม สู่ยุครัฐชาติมาตรฐาน และวิวัฒนาการสู่ "การศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม" (Multicultural Education) ในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้นการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อพหุวัฒนธรรม (Multicultural Environment) การศึกษาต้องส่งเสริมการยอมรับในความ

แตกต่างทางวัฒนธรรม และการสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างสันติภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนในสังคมที่มีความหลากหลายพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นี้ได้เปลี่ยนผ่านจากยุคจารีตสู่ยุครัฐชาติ และวิวัฒนาการสู่การศึกษาเชิง พหุวัฒนธรรมในปัจจุบันที่ยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม และมีการจัดสภาพแวดล้อมทาง การเรียนรู้ที่เอื้อต่อพหุวัฒนธรรม (Multicultural Environment) แนวทางนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ (UNESCO, 2017)

สำหรับประเทศไทย แม้จะเป็นช่วงเริ่มต้นของการนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษามาจัดการเรียนรู้แต่ที่ผ่านมาการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมมักจำกัดวงอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงและความขัดแย้ง (เกสรี สุวรรณเรืองศรี, 2542) บทความนี้จึงมุ่งหวังที่จะขยายขอบเขตแนวคิดดังกล่าวมาสู่บริบทภาคเหนือ เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูง เป็นพื้นที่ที่เด็กทุกคนสามารถเติบโตได้อย่างภาคภูมิใจในรากเหง้า และพัฒนาศักยภาพได้อย่างสมดุลท่ามกลางโลกไร้พรมแดน

ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาพื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม: รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยเชิงพหุวัฒนธรรมในภาคเหนือ มีดังนี้

เด็กปฐมวัยกลุ่มชาติพันธุ์ที่เพิ่งเข้าสู่ระบบโรงเรียนกระแสหลัก มักเผชิญกับอุปสรรคสำคัญด้านการสื่อสาร (Language Barrier) เนื่องจากภาษาที่ใช้ในชั้นเรียนมักจำกัดเพียงภาษาไทยมาตรฐาน ซึ่งไม่ใช่ภาษาแม่ (Mother Tongue) ที่เด็กใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน ความไม่สอดคล้องกันนี้ทำให้กระบวนการเรียนรู้หยุดชะงักและสร้างความรู้สึกแปลกแยกให้กับเด็กตั้งแต่เริ่มต้น เมื่อเด็กไม่เข้าใจคำสั่งหรือเนื้อหาบทเรียน การเรียนรู้ย่อมไม่เกิดขึ้น ทำให้เด็กถูกประเมินว่าเรียนรู้ช้าหรือไม่มีสมาธิทั้งที่จริงคือ ไม่เข้าใจภาษา การถูกห้ามใช้ภาษาแม่หรือการที่ครูไม่เข้าใจภาษาของเด็ด ทำให้เด็กรู้สึกว่าวัฒนธรรมตนเองไม่มีค่า นำไปสู่การไม่กล้าแสดงออก ขาดความมั่นใจ และอาจถอดใจจากการเรียน (Drop out) ในที่สุด เด็กกลุ่มนี้เสียเปรียบตั้งแต่เริ่มต้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคด้านภาษาในเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ส่งผลกระทบต่อทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปรับตัวทางสังคม (UNESCO, 2016)

นอกจากอุปสรรคด้านภาษา เนื้อหาในหลักสูตรการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังมีความห่างไกลจากบริบทวิถีชีวิตจริง (Contextual Gap) ของชุมชนบนพื้นที่สูงหรือชุมชนชาติพันธุ์ ตัวอย่างสื่อการสอนหรือกิจกรรมมักอ้างอิงถึงประเพณีและอาหารในสังคมเมืองที่เด็กไม่เคยสัมผัส (ศิริเพ็ญ อึ้งสิทธิพูนพร, 2561) ปัญหานี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางสติปัญญาและการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังส่งผลรุนแรงต่อทัศนคติของเด็กที่มีต่อรากเหง้าของตนเอง เมื่อสิ่งที่เด็กภาคภูมิใจจากที่บ้านไม่ได้รับพื้นที่หรือการยอมรับในโรงเรียน ย่อมส่งผลให้ความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ (Cultural Identity) และความมั่นใจในตนเองลดน้อยลง (Cummins, 2000)

หากสถานศึกษาไม่เร่งปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดรับกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ย่อมเป็นการละเลยและทำลาย ต้นทุนทางวัฒนธรรม ที่ล้ำค่าไปอย่างน่าเสียดาย (Bourdieu, 1986; ศรัณย์ แสงทอง, 2562) การพัฒนารูปแบบการสอนเชิงพหุวัฒนธรรมที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำอาหารพื้นเมือง หรือการสื่อสารทวิภาษา จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อสร้างสะพานเชื่อมโยงระหว่างวิถีชีวิตดั้งเดิมกับการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ซึ่งหมายถึงการสอนที่ไม่ได้มองว่าเด็กขาดแคลนแต่เด็กมาพร้อมกับต้นทุนที่โรงเรียนต้องนำมาใช้ เพื่อให้เด็กปฐมวัยสามารถเติบโตได้อย่างสมดุลและมั่นคงในตัวตนของตนเอง Gay (2018)

การจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมศึกษา

ความหมายพหุวัฒนธรรมศึกษา

พหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึงแนวจัดการเรียนการสอนที่ยอมรับและให้คุณค่าต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ และภาษา โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงหลักสูตร สภาพแวดล้อม และวิธีการสอนเพื่อให้เด็กปฐมวัยทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้โดยไม่ต้องละทิ้งอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมดั้งเดิม (Banks, 2019; สุวิไล เปรมศรีรัตน์, 2556)

ความสำคัญของพหุวัฒนธรรม

พหุวัฒนธรรมศึกษาไม่ใช่แค่การเรียนรู้เรื่องอาหารหรือชุดประจำชาติ แต่คือการปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาในระดับพื้นฐาน เพื่อการยอมรับว่าไม่มีวัฒนธรรมใดสูงส่งกว่ากัน ปัญหาความแปลกแยกของกลุ่มชาติพันธุ์ในระบบการศึกษามักเกิดจาก นโยบายการกลืนกลายวัฒนธรรม (Assimilation) ที่พยายามหลอมรวมความหลากหลายให้กลายเป็นหนึ่งเดียว การบังคับใช้ภาษาไทยมาตรฐานเพียงอย่างเดียวในชั้นเรียน จึงไม่ใช่อุปสรรคด้านการสื่อสารเท่านั้น แต่เป็นการลบเลือนอัตลักษณ์และทำลายสิทธิทางวัฒนธรรมของเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อมรา พงศาพิชญ์, 2549)

องค์ประกอบของพหุวัฒนธรรมศึกษา

องค์ประกอบของพหุวัฒนธรรมศึกษาที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดมากที่สุดคือแนวคิด 5 มิติของ James A. Banks (Banks, 2019) ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาเปลี่ยนผ่านจากการสอนแบบผิวเผินไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างอย่างแท้จริง ดังนี้

1.การบูรณาการเนื้อหา (Content Integration) คือ การที่ครูนำ ตัวอย่าง เนื้อหา และข้อมูล จากวัฒนธรรมที่หลากหลายเข้ามาใส่ในบทเรียน ไม่ใช่สอนแค่เนื้อหาหลักเพียงอย่างเดียว เช่น ในวิชาภาษาไทย ครูใช้คำศัพท์ภาษา ลาหู่ หรือ ม้ง มาเปรียบเทียบ หรือใช้ นิทานพื้นบ้านของกลุ่มชาติพันธุ์ มาเป็นบทอ่านหลักในห้องเรียน

2. กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Construction)คือ การช่วยให้เด็กเข้าใจว่า ความรู้ถูกสร้างขึ้นมาอย่างไร และได้รับอิทธิพลจากมุมมองทางวัฒนธรรมหรืออคติของผู้สร้างความรู้นั้นหรือไม่ ตัวอย่าง เช่น การสอนเรื่องประวัติศาสตร์ท้องถิ่นภาคเหนือ โดยให้เด็กฟังเรื่องเล่าจากทั้งตำนานล้านนาและเรื่องเล่าจากปราชญ์ชาวดอย เพื่อให้เห็นมุมมองที่หลากหลาย

3. การลดอคติ (Prejudice Reduction) คือการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของเด็กให้ยอมรับความแตกต่าง และลดความรู้สึกแบ่งแยกหรือดูถูกทางเชื้อชาติ เช่น การให้เด็ก ทดลองสวมชุดชาติพันธุ์หรือทำกิจกรรม "อาวปุ๊ก" ร่วมกัน เพื่อให้เด็กเกิดความคุ้นเคยและมองว่าความต่างเป็นเรื่องน่าสนุกและสวยงาม

4.ความเสมอภาคทางวิธีสอน (Equity Pedagogy) คือการที่ครู ปรับวิธีการสอน ให้สอดคล้องกับลีลาการเรียนรู้ (Learning Style) ของเด็กที่มาจากพื้นฐานวัฒนธรรมที่ต่างกัน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสสำเร็จเท่าเทียมกัน เช่น การใช้ สื่อทวิภาษา (Bilingual) สำหรับเด็กที่ยังพูดไทยไม่ชัด เพื่อให้เขาเข้าถึงเนื้อหาวิชาการได้เท่ากับเพื่อนคนอื่น

5. การปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมโรงเรียน (Empowering School Culture) คือการปรับปรุงบรรยากาศภาพรวมของโรงเรียน ทั้งระบบ ตั้งแต่กฎระเบียบ การปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เด็กทุกกลุ่มรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจและมีตัวตนเช่น การจัด เทศกาลวัฒนธรรม ที่เชิญผู้ปกครองทุกกลุ่มชาติพันธุ์มาเป็นวิทยากร หรือการทำป้ายชื่อโรงเรียนเป็นหลายภาษา

แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงพหุวัฒนธรร สำหรับเด็กปฐมวัยกลุ่มชาติพันธุ์ ไม่ใช่เพียงแค่การเพิ่มเนื้อหา แต่คือการ ควรปรับวิธีคิดและวิธีสอน เพื่อทลายกำแพงภาษาและสร้างการยอมรับ โดยการวิเคราะห์กิจกรรม การทำข้าวปุ๊ก ตามแนวคิด 5 มิติของ Banks ตัวอย่าง เช่น

การบูรณาการเนื้อหา (Content Integration) วิเคราะห์ได้ว่า การที่คุณครูนำเรื่อง อาหาร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานมาเป็นบทเรียน โดยใช้ ข้าวปุ๊ก เป็นตัวแทนวัฒนธรรมลาหู่/ม้ง เข้ามาในหลักสูตรปฐมวัยแทนที่จะสอนแค่การทำขนมทั่วไป จุดเด่น เด็กได้เรียนรู้หน่วยข้าว หรือ หน่วยอาหารดีมีประโยชน์ ผ่านวัตถุดิบจริงในท้องถิ่น

กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Construction) วิเคราะห์ได้ว่า เด็กได้เรียนรู้ว่าจักคำว่าความอร่อย หรือ การเห็นคุณค่าของอาหาร ไม่ได้มีแค่ในตำราหรือห้างสรรพสินค้า แต่เกิดจากภูมิปัญญาการถนอมอาหารของบรรพบุรุษที่สั่งสมมา จุดเด่น สำหรับเด็กที่สามารถเข้าใจที่มาของอาหารตั้งแต่นึ่งข้าว ตำงา จนถึงการจี่ให้สุก

การลดอคติ (Prejudice Reduction) การวิเคราะห์ได้ว่า เด็กทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในห้องเรียนได้ ลงมือตำข้าวปุ๊กและชิมร่วมกัน ช่วยลดความรู้สึก ความแปลกแยก หรือการมองว่าอาหารพื้นเมืองเป็นเรื่องน่าอาย จุดเด่น ที่เปลี่ยนความต่างให้เป็นประสบการณ์ที่สนุก และรู้สึกถึงความรดชาติความอร่อยร่วมกันในห้องเรียน

ความเสมอภาคทางวิธีสอน (Equity Pedagogy) การวิเคราะห์ได้ว่า ครูผู้สอนที่ใช้ สื่อทวิภาษา (Bilingual) และการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Active Learning) ซึ่งเอื้อต่อเด็กชาติพันธ์ที่อาจจะยังไม่คล่องภาษาไทย ให้สามารถเรียนรู้ผ่านการสังเกตและลงมือทำได้เท่าเทียมกับเพื่อนจุดเด่น ที่เด็กชาติพันธ์สามารถพูดภาษาลาหู่/ม้งได้ เด็กจะรู้สึกเป็นเปรียบเหมือนกับผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาของตน และมีความมั่นใจในการช่วยเพื่อนทำกิจกรรม

การปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมโรงเรียน (Empowering School Culture) การวิเคราะห์ได้ว่า การเชิญผู้ปกครองหรือปราชญ์ชาวบ้าน มาสอนทำข้าวปุ๊กที่โรงเรียน เป็นการยกระดับสถานะของชุมชนให้เป็นครูผู้สอนและทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ของวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างแท้จริง จุดเด่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างโรงเรียนและครอบครัวของเด็กกลุ่มชาติพันธุ์

ความเชื่อมโยงกับความปลอดภัยทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดสถานศึกษาในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as a Learning Community: SLC)

ศาสตราจารย์มานาบุ ซาโต้ (Sato, 2012) แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว ได้วางรากฐานแนวคิด SLC โดยเน้นว่าโรงเรียนควรเป็นพื้นที่ที่เด็กได้เรียนรู้ร่วมกันผ่าน การฟัง และ การแลกเปลี่ยน ไม่ใช่การรับคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว ในบริบทของภาคเหนือ SLC ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดึง ผู้ปกครอง และ ปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยมองว่าครูผู้สอนไม่ใช่ผู้รู้เพียงคนเดียว แต่ ชุมชนคือครู และวัฒนธรรมคือหลักสูตร ครูปฐมวัย ควรมีการเปิดห้องเรียน (Open Class) เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้ามาร่วมสังเกตการณ์ เป็นการสร้างความโปร่งใสและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนให้เกียรติในวัฒนธรรมของพวกเขา ซึ่งกระบวนการที่เกิดขึ้นมาจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ได้แก่

การวางแผน (Planning)

เริ่มต้นด้วยการจัดประชุมร่วมกับ ครูปฐมวัย เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและบริบทของนักเรียนแต่ละห้องเรียน จากนั้นจึงขยายวงสนทนาไปยัง ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน เพื่อสำรวจ ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ที่ซ่อนอยู่ในหมู่บ้าน เช่น แหล่งวัตถุดิบอาหารป่า ลายผ้าโบราณ และนิทานพื้นบ้าน ขั้นตอนนี้ถือเป็นการสร้าง พันธสัญญา

การปฏิบัติ (Acting)

ครูและผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่นร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการพหุวัฒนธรรม โดยนำทุนทางวัฒนธรรมที่สำรวจได้มาปรับเป็นกิจกรรมปฐมวัย เช่น การนำภาษาแม่มาใช้ในการเล่านิทานประกอบหุ่นมือ การจัดพื้นที่ มุมวัฒนธรรม ในห้องเรียนที่เด็กสามารถหยิบจับเครื่องแต่งกายจริงได้การเชิญผู้ปกครองมาเป็นวิทยากรสาธิตการปรุงอาหารท้องถิ่นในโรงเรียน

การสังเกตการณ์ (Observing)

ในระยะนี้ครูปฐมวัยนำกระบวนการ เปิดห้องเรียนสังเกตการณ์ (Open Class) มาใช้ โดยใช้กระบวนการ SLC (School as Learning Community) หรือโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือแนวปฏิรูปการศึกษาจากญี่ปุ่นที่เน้นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ความสัมพันธ์ในการรับฟัง ครูฟังเพื่อนครู ครูฟังนักเรียน และนักเรียนฟังกันเอง เป็นพื้นฐานการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ(Listening Relationship) เป็นหลัก โดยให้ครูเปิดชั้นเรียนเพื่อแบ่งปันแนวการสอน (Lesson Study) ร่วมกัน และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เด็กทุกคนเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning): และใช้สถานการณ์จริงเป็นฐานอย่างมีความหมายผ่านการร่วมมือ

กระบวนการดำเนินงาน SLC (วงจรการปฏิบัติ) ร่วมกันออกแบบ (Planning) ครูรวมกลุ่มวางแผนการสอน (Lesson Plan) ร่วมกัน โดยเน้นที่การสังเกต การเรียนรู้ ของเด็ก เปิดห้องเรียน (Open Class/Doing) ครูผู้สอนนำแผนไปใช้จริง โดยเปิดห้องเรียนให้เพื่อนครู/ผู้บริหารเข้าร่วมสังเกตการสอนและสะท้อนคิด (Reflection) ร่วมกันคุยหลังการสอนเพื่อวิเคราะห์ว่าเด็กเรียนรู้อย่างไร การสอนประสบความสำเร็จหรือไม่ ไม่เน้นการวิจารณ์ครู แต่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน

ตามแนวทาง SLC โดยครูจะผลัดกันเป็นผู้สอนและผู้สังเกตการณ์ เพื่อดูปฏิกิริยาของเด็กปฐมวัยต่อกิจกรรมที่ได้รับ เช่น เด็กมีความกล้าแสดงออกมากขึ้นหรือไม่ เมื่อครูใช้ภาษาแม่ทักทาย หรือเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ที่ต่างกันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไรในกิจกรรมกลุ่ม

การสะท้อนผล (Reflecting)

หลังจากจบแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ทีมครูจะประชุมร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อสะท้อนผล (Dialogue) โดยใช้ข้อมูลจากภาพถ่าย วิดีโอ และสมุดบันทึกพฤติกรรมเด็ก เพื่อสรุปว่ารูปแบบการสอนนี้ส่งผลต่อ ความภาคภูมิใจในตัวตน ของเด็กอย่างไร และมีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงในวงจร SLC ถัดไป

ดังนั้นเมื่อโรงเรียนไม่ใช่ที่แปลกแยก แต่เป็นบ้านหลังที่สองที่ยอมรับในทุกความต่าง เมื่อเราถอดบทเรียนจากการลงมือทำจริง เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้แก่เด็กปฐมวัยในพื้นที่ภาคเหนือ ผ่านพลังแห่งชุมชนและการเรียนรู้ร่วมกัน โมเดล SLC ช่วยลดช่องว่างระหว่างบ้านและโรงเรียนได้จริง

การพัฒนาโรงเรียนสู่ พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม (Cultural Safety)

การพัฒนารูปแบบการสอนนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม (Cultural Safety) ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงการส่งเสริมด้านวิชาการ แต่เป็นการบ่มเพาะให้เด็กปฐมวัย กล้ามีตัวตนและภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการใช้ภาษาแม่เป็นฐานตามแนวคิดของ Vygotsky (1978) การบูรณาการวัฒนธรรมการกินและการแต่งกายเข้าสู่ชั้นเรียน ช่วยลดความรู้สึกแปลกแยกในรอยเชื่อมต่อระหว่าง บ้านสู่โรงเรียน ทำให้เด็กสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

ในมิติของการพัฒนาวิชาชีพ กระบวนการ เปิดห้องเรียน (Open Class) ตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ช่วยให้เกิดการสังเกตการณ์และสะท้อนผลร่วมกันระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร นำไปสู่การพัฒนาการสอนแบบ หน้างานจริง (Real-time Development) ที่ก้าวข้ามเพียงทฤษฎีในแผนการสอน แต่เป็นการแก้ปัญหาและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน

นอกจากนี้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับ ขุมทรัพย์ความรู้จากชุมชน (Funds of Knowledge) Moll และคณะ (1992) โดยการนำสิ่งใกล้ตัวที่เด็กคุ้นเคยและมีคุณค่าเชิงจิตใจ เช่น ข้าวเบ๊อะ(อาหารปกาเกอะญอ) หรือ ผ้าทอกี่เอว มาเป็นสื่อการสอนหลัก สิ่งนี้เปลี่ยนการเรียนรู้ให้เป็นแบบ Active Learning ที่เด็กเข้าถึงได้ง่ายและเห็นคุณค่าในภูมิปัญญาของบรรพบุรุษอย่างเป็นรูปธรรม

ที่สำคัญอย่างยิ่ง การสื่อสารด้วยคำทักทายและคำเรียกขานตามวิถีวัฒนธรรม เช่น จา, นา, หน่อ, มื่อ ได้กลายเป็นเครื่องมืออันทรงพลังในการสร้าง สายสัมพันธ์ (Rapport) ที่แข็งแกร่งระหว่างครูกับศิษย์ ความอบอุ่นและความเข้าใจในบริบททางภาษาเช่นนี้ คือรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และสังคม (EQ) ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่พหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ในบริบทภาคเหนือของประเทศไทย

การประยุกต์ใช้ในบริบทภาคเหนือของประเทศไทย จึงไม่ใช่เพียงการนำทฤษฎีมาวางทับ แต่คือการสร้างนิเวศการเรียนรู้แห่งความเคารพที่มองว่าภาษาและวิถีชาติพันธุ์คือสินทรัพย์ มากกว่าอุปสรรค ผ่านขบวนการ SLC ที่เปิดโอกาสให้ปราชญ์ท้องถิ่นและครูร่วมกันออกแบบหลักสูตรที่กินได้ และมีความหมายต่อชีวิตเด็กบนพื้นที่สูงอย่างแท้จริง ขบวนการนี้จะสำเร็จได้ต้องมีการปรับเชิงโครงสร้างใน 3 มิติหลัก ได้แก่

1.ด้านการสื่อสารเริ่มต้นด้วยการใช้ ภาษาแม่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้าใจในระยะแรก

2.ด้านหลักสูตร บูรณาการวิถีชีวิตบนพื้นที่สูง ทั้งเรื่องอาชีพ อาหาร การแต่งกาย และภาษาถิ่น เข้ามาเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะจริง

3.ด้านกระบวนการขับเคลื่อนผ่าน วงกลมแห่งการฟัง(Listening Circle) ในชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างโรงเรียนและบ้าน

นอกจากนี้ ระบบการประเมินผลต้องมีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม โดยก้าวข้ามการใช้ข้อสอบมาตรฐานชุดเดียวกับเด็กในเมืองใหญ่ แต่หันมาให้ความสำคัญกับทักษะการเอาตัวรอด ในบริบทพื้นที่การรักษาและสืบสานวัฒนธรรม ของตนเองพัฒนาการทางภาษาไทย ที่เติบโตขึ้นตามลำดับอย่างเป็นธรรมชาติ เหนือสิ่งอื่นใด หัวใจสำคัญของความยั่งยืนคือ ขบวนการความร่วมมือของภาคีเครือข่าย 4 ฝ่ายหลัก ได้แก่ ครูที่พร้อมเรียนรู้ เด็ก ที่กล้าแสดงออก ผู้ปกครอง ที่มีส่วนร่วม และ หน่วยงานสนับสนุน ที่พร้อมเสริมสร้างทรัพยากร เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือความเท่าเทียมทางการศึกษาที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เช่น การจัดมุมประสบการณ์พหุวัฒนธรรม ควรจัดให้มีพื้นที่ที่เด็กสามารถสัมผัส ทุนทางวัฒนธรรมของตนเองได้จริง เช่น มุมเครื่องแต่งกายจำลอง อุปกรณ์ทำครัวท้องถิ่น (ครกตำข้าวปุ๊ก) หรือสื่อสิ่งพิมพ์ทวิภาษา เพื่อให้ห้องเรียนสะท้อนตัวตนของเด็กทุกคน และการทำป้ายสัญลักษณ์และคำทักทาย ควรมีการติดป้ายชื่อสิ่งของและคำทักทายภาษาท้องถิ่น เช่น จา, นา, หน่อ, มื่อ ไว้ตามจุดต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและส่งสัญญาณว่าโรงเรียนยอมรับในภาษาแม่ของเด็ก

ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Instructional Practice)

การบูรณาการ ขุมทรัพย์ความรู้ (Funds of Knowledge): ครูควรนำวัตถุดิบหรือภูมิปัญญาที่เด็กคุ้นเคย เช่น ข้าวเบ๊อะหรือ ผ้าทอกี่เอว มาเป็นสื่อหลักในการสอนทักษะพื้นฐาน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา แทนการใช้ตัวอย่างที่ไกลตัว เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่มีความหมาย และการใช้ภาษา ทวิภาษาเชิงบวก สนับสนุนให้เด็กใช้ภาษาแม่ในการแสดงความคิดเห็นหรือเล่าเรื่องราว โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงสู่ภาษาไทยมาตรฐาน เพื่อรักษาความมั่นใจและเสริมสร้างพัฒนาการทางสวัสดิภาพทางอารมณ์

ด้านการพัฒนาวิชาชีพและชุมชน (Professional & Community Link)

กระบวนการ Open Class อย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมเปิดห้องเรียนให้เป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อให้เพื่อนครูได้ร่วมสังเกตการณ์ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างครูกับเด็กชาติพันธุ์ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบหน้างานจริง (Real-time Development)

การดึงปราชญ์ชาวบ้านและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม: เชิญผู้ปกครองเข้ามาเป็นวิทยากรหรือ ครูร่วมสอน ในกิจกรรมวัฒนธรรม เพื่อสร้าง สายสัมพันธ์ (Rapport) ที่แข็งแกร่ง และทำให้ผู้ปกครองรู้สึกว่าโรงเรียนคือส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง

การวัดผลที่ หัวใจ และพฤติกรรม นิยามใหม่ของความสำเร็จในชั้นเรียนพหุวัฒนธรรม

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้มุ่งเน้นการวัดผลที่ก้าวข้ามเพียงการทดสอบทางวิชาการด้วยกระดาษ (Paper-based Test) แต่ให้ความสำคัญกับการวัดผลที่ หัวใจ และพฤติกรรม ของเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนผ่าน ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และ การลดอคติ (Prejudice Reduction) ระหว่างชาติพันธุ์ ซึ่งถือเป็นทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Soft Skills) ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นพลเมืองโลกในอนาคต

ความสำเร็จสูงสุดของโมเดลพหุวัฒนธรรมนี้ไม่ได้วัดกันที่คะแนนสอบเพียงอย่างเดียว แต่คือการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ในห้องเรียนที่เด็ก ม้ง เด็กกะเหรี่ยง เด็กไทใหญ่ และเด็กพื้นเมืองล้านนา สามารถนั่ง ล้อมวงกินข้าวเบ๊อะ หรือ อาวปุ๊ก ร่วมกันได้อย่างสนิทใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักทายเพื่อนด้วยภาษาแม่ของผู้อื่น (Bilingual Peer Communication) ด้วยรอยยิ้มและความสุข

พฤติกรรมเหล่านี้คือประจักษ์พยานของการยอมรับใน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการมองเห็นความงดงามในความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Banks (2019) ที่มุ่งหวังให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการลดอคติ และสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นจริงในระดับปฏิบัติการ (Action Level) ตั้งแต่วัยเยาว์ การที่โรงเรียนสามารถบ่มเพาะให้เด็กเติบโตอย่างมั่นคงในรากเหง้าของตนเอง พร้อม ๆ กับการเปิดใจรับวัฒนธรรมอื่น คือรากฐานที่สำคัญที่สุดของการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนในสังคมที่มีความหลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวัดผลเชิงพฤติกรรม สำหรับครู

คุณครูสามารถใช้ บันทึกร่องรอยการเรียนรู้ Anecdotal Records หรือ การบันทึกภาพและวิดีโอเพื่อแสดงถึงพฤติกรรมเหล่านี้แทนคะแนนตัวเลข เช่น ภาพเด็กต่างชาติพันธุ์ช่วยกันเตรียมวัตถุดิบทำอาหาร การบันทึกคำพูดของเด็กที่พูดชมวัฒนธรรมของเพื่อน และการแสดงออกที่เด็กกล้าใช้ภาษาแม่ในพื้นที่สาธารณะของโรงเรียน

ข้อแนะนำสำหรับคุณครูในการปฏิบัติงานจริง

การสร้างความไว้วางใจผ่านภาษา (Cultural Learning Mindset) คุณครูควรพก สมุดจดคำศัพท์เล็ก ๆ ติดตัวเสมอเพื่อบันทึกคำศัพท์ภาษาถิ่นจากการสนทนากับผู้ปกครองและเด็ก การพยายามออกเสียงและเรียนรู้ภาษาแม่ของพวกเขาเป็นสัญลักษณ์ของการให้เกียรติ ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนสถานะจากคนนอกให้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นว่าครูพร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับชุมชน

การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดระยะห่าง (Familial Learning Atmosphere) ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการนั่งจากโต๊ะเรียนแบบปกติ เป็นการจัดที่นั่งแบบ วงกลมบนเสื่อเพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เท่าเทียมและผ่อนคลาย การจัดวางตำแหน่งแบบนี้จะช่วยทลายกำแพงระหว่างครูและนักเรียน เปลี่ยนบรรยากาศห้องเรียนให้มีความเป็นกันเองแบบเครือญาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์ในภาคเหนือ

การสื่อสารความสำเร็จผ่านทุนวัฒนธรรม (Visual Cultural Recognition) ควรจัดทำของที่ระลึกที่ทรงคุณค่า เช่น ภาพถ่ายของเด็กในชุดชาติพันธุ์ขณะทำกิจกรรมภูมิปัญญา (เช่น การตำข้าวปุ๊ก) พร้อม

ข้อความขอบคุณแบบ ทวิภาษา สิ่งนี้ไม่เพียงแต่สร้างความประทับใจให้แก่ครอบครัว แต่ยังเป็นเครื่องมือเชิงประจักษ์ที่ช่วยยืนยันถึงความภาคภูมิใจในตัวตนของเด็กที่ถูกนำมาเชื่อมโยงกับระบบโรงเรียนอย่างมีเกียรติ องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนารูปแบบการสอนเชิงพหุวัฒนธรรม

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยในบริบทกลุ่มชาติพันธุ์(ลาหู่, ม้ง ฯลฯ ของภาคเหนือ ควรประกอบด้วย 3 เสาหลัก ที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรอิงรากเหง้า (Culturally Responsive Curriculum) การนำวิถีชีวิตจริงและ ขุมทรัพย์ความรู้ (Funds of Knowledge) มาเป็นแกนหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมปลอดภัยทางวัฒนธรรม (Cultural Safety Environment) การสร้างพื้นที่ที่เด็กสามารถแสดงออกถึงอัตลักษณ์และภาษาแม่ได้อย่างอิสระและมีความสุข และการมีส่วนร่วมของชุมชนเชิงลึก (Community Partnership) การเปลี่ยนผู้ปกครองและปราชญ์ชาวบ้านให้เป็น ผู้ร่วมจัดการศึกษาเพื่อสร้างความยั่งยืนในการสืบทอดภูมิปัญญา ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นหัวใจหลักของพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามแนวทางของ Vygotsky และ Sato

อภิปรายผล

พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม: รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยเชิงพหุวัฒนธรรมในภาคเหนือสามารถสรุปจุดเด่นและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจริง (Discussion of Findings) ได้เป็น 4 มิติหลัก ได้แก่

มิติที่1.ที่การทลายกำแพง มาตรฐานเดียวสู่ พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม

โมเดลนี้พิสูจน์ให้เห็นว่าเมื่อโรงเรียนลดการยึดติดกับ มาตรฐานเดียว (Single Standard) แล้วเปลี่ยนมาใช้แนวคิด พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม (Cultural Safety) เด็กปฐมวัยกลุ่มชาติพันธุ์จะมีพัฒนาการทางอารมณ์และสังคม (EQ) ที่ก้าวกระโดด การยอมรับภาษาแม่และอัตลักษณ์ในห้องเรียนช่วยปิดช่องว่างระหว่างบ้าน และ โรงเรียน ทำให้เด็กไม่รู้สึกแปลกแยกและกล้ามีตัวตน สอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky (1978) ที่ว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากฐานวัฒนธรรมที่คุ้นเคย

มิติที่2.การเปลี่ยน ต้นทุนทางสังคมเป็น ขุมทรัพย์แห่งการเรียนรู้ (Funds of Knowledge)

ความสำเร็จที่โดดเด่นคือการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น อาวปุ๊ก (ข้าวปุ๊ก) หรือ ผ้าทอกี่เอว มาเป็นสื่อหลักในการสอนแบบ Active Learning สิ่งนี้เปลี่ยนสถานะของวัฒนธรรมจาก ของเก่า ให้เป็น เครื่องมือการเรียนรู้สมัยใหม่ ตามแนวคิดของ Moll (1992) เด็กไม่ได้แค่เรียนวิชาการ แต่ได้ซึมซับคุณค่าของรากเหง้าบรรพบุรุษ เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ซึ่งเป็นเกราะป้องกันทางจิตใจที่สำคัญที่สุดของเด็กปฐมวัย

มิติที่3. การปฏิรูปความสัมพันธ์สู่ วงล้อมเครือญาติ (SLC)

รูปแบบนี้เปลี่ยนโรงเรียนให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ตามแนวทางของ Sato (2012) ผ่านการปรับกายภาพ เช่น การล้อมวงนั่งบนเสื่อ และพฤติกรรมของครูที่พก สมุดจดคำศัพท์ เพื่อเรียนรู้จากชุมชน สิ่งนี้สร้าง สายสัมพันธ์ (Rapport) ที่แข็งแกร่งเกินกว่าความสัมพันธ์แบบ ครู-นักเรียน แต่เป็นความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ที่ดึงผู้ปกครองและปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมมีความยั่งยืนและมีชีวิต

มิติที่4. การวัดผลที่หัวใจ และการยอมรับ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

มิติพหุวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Banks (2019) ได้เกิดขึ้นจริงในห้องเรียนผ่านการ ลดอคติ ความสำเร็จไม่ได้วัดที่คะแนนสอบ แต่วัดจากการที่เด็กต่างชาติพันธุ์สามารถนั่งกินข้าวเบ๊อะร่วมกัน ทักทายเพื่อนด้วยภาษาของเพื่อน และเห็นความงามในความต่าง สิ่งนี้คือการสร้าง พลเมืองโลก (Global Citizen) ที่

ให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสันติภาพและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ภาคเหนืออย่างยั่งยืน

การจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้คือการ คืนศักดิ์ศรีและตัวตน ให้กับเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมให้เด็กทุกคนเติบโตไปอย่างมั่นคงในโลกที่หลากหลาย โดยใช้ หัวใจ และ วิถีชีวิตจริง เป็นตั้ง

สรุป

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กปฐมวัยในภาคเหนือ สถานศึกษาที่มีเด็กกลุ่มชาติพันธ์จะประสบความสำเร็จได้ใน 3 ด้านที่เป็นประเด็นหลัก ได้แก่ **ด้านหลักสูตรและสื่อ** การบูรณาการ ขุมทรัพย์ความรู้จากชุมชน(Funds of Knowledge) เช่น กิจกรรมการทำอาวปุ๊ก ข้าวเบ๊อะ และผ้าทอกี่เอว เปลี่ยนโรงเรียนให้เป็น พื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม (Cultural Safety) ที่เด็กสามารถเรียนรู้ผ่านวิถีชีวิตจริงแบบ Active Learning **ด้านผู้เรียน** เด็กปฐมวัยกลุ่มชาติพันธุ์มี ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) สูงขึ้น กล้าใช้ภาษาแม่และแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนเองในโรงเรียน ขณะที่เด็กกลุ่มอื่นเกิดการ ลดอคติ (Prejudice Reduction) และเรียนรู้ที่จะยอมรับใน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของเพื่อนที่แตกต่าง และ **ด้านความสัมพันธ์การใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)** เปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนสู่ วงล้อมเครือญาติ ครูและผู้ปกครองสร้าง สายสัมพันธ์ (Rapport) ที่แข็งแกร่งผ่านภาษาทวิภาษาและการเปิดใจเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ (Recommendations for Practice)

สำหรับครูผู้สอน

ครูผู้สอนควรพก สมุดจดคำศัพท์ เพื่อเรียนรู้ภาษาถิ่นจากเด็กและผู้ปกครอง และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดที่นั่งเป็น วงกลมบนเสื่อ เพื่อลดช่องว่างทางอำนาจและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

สำหรับสถานศึกษา

สถานศึกษาควรสนับสนุนการทำสื่อการสอนแบบ ทวิภาษา และจัดกิจกรรม Open Class เพื่อให้เกิดการพัฒนาการสอนแบบหน้างานจริง (Real-time Development) โดยเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมการศึกษา

การประเมินผล

สถานศึกษาควรก้าวข้ามการทดสอบทางวิชาการด้วยกระดาษ (Paper-based Test) แต่ให้ความสำคัญกับการวัดผลที่ หัวใจและ พฤติกรรม ของเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญ โดยสะท้อนผ่าน ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และ การลดอคติ (Prejudice Reduction) ระหว่างชาติพันธุ์ ควรประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้การบันทึกร่องรอยการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและพัฒนาการของเด็กให้เหมาะสมกับวัย เด็กกลุ่มชาติพันธ์จึงจะเป็นที่ยอมรับ และได้รับความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for Future Research)

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนา ทักษะทางภาษาทวิภาษา ที่ส่งผลต่อทักษะการอ่านเขียนภาษาไทยของเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ในระยะยาว

2. ควรขยายผลการวิจัยสู่ระดับประถมศึกษาเพื่อสร้างความต่อเนื่อง (Seamless Transition) ของการศึกษาพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนพื้นที่สูง

3. การศึกษานี้พิสูจน์ว่า เมื่อเราเปลี่ยนจากโรงเรียนที่เน้นมาตรฐานเดียว เป็นโรงเรียนที่โอบรับความหลากหลาย เด็กทุกคนจะเติบโตได้อย่างสง่างามท่ามกลางรากเหง้าของตนเอง

4. การศึกษาปฐมวัยในภาคเหนือจะสัมฤทธิ์ผลสูงสุด เมื่อโรงเรียนกลายเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยเชิงพหุวัฒนธรรมในภาคเหนือจะเป็นพื้นที่ที่เด็กสามารถเติบโตไปพร้อมกับความภูมิใจในรากเหง้าของตนเองและยอมรับความงามในตัวตนของผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

ศรัณย์ แสงทอง. (2562). การศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม: การสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมในโรงเรียนสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์. วารสารมานุษยวิทยา. 2(1), 88-115.

ศิริเพ็ญ อึ้งสิทธิพูนพร. (2561). ภาษาแม่เป็นฐาน: การจัดการศึกษาที่ยั่งยืนสำหรับเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย. วารสารภาษาและวัฒนธรรม. 37(1), 45-62.

สุวิไล เปรมศรีรัตน์. (2556). การจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาษา (ภาษาแม่-ภาษาไทย): ประสบการณ์และบทเรียนจากการทำงานร่วมกับชุมชน. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

อมรา พงศาพิชญ์. (2549). ความหลากหลายทางวัฒนธรรม: แนวคิดและนโยบายสาธารณะ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Banks, J. A. (2019). An introduction to multicultural education (6th ed.). Pearson.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.). Handbook of theory and research for the sociology of education. Greenwood.

Cummins, J. (2000). Language, power, and pedagogy: Bilingual children in the crossfire. Multilingual Matters.

Gay, G. (2018). Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice (3rd ed.). Teachers College Press.

Moll, L. C., Amanti, C., Neff, D., & Gonzalez, N. (1992). Funds of knowledge for teaching: Using a qualitative approach to connect homes and classrooms. Theory Into Practice, 31(2). 132–141.

Sato, M. (2012). School reform for the quality of learning: The challenge of learning community. National University of Singapore Press.

UNESCO. (2016). If you don't understand, how can you learn. (Policy Paper 24). Global Education Monitoring Report.

UNESCO. (2017). Promoting multicultural education in Southeast Asia: A framework for inclusion. UNESCO Publishing.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

“โรงเรียนดีใกล้บ้าน” พลังท้องถิ่นในการเยียวยาบาดแผลความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทย

"Good Schools Near Home" Local Power in Healing the Wounds of Thai Educational Inequality

ไพโรจน์ เพ็งพารา
Pairoj Pengpara
พรสุดา มูลตรีพิลา
Phonsuda Muntriphila
สุรินทร์ นำนาผล
Surin Namnapon
โรงเรียนบ้านพรมสวรรค์ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
Ban Promsawan School, Phonthong District, Roi-Et Province
Email. tlebass1994@gmail.com, nam.phechr0811@gmail.com

Received: 4 March 2026; Revised: 2 April 2026; Accepted: 24 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเสนอและทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของโครงการโรงเรียนดีใกล้บ้านในฐานะยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ เพื่อเยียวยาบาดแผลความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทยที่หยั่งรากลึกจากโครงสร้างส่วนกลาง ปัญหาความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างเขตเมืองและชนบทส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์การไหลออกของผู้เรียนไปสู่โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่า ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นตัวเร่งให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวกว้างขึ้น การศึกษานี้พบว่าการเปลี่ยนผ่านอำนาจสู่การจัดการโดยพลังท้องถิ่นเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเสมอภาคโดยอาศัยกลไก 3 ประการหลัก 1) การใช้บริบทท้องถิ่นเป็นฐานในการพัฒนาการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรตอบโจทย์ความต้องการจริงในพื้นที่มากกว่าการสั่งการแบบบนลงล่าง 2) การลดต้นทุนเสียโอกาสการสร้างคุณภาพมาตรฐานให้โรงเรียนใกล้บ้านช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครัวเรือนยากจนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษาของเด็กกลุ่มเปราะบาง 3) การสร้างความร่วมมือเชิงพหุภาคีการบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคเอกชนช่วยสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนดีใกล้บ้านไม่ได้เป็นเพียงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แต่คือการกอบกู้ความเชื่อมั่นของชุมชนต่อระบบการศึกษาในพื้นที่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้เน้นย้ำถึงการสนับสนุนความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของท้องถิ่นเพื่อเป็นเกราะป้องกันความล้มเหลวทางการศึกษาในระยะยาว

คำสำคัญ: โรงเรียนดีใกล้บ้าน, พลังท้องถิ่น, การกระจายอำนาจ, ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

Abstract

This academic article to present and examine the ongoing transformation of the Good Schools Near Home project as a spatial strategy designed to address the deep-seated educational inequalities rooted in Thailand’s centralized structure. The disparity in resource accessibility between urban and rural areas has triggered an outward migration of students toward better-equipped, large-scale schools—a phenomenon highlighting how differential educational quality serves as a catalyst for widening socio-economic gaps. The study finds that the devolution of power to local authorities is the cornerstone of fostering equity through three primary mechanisms: 1) Context-based development, where decentralization ensures resource allocation meets actual local needs rather than following top-down directives; 2) Reduction of opportunity costs, as standardizing local schools alleviates the financial burden on impoverished households, directly improving the retention rates of vulnerable students; and 3) Multilateral collaboration, which integrates local administrative organizations, communities, and the private sector to build a sustainable learning ecosystem. Consequently, the 'Quality Schools Near Home' initiative transcends mere infrastructural improvement; it represents a restoration of community trust in the local education system. This policy recommendation emphasizes bolstering local administrative autonomy as a safeguard against long-term educational failure.

Keywords: Good Schools Near Home, Local Empowerment, Educational Inequality

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเปรียบเสมือน "บาดแผลฉกรรจ์" ที่ฝังรากลึกมานานหลายทศวรรษ ปรากฏการณ์นี้ไม่ได้เป็นเพียงปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร แต่เป็นผลพวงจากโครงสร้างการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ ที่ทำให้เกิดช่องว่างมหาศาลระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ตามรายงานของ UNESCO (2020) ระบุว่า ความหลากหลายและความเท่าเทียมในระบบการศึกษาเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ระบบการศึกษาไทยยังคงติดอยู่ในกับดักของการกระจายทรัพยากรที่ไม่สมดุล ส่งผลให้เด็กที่เกิดในครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ต่างกัน มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บาดแผลนี้ทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ Hanushek and Woessmann (2020) ในเรื่อง "ทุนทางปัญญาของชาติ" ที่ชี้ให้เห็นว่า หากประเทศไม่สามารถสร้างความเสมอภาคในการเรียนรู้ได้ บาดแผลทางการศึกษาจะกลายเป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจที่ประเทศต้องจ่ายในระยะยาว ผ่านการสูญเสียศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ชนบท ซึ่งถูกละเลยจากส่วนกลาง เมื่อโรงเรียนในท้องถิ่นไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพให้แก่ผู้ปกครองได้ จึงเกิดปรากฏการณ์การส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในเมืองใหญ่ ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Pritchett (2013) ที่อธิบายถึง "วิกฤตการเรียนรู้" โดยพบว่าการเข้าโรงเรียนไม่ได้หมายถึงการเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากโรงเรียนนั้นขาดความพร้อมด้านปัจจัยเกื้อหนุน การไหลออกของผู้เรียนไม่เพียงแต่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กใน

ชุมชนเผชิญภาวะวิกฤตจำนวนนักเรียนลดลงจนเสี่ยงต่อการถูกยุบ แต่ยังสร้าง "ภาระต้นทุนส่วนเพิ่ม" ให้แก่ครัวเรือนยากจน World Bank (2022) ได้ชี้ให้เห็นว่า ค่าใช้จ่ายแฝง เช่น ค่าเดินทาง และค่าครองชีพจากการส่งเด็กไปเรียนไกลบ้าน คือกำแพงสูงชันที่ขวางกั้นความเสมอภาคทางการศึกษา บาดแผลนี้จึงไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับตัวเด็ก แต่ลามไปถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นจึงตกอยู่ในสภาวะอ่อนแอและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

โครงการ "โรงเรียนดีใกล้บ้าน" จึงเปรียบเสมือนการทำแผลและวางรากฐานการเยียวยาจากระดับฐานราก โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้าง "โรงเรียนแม่ข่าย" ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านกายภาพ เทคโนโลยี และบุคลากร ยุทธศาสตร์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ ซึ่ง Levin and Belfield (2021) อธิบายว่า การลงทุนในสถานศึกษาที่เข้าถึงง่ายและมีคุณภาพในระดับชุมชน คือการลงทุนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการลดความเหลื่อมล้ำ การทำให้โรงเรียนในท้องถิ่นมีมาตรฐานเทียบเท่าโรงเรียนในเมือง ไม่ใช่เพียงการสร้างอาคาร แต่คือการสร้างพื้นที่แห่งความหวัง ที่ช่วยลดช่องว่างของความสำเร็จ OECD (2023) เน้นย้ำว่า ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไม่ได้อยู่ที่นโยบายจากส่วนกลาง แต่อยู่ที่ความสามารถของระบบในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทท้องถิ่น เพื่อให้เด็กทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้โดยไม่ต้องพลัดพรากจากครอบครัวและถิ่นฐาน

หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้โครงการนี้ยั่งยืนคือ "พลังท้องถิ่น" ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ชุมชน และภาคีเครือข่าย ในอดีตการจัดการศึกษาไทยมักพึ่งพากลไกราชการส่วนกลางเป็นหลัก ซึ่งมักขาดความคล่องตัวและไม่เข้าใจปัญหาเชิงลึกในพื้นที่ การกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามแนวทางของ King and Cordeiro-Guerra (2022) จึงเป็นกุญแจสำคัญ เพราะท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับปัญหาและสามารถจัดสรรทรัพยากรได้ตรงจุด พลังท้องถิ่นในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การสนับสนุนด้านงบประมาณ แต่รวมถึง "การสร้างความเป็นเจ้าของ" ร่วมกัน เมื่อชุมชนรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต พวกเขาจะกลายเป็นเกราะป้องกันความล้มเหลวทางการศึกษา และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมและตลาดงานในท้องถิ่น และฐานข้อมูลวิชาการด้านการพัฒนาสังคมหลายแห่งให้การยอมรับว่าเป็น "การพัฒนาจากภายใน"

จากเหตุผลที่กล่าวมา การศึกษาเรื่อง "โรงเรียนดีใกล้บ้าน" และพลังท้องถิ่นจึงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นการถอดบทเรียนการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติใหม่ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นว่าการเยียวยาบาดแผลการศึกษาไทยไม่สามารถทำได้ด้วยวิธีการแบบเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง แต่ต้องอาศัยการประสานพลังจากฐานราก เพื่อสร้างความเสมอภาคที่จับต้องได้จริง หาก "โรงเรียนดีใกล้บ้าน" ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้จะไม่ใช่เพียงแค่คะแนนสอบที่สูงขึ้น แต่คือการเยียวยาบาดแผลความเหลื่อมล้ำที่กัดกินสังคมไทยมานาน ช่วยให้เด็กชนบทมีศักดิ์ศรีและโอกาสทัดเทียมเด็กเมือง และท้ายที่สุดจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่เข้มแข็งจากการมีฐานรากทางการศึกษาที่มั่นคงและเป็นธรรม

ความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย

วิกฤตการรวมศูนย์อำนาจและการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่สมดุล โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของไทยตกอยู่ภายใต้วงจรของการรวมศูนย์อำนาจมาอย่างยาวนาน ซึ่งส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็น เสื้อโหล ที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่ การบริหารแบบบนลงล่าง มักให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมือง โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนเป็นตัวตั้งในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่ง Hanushek and Woessmann (2020) ชี้ให้เห็นว่า การจัดสรรทรัพยากรในลักษณะนี้ตอกย้ำความเหลื่อมล้ำให้ทวีความรุนแรงขึ้น เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลมักจะถูก

ละเลยและขาดแคลนทรัพยากรขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลกระทบจาก "ค่านิยมโรงเรียนดัง" ที่ตอกย้ำช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชุมชนแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงเกิดค่านิยมโรงเรียนดัง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้ปกครองพยายามส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในเมือง ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2023) ที่อธิบายว่า ความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของสถานศึกษาส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายทางสังคม เด็กจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนแต่ต้องแบกรับต้นทุนเพื่อเข้าสู่โรงเรียนที่มีชื่อเสียง จึงเผชิญกับภาวะความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อน บาดแผลนี้ไม่เพียงแต่พรากเด็กออกจากชุมชน แต่ยังทำลายความภาคภูมิใจในท้องถิ่น และสร้างภาระทางเศรษฐกิจแก่ครัวเรือนที่ยากจนอยู่แล้วให้หนักขึ้น

ทัศนะเชิงวิชาการและแนวทางการแก้ไขเชิงนโยบายของไทย

สมพงษ์ จิตระดับ (2562) ชี้ให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทยมีลักษณะเป็น "ความเหลื่อมล้ำซ้อนทับ" โดยเฉพาะเด็กในพื้นที่ห่างไกลที่ต้องเผชิญกับหลักสูตรส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ผลักดันให้เกิด "ต้นทุนแฝง" ที่บีบให้ครอบครัวยากจนต้องส่งลูกเข้าเมืองเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่า การเยียวยาจึงต้องเริ่มที่การปรับหลักสูตรให้มีความเป็นท้องถิ่น (Localization) เพื่อสร้างคุณค่าให้โรงเรียนใกล้บ้าน

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (2564) เน้นย้ำถึงปัญหา "ขนาดของโรงเรียน" และการกระจายทรัพยากร โดยเสนอว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทสามารถมีคุณภาพได้หากมีการบริหารจัดการแบบ "เครือข่ายโรงเรียน" (School Clustering) เพื่อแบ่งปันครูเก่งและทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างของคุณภาพการเรียนรู้ที่แตกต่างกันระหว่างเมืองและชนบทได้อย่างมีนัยสำคัญ

ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์ (2563) นำเสนอแนวคิด "การจัดสรรงบประมาณเชิงพื้นที่" (Area-based Funding) โดยมองว่าเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณรายหัวแบบเดิมเป็นตัวเร่งความเหลื่อมล้ำ รัฐควรเปลี่ยนมาใช้วิธีอุดหนุนตามความจำเป็นของพื้นที่ (Need-based) เพื่อให้โรงเรียนใกล้บ้านมีทรัพยากรเพียงพอในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพให้ทัดเทียมกับโรงเรียนในเมือง

ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค (2565) ให้ความสำคัญกับ "นวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่" และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อระบุกลุ่มเป้าหมายที่เสี่ยงต่อการหลุดออกจากระบบ การสร้างความเสมอภาคไม่ได้หมายถึงการให้ทุกคนเท่ากัน แต่คือการให้ในสิ่งที่แต่ละพื้นที่ขาดหายไป โดยมีท้องถิ่นเป็นผู้ขับเคลื่อนโมเดลการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2566) เน้นเรื่อง "พลังพลเมืองและการมีส่วนร่วม" โดยมองว่าโรงเรียนดีใกล้บ้านจะยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) การที่ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทบริหารจัดการไม่ใช่แค่เรื่องงบประมาณ แต่คือการดึง "ทุนทางสังคม" มาใช้สร้างนิเวศการเรียนรู้ที่คุ้มครองเด็กและเยาวชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

แนวคิด "โรงเรียนดีใกล้บ้าน"

หลักการพื้นฐาน การเข้าถึงคุณภาพโดยไม่ต้องแบกรับต้นทุนแฝง แนวคิด "โรงเรียนดีใกล้บ้าน" มีหัวใจสำคัญอยู่ที่การสร้างความเสมอภาคในเชิงพื้นที่ เพื่อให้เด็กทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้ในระยะทางที่เหมาะสม หลักการนี้มุ่งกำจัดต้นทุนแฝง เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าครองชีพที่สูงขึ้นจากการเดินทางไปเรียนในเมือง World Bank (2022) ระบุว่า ต้นทุนแฝงเหล่านี้คือปัจจัยหลักที่ทำให้เด็กกลุ่มเปราะบางหลุดออกจากระบบการศึกษา การมีโรงเรียนคุณภาพใกล้บ้านจึงเป็นการเยียวยา บาดแผลทางการเงินและสร้างความมั่นคงให้แก่สถาบันครอบครัว ช่วยให้เด็กสามารถเติบโตและเรียนรู้ภายใต้การดูแลของ

ครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนระดับชุมชน การสร้างโรงเรียนดีใกล้บ้านไม่ใช่เพียงการปรับปรุงอาคารสถานที่ แต่ต้องครอบคลุมถึงมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่ง Levin and Belfield (2021) เสนอว่าต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

1. คุณภาพครูและบุคลากร การมีครูครบชั้นและมีทักษะการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย
2. โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อลดช่องว่างทางดิจิทัล ให้เด็กในชนบทเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ระดับโลกได้ทัดเทียมเด็กในเมือง
3. หลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นทักษะชีวิตและทักษะอาชีพที่ใช้ได้จริงในบริบทท้องถิ่น

พลังท้องถิ่น กลไกสำคัญในการเยียวยาบาดแผล

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการบริหารจัดการศึกษา การเยียวยาบาดแผลความเหลื่อมล้ำไม่อาจสำเร็จได้หากปราศจากบทบาทของ อปท. ซึ่งมีความใกล้ชิดกับปัญหาในพื้นที่มากที่สุด ตามแนวคิดการกระจายอำนาจของ King and Cordeiro-Guerra (2022) การที่ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณและกำหนดทิศทางการศึกษาเอง จะช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างคล่องตัวและตรงจุด อปท. สามารถทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อม ระหว่างนโยบายส่วนกลางและบริบทจริงในพื้นที่ เพื่อปิดรอยร้าวที่ระบบราชการส่วนกลางมองไม่เห็น

การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น พลังท้องถิ่นยังรวมถึง "ทุนทางสังคม" และ ทุนทางวัฒนธรรม ที่มีอยู่ในชุมชน UNESCO (2020) เน้นย้ำว่าการศึกษาที่ยั่งยืนต้องดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของ และการนำปราชญ์ชาวบ้าน วัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญามาบูรณาการในหลักสูตร ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างเอกลักษณ์ให้โรงเรียน แต่ยังช่วยเยียวยาบาดแผลจากการที่การศึกษาส่วนกลางพยายามทำให้ทุกคนเหมือนกันหมด จนลืมรากฐานของตนเอง

กรณีศึกษาหรือถอดบทเรียนความสำเร็จ

ตัวอย่างพื้นที่ที่ท้องถิ่นขับเคลื่อนจนสามารถลดอัตราการย้ายถิ่นฐานของนักเรียน จากการถอดบทเรียนในหลายพื้นที่ที่ใช้โมเดล "โรงเรียนแม่ข่าย" หรือ "โรงเรียนแม่เหล็ก" พบว่า เมื่อมีการยกระดับอาคารสถานที่ให้ทันสมัยและมีเทคโนโลยีครบครัน ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นและส่งบุตรหลานกลับมาเรียนในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ มีการเผยแพร่งานวิจัยในระดับภูมิภาคที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็น "ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน" ช่วยลดอัตราการหลุดออกจากระบบการศึกษาของนักเรียนยากจนได้จริง

นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่ไม่ได้เน้นแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่เน้นความอยู่รอดของเด็กในพื้นที่ เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงงาน ที่แก้ปัญหาจริงในชุมชน Pritchett (2013) ชี้ว่าการศึกษาที่ตอบโจทย์ชีวิตจะสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้มากกว่าการเรียนตามตำราส่วนกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนดีใกล้บ้านกลายเป็นพื้นที่ที่มีความหมายสำหรับเด็กและเยาวชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการก้าวข้ามอุปสรรค

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อน "โรงเรียนดีใกล้บ้าน" ให้สัมฤทธิ์ผลในโลกความจริงนั้น ไม่ได้ติดขัดเพียงเรื่องงบประมาณ แต่คือการทลายกำแพงทางความคิด ของระบบราชการและสังคม โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

การสร้างพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รัฐบาลควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนในโครงการมีอิสระในการออกแบบหลักสูตรและการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบจากส่วนกลางที่

ล้าสมัย เพื่อให้โรงเรียนสามารถ "ปรับตัว" ให้เข้ากับตลาดงานและบริบททางวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

การเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุน หน่วยงานส่วนกลางต้องลดบทบาทการสั่งการลง และเปลี่ยนมาทำหน้าที่เป็นผู้จัดหาทรัพยากรระดับสูง เช่น เทคโนโลยีการเรียนรู้ขั้นสูง หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนให้พลังท้องถิ่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างแรงจูงใจให้ครูเก่งคืนถิ่น ปัญหาสำคัญของโรงเรียนใกล้บ้านคือการขาดแคลนบุคลากรที่มีศักยภาพ ผู้เขียนเห็นว่าควรมีนโยบายเชิงรุกในการจูงใจให้ครูที่มีความสามารถกลับไปพัฒนาบ้านเกิดผ่านระบบสวัสดิการที่จูงใจและการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของชุมชน ไม่ใช่แค่คะแนนสอบของนักเรียน

โรงเรียนในฐานะศูนย์กลางชีวิตชุมชน โรงเรียนดีใกล้บ้านไม่ควรเปิดทำการเฉพาะเวลาเรียน แต่ควรถูกพัฒนาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกวัยในชุมชน การบูรณาการพื้นที่ร่วมกับภาคเอกชนและวิสาหกิจชุมชนจะช่วยให้โรงเรียนมีรายได้เสริมและมีความยั่งยืนทางการเงินในระยะยาว

ธรรมาภิบาลดิจิทัล (Digital Governance) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นต้องมาพร้อมกับความโปร่งใส ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ตรวจสอบการใช้งบประมาณและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อป้องกันปัญหาการเมืองท้องถิ่นแทรกแซง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนใกล้บ้านมีมาตรฐานที่ตรวจสอบได้จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน เป็นยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ที่มุ่งเน้นการเยียวยาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งมีรากเหง้ามาจากโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจที่ทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่สมดุลระหว่างเมืองและชนบท โดยมีประเด็นสรุปที่สำคัญคือ

กอบกู้ความเชื่อมั่น ไม่ใช่เพียงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แต่คือการทำให้ชุมชนกลับมาเชื่อมั่นในระบบการศึกษาท้องถิ่น เพื่อลดปรากฏการณ์ การไหลออกของผู้เรียน และลดภาระต้นทุนแฝง เช่น ค่าเดินทาง ค่าครองชีพ ของครอบครัวที่ยากจน

หัวใจคือพลังท้องถิ่น การกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจะช่วยให้การแก้ปัญหาให้มีความคล่องตัว

สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและก้าวหน้า สถานศึกษาคุณภาพในระดับชุมชนควรได้รับการพัฒนาภายใต้องค์ประกอบเชิงสมรรถนะที่ทันสมัย 3 ประการ ได้แก่

- สมรรถนะบุคลากรเชิงเครือข่าย การพัฒนาครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) พร้อมระบบการแบ่งปันทรัพยากรบุคคล ระหว่างเครือข่ายสถานศึกษา
- สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อัจฉริยะ การบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้แบบไร้พรมแดน ลดช่องว่างทางดิจิทัล อย่างเป็นรูปธรรม
- หลักสูตรสมรรถนะเชิงพื้นที่และสากล การพัฒนาหลักสูตรที่ยึดโยงกับทุนทางภูมิสังคม ผสานกับทักษะแห่งอนาคต เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีความพร้อมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล

ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิรูปกฎหมายและระเบียบงบประมาณ

ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ รัฐบาลควรเปลี่ยนจากการจัดสรรงบประมาณรายหัว ซึ่งทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเสียเปรียบ มาเป็นการจัดสรรงบประมาณเชิงพื้นที่ เพื่อให้โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้รับทรัพยากรที่เพียงพอต่อการรักษามาตรฐาน

เพิ่มความยืดหยุ่น ปฏิรูประเบียบการจัดซื้อจัดจ้างให้เอื้อต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการของท้องถิ่น

2. การสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ

การจัดกลุ่มโรงเรียน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน เช่น ครูผู้เชี่ยวชาญ ห้องปฏิบัติการ หรือห้องสมุดดิจิทัล เพื่อทลายข้อจำกัดด้านขนาดของโรงเรียน

โมเดลโรงเรียนแม่ข่าย ยกระดับโรงเรียนบางแห่งให้เป็นโรงเรียนแม่ข่ายหรือเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีความพร้อมสูงเพื่อดึงดูดให้นักเรียนกลับมาเรียนในพื้นที่

3. การบูรณาการทุนทางสังคมและวิชาการ

ดึงชุมชนเข้ามาเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้านและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร เพื่อสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในท้องถิ่น

สร้างสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ยั่งยืน นโยบายไม่ควรเน้นแค่การซื้ออุปกรณ์ แต่ต้องเน้นการบำรุงรักษาและการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างธรรมาภิบาลและความเสมอภาคในระยะยาว

กลไกอุดหนุนเพื่อสร้างสมดุล รัฐบาลกลางต้องมีระบบอุดหนุนงบประมาณเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำรูปแบบใหม่ ในกรณีที่ อปท. แต่ละแห่งมีรายได้และศักยภาพไม่เท่ากัน

ป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง สร้างรูปแบบธรรมาภิบาลทางการศึกษาที่โปร่งใสและเปิดให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนดีใกล้บ้านกลายเป็นสถานีแห่งโอกาสที่ยั่งยืน และเป็นรากฐาน

เอกสารอ้างอิง

ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์. (2563). แนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา: บทเรียนจากนานาชาติสู่บริบทไทย. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2564). การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยผ่านการบริหารจัดการเครือข่ายโรงเรียน. ธนาคารโลก สำนักงานประเทศไทย.

ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. (2565). นวัตกรรมการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่.

สมพงษ์ จิตระดับ. (2562). บาดแผลการศึกษาไทย: ความเหลื่อมล้ำและทางออกเชิงโครงสร้าง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

อมรวิชช์ นาครทรรพ. (2566). พลังชุมชนกับการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน: ถอดบทเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารครุศาสตร์.

Hanushek, E. A. (2020). Education production functions. In The Economics of Education (pp. 161–170). Elsevier.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth. MIT Press.

King, E. M., & Cordeiro-Guerra, S. (2022). Centralization and decentralization in education: A review of the evidence and a framework for policy. World Bank Group.

Levin, H. M., & Belfield, C. R. (2021). The economics of equity in education. In International Encyclopedia of Education (4th ed.). Elsevier.

OECD. (2023). Equity in education: Breaking down barriers to social mobility. OECD Publishing.

Pritchett, L. (2013). The rebirth of education: Schooling ain't learning. Center for Global Development.

UNESCO. (2020). Global education monitoring report 2020: Inclusion and education: All means all. UNESCO Publishing.

World Bank. (2022). The state of global learning poverty: 2022 update. World Bank. Washington, DC.

รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยของชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

A Model for the Development of Participatory Creative Active Aging towards the Co-existence of All Ages People of the Ban Lat Community, Si Suk Sub-district, Kantharawichai District, Maha Sarakham Province

ภานุวัฒน์ สิงห์คำป้อง
Panuvat Singkumpong
พระวิมาน คมฺภีรปญฺโญ
Phra Viman Khampirapanyo
พระครูพิศาลโพธิธรรม
Phra Khru Phisal Phothitham
วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Maha Sarakham Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
สงวน หล้าโพนทัน
Sanguan Laphontan
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus
E-mail: arsomman1653@gmail.com

Received: 10 January 2026; Revised: 14 August 2026; Accepted: 8 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนชุมชนบ้านลาด อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและปฏิบัติการแบบมีส่วนรวม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) พระภิกษุ 2 รูป 2) ผู้สูงอายุ 5 คน 3) ผู้นำชุมชน 2 คน 4) อสม. 2 คน 5) เยาวชน 2 คน และ 6) ประชาชน 5 คน รวม 18 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และชุดกิจกรรมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปเชิงพรรณาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้สูงอายุชุมชนบ้านลาดมีปัญหา 7 ด้าน ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ เศรษฐกิจ ครอบครัวและสังคม จิตใจ วัฒนธรรมและการสืบสานภูมิปัญญา การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และขาดพลังสร้างสรรค์ ซึ่งมีลักษณะการอยู่ร่วมกันแบบเครือญาติ โดยสร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ผ่าน 3 กลไก ได้แก่ กลไกด้านสุขภาพ กลไก

ด้านการมีส่วนร่วม และกลไกด้านความมั่นคง และใช้รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เชิงพุทธบูรณาการกับต้นทุนของชุมชนตามปัญหาและความต้องการผู้สูงอายุ โดยใช้พละ 5 ในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมผ่านพลังกลไกความร่วมมือ 3 เครือข่าย ได้แก่ พลังปฏิบัติการจากชุมชน พลังภายนอกชุมชุน และพลังสนับสนุน ส่งผลให้เกิดพลังผู้สูงอายุและการปรับตัวอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย ส่งผลให้ผู้สูงอายมีสุขภาวะที่ดี มีส่วนร่วมทางสังคม มีรายได้เสริม และมีความมั่นคงในชีวิต

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์, แบบมีส่วนร่วม, การอยู่ร่วมกัน, ชุมชนบ้านลาด

Abstract

This research article has objectives as following: 1) to study the problems of elderly and the characteristics of co-existence among all ages people of the Ban Lat community, Sri Suk Sub-district, Kantharawichai District, Maha Sarakham Province; 2) to create a mechanism for developing participatory creative active aging towards the co-existence of all ages of the Ban Lat community, Sri Suk Sub-district, Kantharawichai District, Maha Sarakham Province; and 3) to create a model for developing participatory creative active aging towards the co-existence of all ages people of the Ban Lat community, Sri Suk Sub-district, Kantharawichai District, Maha Sarakham Province. This is a qualitative and participatory action research study with key informants including: 1) 2 monks; 2) 5 elderly people; 3) 2 community leaders; 4) 2 village health volunteers; 5) 2 youths; and 6) 5 citizens, totaling 18 individuals. Data was collected using interviews and participatory action activities. Data was analyzed using content analysis and summarized descriptively.

The results of research found that

The elderly in Ban Lat community faced problems in 7 areas: health, economy, family and social issues, mental health, culture and traditional knowledge preservation, low self-esteem, and lack of creative energy. They live together in a kinship-based manner. This is achieved by creating a mechanism for developing creative acting aging through three mechanisms: health, participation, and security. It utilizes a Buddhist-based approach to developing creative acting aging, integrated with community resources based on the problems and needs of the elderly. The five powers (Pancha Bala) are applied in a participatory manner, leveraging the collaborative power of three networks: community action, external community support, and assistance. This results in empowered seniors and adaptable co-existence across all age groups, leading to improved well-being, social participation, supplementary income, and life security for the elderly.

Keywords: Model, Developing Creative Active Aging, Participatory, Co-existence, the Ban Lat Community

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ เมื่อปี พ.ศ. 2566 และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอดในปี 2583 ปัจจุบันมีผู้สูงอายุ 13.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ของประชากรทั้งหมด (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2568) นอกจากประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว จำนวนผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 80 ของประเทศยังเป็นผู้มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี, 2568) และยังส่งผลกระทบต่อวัยทำงานที่มีจำนวนน้อยลง ทำให้ประเทศไทยจัดทำยุทธศาสตร์พลิกวิกฤตเป็นโอกาสเตรียมนโยบายรองรับสังคมสูงวัย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2569) รวมทั้งนโยบายเพิ่มกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจโดยการวางแผนนโยบายการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับประชากรสูงอายุเพื่อเศรษฐกิจไทยจะได้ก้าวสู่สังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน (ณัฐญา ประไพพานิช และคณะ, 2565) โดยชุมชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการสังคมผู้สูงอายุผ่านการพัฒนาชุมชนต้นแบบที่สนับสนุนสังคมผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดูแลและช่วยเหลือผู้สูงอายุ (ไพวรรณ ปุริมาตร และคณะ, 2567) ส่วนประชากรวัยสูงอายุในจังหวัดมหาสารคามเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ในปี 2567 มีผู้สูงอายุจำนวน 179,993 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนถึงการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของจังหวัดมหาสารคาม (สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม, 2568) ซึ่งส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดกระบวนการพัฒนาพลังสร้างสรรค์

ชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นชุมชนที่มีผู้สูงอายุจำนวนมาก ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งยังขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวและชุมชนอย่างเหมาะสมกับวัย ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งเผชิญกับปัญหาในการดำเนินชีวิต ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย และขาดการส่งเสริมพลังสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงผู้สูงอายุกับคนกลุ่มอื่น ส่งผลกระทบต่อการอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย ทั้งยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และยังขาดรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ให้กับผู้สูงอายุ จากการสำรวจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่วิจัยพบว่า ชุมชนต้องการรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสามารถยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย

งานวิจัยนี้จึงได้นำปัญหาและความต้องการของชุมชนบ้านลาดมาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของการวิจัยพบว่า มีประเด็นเร่งด่วนที่มีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาสร้างสรรค์พลังผู้สูงอายุเพื่อให้สอดรับกับบริบทสังคมผู้สูงอายุ และเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย สอดคล้องกับกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 ด้านสังคมสูงวัย (Aging society) ที่มุ่งเน้นผู้สูงอายุมีศักยภาพและโอกาสอย่างเต็มที่ งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนแรกทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในชุมชนบ้านลาด ส่วนที่สองทำให้ได้กลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย ส่วนที่สามทำให้ได้รูปแบบปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย

จากปัญหาและความต้องการของพื้นที่วิจัยและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้คณะวิจัยมีคำถามเกี่ยวกับโครงการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในชุมชนบ้านลาดเป็นอย่างไร 2) จะมีกลไกใดบ้างที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์และการอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในชุมชนบ้านลาด และ 3) จะมีรูปแบบใดในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในชุมชนบ้านลาด ที่สามารถนำมาใช้กับบริบทของ

ชุมชนบ้านลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสานวิธี คือ งานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

2) เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Action Research) โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระไตรปิฎก หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย เป็นต้น โดยมีรูปแบบการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจบริบทพื้นที่ การสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และการสัมมนา 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (2) การร่วมวางแผนรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (3) การร่วมดำเนินการ พัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (4) ร่วมรับผลประโยชน์ (5) ร่วมติดตามประเมินผลการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย (6) ทบทวน/จัดการความรู้ และเผยแพร่ความรู้ เปิดเวทีให้ชุมชนได้ร่วมกันทบทวนกระบวนการดำเนินงานและการจัดการความรู้ ร่วมสร้างชุดความรู้ร่วมกัน และการพัฒนาชุมชนต้นแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยนี้ใชวิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยเลือกบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่ดำเนินการวิจัย ผู้ที่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนและผู้สูงอายุในพื้นที่วิจัยอย่างต่อเนื่อง มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและประเด็นการวิจัย รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การสัมภาษณเชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวแทนพระสงฆ์ที่มีความรู้ในการนำหลักธรรมมาใช้พัฒนาพลังผู้สูงอายุ จำนวน 2 รูป 2) กลุ่มผู้สูงอายุที่เข้าร่วมพัฒนาพฤฒพลัง จำนวน 5 คน 3) กลุ่มผู้นำชุมชนที่ร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาพลังผู้สูงอายุ จำนวน 2 คน 4) กลุ่ม อสม. ที่มีส่วนร่วมดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 2 คน 5) กลุ่มเยาวชนที่เข้าร่วมเรียนรู้ภูมิปัญญากับผู้สูงอายุ จำนวน 2 คน 6) กลุ่มประชาชนในชุมชนที่เข้าร่วมพัฒนาพฤฒพลังผู้สูงอายุ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน ซึ่งคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์

3. เครื่องมือที่ใชในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ งานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และชุดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม คือ กิจกรรมการนำหลักพละ 5 มาใช้ในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์กับผู้สูงอายุ และได้มีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 2) การจัดทำร่างเครื่องมือวิจัยสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย 3) นำเครื่องมือวิจัยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และคุณภาพของการวิจัย 4) นำเครื่องมือการวิจัยส่งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เพื่อขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และ 5) จัดทำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ โดยการสำรวจบริบทพื้นที่วิจัย ปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสี่ยงต่อผู้สูงอายุในพื้นที่วิจัย สำรวจข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่วิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุในพื้นที่วิจัย

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของผู้สูงอายุและปัญหาการอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยของประชาชนในพื้นที่วิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

ระยะที่ 3 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกลไกที่ใช้พัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์และการอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่วิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1

ระยะที่ 4 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยในชุมชนบ้านลาด โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 และการทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 5 การรวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชุดความรู้จากการวิจัยตามโครงสร้างเนื้อหา โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และการเรียบเรียงข้อมูลเพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยฐานความรู้จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิเคราะห์ข้อมูลในบริบทพื้นที่วิจัย การวิเคราะห์สภาพปัญหาและผลกระทบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสำรวจ การร่วมจัดกิจกรรม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม บูรณาการกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมมนา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์และความรู้ใหม่จากงานวิจัย พร้อมทั้งสรุปผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องและใช้ประโยชน์จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุชุมชนบ้านลาดมีสภาพปัญหา 7 ด้าน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านสุขภาพ ได้แก่ โรคเรื้อรังและความเสื่อมตามวัย ปัญหาหลักคือ โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคข้อและกระดูกเสื่อม เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดในการเคลื่อนไหว เช่น ปวดเข่า ปวดหลัง การทรงตัวไม่ดี และความเสี่ยงต่อการหกล้ม ทั้งยังพบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าไม่ถึงระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ 2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งขาดรายได้ที่มั่นคง เพราะรายได้หลักมาจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จึงไม่เพียงพอต่อการครองชีพและค่ารักษาพยาบาล ขาดการส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ 3) ปัญหาด้านครอบครัวและสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัวทำให้คนวัยทำงานออกไปทำงานที่อื่น ทำให้ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง หรือมีภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูหลาน ซึ่งเพิ่มภาระทางเศรษฐกิจแก่ผู้สูงอายุ และบทบาททางสังคมลดลงทำให้ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุหรือกิจกรรมของชุมชน 4) ปัญหาด้านจิตใจและอารมณ์ ผู้สูงอายุมีปัญหาความเหงาและความรู้สึกโดดเดี่ยวจากการที่ลูกหลานไปทำงานต่างถิ่น ทำให้รู้สึกว้าเหว่ ขาดคนพูดคุยหรือดูแล ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งมีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลที่เป็นผลพวงมาจากการเจ็บป่วยเรื้อรัง ความกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย และความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาชีวิตเพราะคิดว่าตนเองอายุมากแล้ว 5) ปัญหาด้านวัฒนธรรมและการสืบสานภูมิปัญญา ถึงแม้ว่าผู้สูงอายุจะมีพื้นฐานด้านภูมิปัญญา แต่การถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ยังมีน้อย สาเหตุมาจากเยาวชนส่วนหนึ่งไม่สนใจเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังพบว่า ผู้สูงอายุบางคนหวงภูมิปัญญาของตนเอง จึงไม่อยากถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งผลให้มีแนวโน้มภูมิปัญญาสูญหายไปจากชุมชน และเสียโอกาสในการพัฒนาเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ 6) ปัญหาการไม่เห็นคุณค่าในตนเอง สาเหตุหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและสุขภาพ สมรรถภาพเสื่อมถอย การเจ็บป่วยเรื้อรังหรือการต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป จนทำให้รู้สึกว่าตนเองด้อยค่า ทั้งมีความกังวลเกี่ยวกับรูปลักษณ์ที่เปลี่ยนไปตามวัย ทำให้ไม่มั่นใจในตนเอง สาเหตุหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานะทางสังคม โดยเฉพาะการเกษียณอายุทำให้สูญเสียบทบาทสถานะทางสังคม และรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นภาระแก่ผู้อื่น ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว สิ้นหวัง และขาดแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต 7) ปัญหาการขาดพลังสร้างสรรค์ ผู้สูงอายุขาดพลังผลักดันในการคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา และการสร้างคุณค่า เพราะคิดว่าเป็นวัยที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่จากลูกหลาน มีทัศนคติเชิงลบว่าผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่หมดไฟในการพัฒนาสร้างสรรค์ ส่วนหนึ่งเป็นผลพวงมาจากปัญหาสุขภาพ ส่งผลทำให้พลังสร้างสรรค์ลดลง ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมกับชุมชน และขาดการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาใช้เพื่อเสริมสร้างพลังผู้สูงอายุ

ชุมชนบ้านลาดมีลักษณะการอยู่ร่วมกันที่สะท้อนความผูกพันทางครอบครัว วิถีชีวิตชุมชน และวัฒนธรรมแบบสังคมอีสาน ซึ่งเป็นการอยู่ร่วมกันที่เน้นความสัมพันธ์และความเกื้อกูลกัน สรุปสาระสำคัญได้ 4 ส่วน ดังนี้ 1) การอยู่ร่วมกันในครอบครัวและเครือญาติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับบุตรหลานในครอบครัวขยาย ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของชุมชนอีสานที่มีความเกื้อกูลสัมพันธ์กันเชิงเครือญาติ และมีบทบาทในการช่วยเหลือกันยามเจ็บป่วย การแบ่งปันปัจจัยดำรงชีพ และได้รับการดูแลลูกหลาน ส่งผลให้เกิดความอบอุ่นและเข้มแข็งในครอบครัว 2) การอยู่ร่วมกันในมิติทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงคนในชุมชนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันทุกช่วงวัย ทั้งกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือบุญประเพณี รวมทั้งการสานสัมพันธ์ระหว่างวัยโดยใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับกิจกรรมทางศาสนาและ

วัฒนธรรม 3) การอยู่ร่วมกันในมิติทางเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุหลายคนยังคงมีบทบาททางเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้นทุนทางทรัพยากรชุมชน และร่วมกันจัดกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชน ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในมิติทางเศรษฐกิจ 4) การอยู่ร่วมกันในมิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สองทาง เพื่อให้ผู้สูงอายุทำหน้าที่เป็นครูภูมิปัญญาและปราชญ์ชุมชน ถ่ายทอดทักษะและวิถีชีวิตที่ดีงามสู่คนรุ่นใหม่ ส่วนผู้สูงอายุก็ได้เรียนรู้ทักษะใหม่จากคนรุ่นใหม่ ทำให้ลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างความผูกพันผ่านการเกื้อกูลทางปัญญาที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างสร้างสรรค์

2. กลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

กลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ในชุมชนบ้านลาดขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบผ่านกลไกความร่วมมือของหลายภาคส่วน ได้แก่ 1) กลไกด้านสุขภาพ ประกอบด้วย อสม. หรือ รพ.สต. โรงพยาบาลกันทรวิชัย และโรงเรียนโรคเบาหวาน โดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพองค์รวมผ่านกิจกรรมออกกำลังกาย โภชนาการ การประเมินภาวะซึมเศร้า กิจกรรมบำบัด สันทนาการ กลไกการแพทย์ปฐมภูมิ (รพ.สต./อสม.) ส่งเสริมสุขภาวะเชิงรุกเพื่อติดตามดูแลผู้สูงอายุ การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานในโรงเรียนโรคเบาหวาน พร้อมทั้งเสริมพลังการจัดการตนเองด้วยสติพละและวิริยพละ 2) กลไกด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย โรงเรียนผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน พระพุทธศาสนา และชุมชน ร่วมกันส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยมุ่งเปลี่ยนสถานะผู้สูงอายุจากผู้ถูกดูแลเป็นครูภูมิปัญญาผ่านการบูรณาการกับโรงเรียนผู้สูงอายุ การสร้างเวทีถ่ายทอดภูมิปัญญาระหว่างวัย และการส่งเสริมบทบาทนำทางศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งสร้างความผูกพันของคนในชุมชน และ 3) กลไกด้านความมั่นคง ประกอบด้วย กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เอกชน และวัด โดยการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจผ่านกลุ่มอาชีพ (วิสาหกิจชุมชน) เพื่อผลิตสินค้าที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุ ส่งเสริมการตลาด และร้านค้าชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดการทุนภูมิปัญญา และสร้างความมั่นคงทางจิตวิญญาณร่วมกัน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรม ร่วมกันดูแลความปลอดภัยในชุมชน เพื่อลดความวิตกกังวลและทำให้การดำรงอยู่อย่างมีความหมายร่วมกัน ส่งผลทำให้เกิดความมั่นคงทางสังคมด้วย ซึ่งมีการสร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย ผ่านกลไกการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและศักยภาพของชุมชน การระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การออกแบบกลไกและกิจกรรมพัฒนาพฤฒพลัง การดำเนินการพัฒนาเชิงบูรณาการกับพละ 5 การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาและขยายผลกับเครือข่ายความร่วมมือ

3. รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

3.1 รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เชิงพุทธบูรณาการ

รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด จำแนกประเด็นสำคัญออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์

การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ของชุมชนบ้านลาด โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมพละ 5 ในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เชิงพุทธแบบองค์รวม เพื่อเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีพลังสร้างสรรค์ โดยศรัทธาพละและสมาธิพละสร้างความเชื่อมั่นในพลังผู้สูงวัยและฝึกสมาธิกับทุกกิจกรรมของชีวิต วิริยะพละเป็นพลังขับเคลื่อนความเพียรในการดูแลสุขภาพและฝึกทักษะอาชีพเพื่อสร้าง

รายได้ ส่วนสติพละเป็นพลังควบคุมจิตใจให้อยู่กับปัจจุบัน รู้เท่าทันความเสื่อมของร่างกาย และเพิ่มความประณีตในงานฝีมือ ขณะที่ปัญญาพละทำให้ผู้สูงอายุสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาและประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ การมีส่วนร่วมและความมั่นคง

2. การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านสุขภาพ

การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านสุขภาพในชุมชนบ้านลาด ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมพละ 5 เพื่อขับเคลื่อนกลไกสุขภาพและสร้างวินัยในการดูแลตนเอง การดำเนินงานเน้นการควบคุมและขับเคลื่อนสุขภาพผ่าน 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) วิริยพละ (ความเพียร) ถูกใช้เป็นพลังขับเคลื่อนให้ผู้สูงอายุมีความเพียรพยายามในการรักษาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามแผนการรักษาของโรงเรียนโรคเบาหวานอย่างเคร่งครัด 2) สติพละ (ความระลึกรู้) ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมสุขภาพ เช่น บริโภคปัจจัยดำรงชีพอย่างมีสติ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติ รู้เท่าทันและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง 3) ศรัทธาพละ ปัญญาพละ และสมาธิพละ ถูกนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ สร้างกำลังใจ ส่งเสริมความรู้ที่ถูกต้อง ความมุ่งมั่นตั้งใจและมีวินัยในการรักษาสุขภาพ และ 4) การประยุกต์ใช้พละ 5 กับสุขภาวะผู้สูงอายุ เพื่อเปลี่ยนภาระด้านสุขภาพให้เป็นโอกาสในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระการพึ่งพิงลูกหลานและชุมชน ส่งผลให้เกิดพลังด้านสุขภาพ

3. การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านการมีส่วนร่วม

การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนบ้านลาด โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมพละ 5 สรุปได้ 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สร้างการมีส่วนร่วมด้วยปัญญาพละผ่านการใช้ทุนทางภูมิปัญญาโดยผู้สูงอายุเป็นครูภูมิปัญญาที่มีบทบาทถ่ายทอดทักษะภูมิปัญญาในโรงเรียนผู้สูงอายุ และเป็นแกนนำทางวัฒนธรรมตามประเพณีของชาวอีสาน (ฮีตสิบสอง) 2) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ โดยการใช้วิริยพละในการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และใช้สมาธิพละเพื่อตั้งใจพัฒนาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพ 3) การมีส่วนร่วมทางสังคมและจิตวิญญาณ โดยใช้ศรัทธาพละของพระสงฆ์วัดโพธิ์ศรีเพื่อเสริมพลังภายในให้ผู้สูงอายุเชื่อมั่นกับการทำความดี ซึ่งเป็นแรงผลักดันไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เพื่อใช้พลังผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และการใช้สติพละควบคุมอารมณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทุกช่วงวัย และ 4) การบูรณาการหลักธรรมเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยการบูรณาการหลักธรรมพละ 5 ในมิติการมีส่วนร่วม 5 ส่วน ได้แก่ (1) นำปัญญาพละและวิริยพละไปใช้สร้างการมีส่วนร่วมเสริมสร้างความรู้และสร้างความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุ (2) นำศรัทธาพละไปใช้สร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ผ่านบทบาทผู้นำทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรม (3) นำปัญญาพละไปใช้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างวัย เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยผ่านการถ่ายทอดภูมิปัญญาสองทาง (4) นำวิริยพละและสมาธิพละไปใช้เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นพัฒนางานวิสาหกิจชุมชน และ (5) นำสติพละไปใช้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การร่วมกันดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุอย่างมีสติและการใช้สติเสริมสร้างวินัยทางสังคม ซึ่งเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4. การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านความมั่นคง

การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ด้านความมั่นคงในชุมชนบ้านลาด โดยบูรณาการหลักธรรมพละ 5 เพื่อสร้างความมั่นคง 4 มิติ ได้แก่ 1) ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ การใช้สมาธิและความเพียรในการสร้างงานเพื่อหารายได้ให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็น การเข้าถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม เช่น เบี้ยยังชีพ และโอกาสสร้างรายได้เสริม ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2) ความมั่นคงด้านสุขภาพ ครอบคลุมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ความเข้มแข็งของกลไกดูแล

สุขภาพชุมชนกับภาคีเครือข่าย และการใช้สติดูแลตนเองเพื่อลดภาวะพึ่งพิงผู้อื่น 3) ความมั่นคงด้านสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น การได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีบทบาทและส่วนร่วมในชุมชน รวมถึงได้รับความปลอดภัยทางสังคม และ 4) ความมั่นคงทางจิตใจ โดยใช้ศรัทธาพละเชื่อมโยงกับสติพละและสมาธิพละเพื่อการปฏิบัติธรรม ช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสงบทางจิตใจและยอมรับความจริงของชีวิต ส่วนสติพละช่วยจัดการกับความเครียด ความกังวล หรือภาวะซึมเศร้า และการใช้ปัญญาพละในการคิดวิเคราะห์ให้เข้าใจสัจจธรรมของชีวิตตามความเป็นจริง และสามารถปรับตัวในชีวิตบั้นปลายได้ดี ดังนั้น การบูรณาการหลักพละ 5 จึงทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้มั่นคง มีเครือข่ายสังคมเข้มแข็ง สุขภาพแข็งแรง และมีกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความปลอดภัยทางสังคม และมีสุขภาวะที่ดี

5. รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด

รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด โดยการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เชิงพุทธบูรณาการให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนบ้านลาด ซึ่งเป็นรูปแบบที่ตอบโจทย์ปัญหาของผู้สูงอายุ โดยใช้หลักธรรมพละ 5 เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาพลังผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมผ่านกลไกทางสังคม โดยใช้พลังความร่วมมือ 3 เครือข่าย ได้แก่ พลังเครือข่ายปฏิบัติการจากภายในชุมชน พลังความร่วมมือกับภายนอกชุมชุน และพลังเครือข่ายสนับสนุน ซึ่งมุ่งเน้นการใช้พละแต่ละข้อ (ศรัทธาพละ วิริยพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ) เพื่อพัฒนาพลังสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ดังนี้

1) การใช้ศรัทธาพละพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การพัฒนาสุขภาพ โดยสร้างกำลังใจและความเชื่อมั่นในการต่อสู้กับโรคเรื้อรังและความเสื่อมของร่างกาย (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม โดยสร้างการมีส่วนร่วมทางจิตวิญญาณและสังคม (วัดเป็นศูนย์กลาง) สร้างพลังมีส่วนร่วมกิจกรรมจิตอาสา (3) การพัฒนาความมั่นคง อบรมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ลดความวิตกกังวล และความเชื่อมั่นในคุณค่าตนเอง

2) การใช้วิริยพละพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การพัฒนาสุขภาพ อบรมแนวทางเสริมสร้างความเพียรในการออกกำลังกายสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามแผนการรักษาโรค เพียรควบคุมอาหารเพื่อสุขภาพ และเพียรดูแลสุขภาพให้เหมาะสมกับวัย (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจผ่านการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีคุณภาพ (๓) การพัฒนาความมั่นคง ส่งเสริมความมั่นคงด้านเศรษฐกิจผ่านการสร้างรายได้จากการพัฒนากลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ

3) การใช้สติพละพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การพัฒนาสุขภาพ อบรมการใช้สติเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมเอื้อต่อสุขภาพ ควบคุมอาหารและยา สร้างความระลึกรู้ต่อภาวะความเสี่ยงและรู้เท่าทันความเสื่อมของร่างกาย (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมที่ดีด้วยการมีสติควบคุมอารมณ์กับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุกับชุมชน และ (3) การพัฒนาความมั่นคง อบรมการใช้สติเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ การจัดการความเครียด และช่วยกันดูแลความปลอดภัยเพื่อสร้างความสงบมั่นคงทางสังคม

4) การใช้สมาธิพละพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การพัฒนาสุขภาพ อบรมการใช้สมาธิเพื่อดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ และเสริมสร้างกำลังใจไม่ย่อท้อต่อปัญหาสุขภาพ (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม ส่งเสริมจิตสำนึกรักท้องถิ่นเพื่อมุ่งมั่นทุ่มเทอุทิศตนเพื่อชุมชน การทำกิจกรรมร่วมกันทุกช่วงวัย และใช้สมาธิในการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชนร่วมกันเพื่อ

สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (3) การพัฒนาความมั่นคง ฝึกสมาธิเพื่อเสริมความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์ ความสงบสุขทางใจ โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย

5) การใช้ปัญญาพละพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การพัฒนาสุขภาพ อบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพจาก รพ.สต. และโรงเรียนโรคเบาหวาน บูรณาการกับการดูแลสุขภาพวิถีพุทธเพื่อให้เข้าใจการดูแลรักษาสุขภาพอย่างถูกต้อง (2) การพัฒนาการมีส่วนร่วม โดยการใช้ทุนทางปัญญาเพื่อถ่ายทอดทักษะ/ภูมิปัญญาในโรงเรียนผู้สูงอายุ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัย ส่งผลทำให้ลดช่องว่างระหว่างวัย (3) การพัฒนาความมั่นคง อบรมให้ความรู้การดำเนินชีวิตอย่างสุจริตและแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความมั่งคงในชีวิต นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้กับชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม การรักษาและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางวัฒนธรรม

ดังนั้น การใช้พละ 5 พัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุสามารถใช้พลังผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ได้เต็มศักยภาพและก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับตัวอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย โดยการใช้พลังสร้างสรรค์และคุณค่าของผู้สูงอายุเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนพลังสู่พฤติกรรมและกิจกรรมสร้างสรรค์ด้วยหลักพละ 5 พร้อมทั้งออกแบบกิจกรรมสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย สามารถเปลี่ยนสถานะผู้สูงอายุจากผู้รับเป็นผู้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนพลังชุมชนให้เกิดการพัฒนา พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณประโยชน์ร่วมกันและยกระดับความสัมพันธ์ทางสังคมให้เกิดความเกื้อกูลทุกช่วงวัย

3.2 การใช้รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด

การใช้รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด โดยได้ดำเนินการผ่านพลัง 3 ส่วน ดังนี้

1) พลังจากกลไกภายในชุมชนบ้านลาด ซึ่งครอบคลุมทั้งพลังกลุ่มคน พลังองค์กรชุมชน พลังต้นทุนชุมชน และพลังกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยมีผู้สูงอายุเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักผ่านการใช้หลักธรรมพละ 5 สร้างความมั่นคงทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ (1) พลังกลุ่มคน ผู้สูงอายุใช้ศรัทธาพละและปัญญาพละเพื่อความมั่นคงทางจิตใจ ส่วนการใช้วิริยะพละและสติพละเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ โดยมีพระสงฆ์เสริมสร้างศรัทธาพละและปัญญาพละ ส่วน อสม. กระตุ้นวิริยพละในการดูแลสุขภาพ และประชาชนทุกวัยมีส่วนร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนชุมชน (2) พลังองค์กรชุมชนทำหน้าที่เป็นกลไกปฏิบัติการ โดยมีวัดและโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างมั่นคงทางจิตใจและปัญญา กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และร้านค้าชุมชน สร้างมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่วนชมรมผู้สูงอายุและโรงเรียนโรคเบาหวาน สร้างมั่นคงทางสังคมและสุขภาพ (3) พลังต้นทุนชุมชน โดยมีการบูรณาการทุน 6 ส่วน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนวัฒนธรรม ทุนธรรมชาติ ทุนสังคม ทุนการเงิน และทุนกายภาพ บูรณาการกับพละ 5 โดยมีเป้าหมายหลักคือการเปลี่ยนผู้สูงอายุจากผู้ถูกดูแลเป็นผู้มีพลังสร้างสรรค์ (4) พลังกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยใช้การบูรณาการกิจกรรมผู้สูงอายุกับพละ 5 เป็นฐานรากในการจัดกิจกรรมเสริมพลังสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุแบบมีส่วนร่วมทุกช่วงวัย

2) พลังกลไกภายนอกชุมชนบ้านลาด ซึ่งเป็นการสนับสนุนเชิงระบบจากภาครัฐ สถาบันการศึกษา และเครือข่าย เพื่อเพิ่มศักยภาพชุมชนด้านงบประมาณ ความรู้ และบุคลากร จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การสนับสนุนเชิงนโยบาย วิชาการ และสุขภาพ โดยมี อบต. ศรีสุข สนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่วนมหาวิทยาลัยมหาสารคามสนับสนุนด้านวิชาการ การร่วมวิจัยและจัดกิจกรรมฝึกอบรมบุคลากรชุมชน ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสนับสนุนด้านสุขภาพเชิงรุก เช่น การตรวจสุขภาพ การอบรมโภชนาการ และการดูแลรักษา (2) การเสริมพลังทาง

ความรู้และทรัพยากร การทำงานร่วมกันของกลไกภายนอกทำให้ชุมชนได้รับการเสริมพลังทางความรู้ ทรัพยากร และเครื่องมือที่จำเป็น รวมถึงการขยายผลต้นแบบและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ไปยังพื้นที่อื่น การสนับสนุนนี้จึงเป็นไปอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยหน่วยงานภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและที่ปรึกษาในการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์

3) พลังเครือข่ายสนับสนุน ซึ่งเป็นภาคีภายนอกที่เข้ามามีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาพฤฒพลัง จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การเสริมพลังทางเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าและรายได้ โดยสนับสนุนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้สูงอายุผ่านตลาดออนไลน์ และการจัดหาทุนสนับสนุนจากภาคเอกชนเพื่อใช้ในการต่อยอดกิจกรรมพฤฒพลังและการสร้างแบรนด์สินค้าชุมชน และ (2) การเสริมพลังทางสังคมและการประชาสัมพันธ์ โดยเผยแพร่กิจกรรมของผู้สูงอายุให้เป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจแก่ชุมชนอื่น ๆ ดังนั้น พลังเครือข่ายสนับสนุนจึงเป็นกลไกสำคัญทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างพลังทางสังคมของผู้สูงอายุ

อภิปรายผล

1. สภาพปัญหาของผู้สูงอายุและลักษณะการอยู่ร่วมกันของประชาชนชุมชนบ้านลาด ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาผู้สูงอายุชุมชนบ้านลาด ประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ครอบครัวและสังคม จิตใจและอารมณ์ วัฒนธรรมและการสืบสานภูมิปัญญา การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และการขาดพลังสร้างสรรค์ ทั้งนี้พบว่า ปัญหาดังกล่าวเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมและประชากรที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง ที่พบว่า ผู้สูงอายุมีสภาพปัญหาและความต้องการทางทางกาย ทางสังคม ทางอารมณ์ และทางสติปัญญา จึงควรจัดการสุขภาวะและสวัสดิการผู้สูงอายุให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ (จักรแก้ว นามเมือง, 2560) นอกจากนี้ยังพบประเด็นลักษณะการอยู่ร่วมกันเชิงเครือญาติ อิงอาศัยความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น การอยู่ร่วมกันในมิติทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานต้นทุนของชุมชน รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในมิติด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญา ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจและวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางสังคมที่ใช้เกี่ยวโยงคนในชุมชนและสร้างสัมพันธภาพภายในชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ หลาบคำ และคณะ ที่พบว่า การอยู่ร่วมกันต้องมีการเตรียมชุมชนในการรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่เหมาะสมของชุมชนชนบท ประกอบด้วย การถ่ายทอดข้อมูลเพื่อกระตุ้นการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมสูงวัยในชุมชน กระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจ การสร้างกลไกการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย (จิราภรณ์ หลาบคำ และคณะ, 2563) และยังเห็นแตกต่างว่าการอยู่ร่วมกันของชุมชนต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับประชาชนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างชุมชนเชิงเครือญาติเพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์

2. สร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนได้มีการสร้างกลไกความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัย 3 ส่วน ได้แก่ กลไกเชิงปฏิบัติการจากกลุ่มคนและองค์กรภายในชุมชน กลไกความร่วมมือกับภายนอกชุมชน และกลไกที่มีบทบาทสนับสนุน ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของรูปแบบดังกล่าว ได้แก่ การมีส่วนร่วมของนักวิจัยในการออกแบบกลไกร่วมกับชุมชนให้สอดคล้องกับพฤฒพลังร่วมกับชุมชนให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือ กลไกด้านสุขภาพ กลไกการมีส่วนร่วม และกลไกด้านความมั่นคง ทั้งยังได้มีการนำปัจจัยที่เป็นต้นทุนภายในชุมชนมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาพฤฒพลัง ประกอบกับลักษณะทางสังคมของชุมชนแบบเปิดรับ

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ และคณะกรรมการชุมชนมีความเข้มแข็งจึงสามารถประสานกลไกเครือข่ายความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ ที่พบว่า กลไกอยู่ที่พื้นที่เกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุจากชุมชน คือ การช่วยเหลือเกื้อกูลด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับความมั่นคงของชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา และประเพณีของชุมชน กิจกรรมเกี่ยวกับเสริมรายได้ ตรวจสุขภาพ และมีอาสาสมัครดูแลช่วยเหลือ แนวทางที่เหมาะสมของชุมชนท้องถิ่นใช้กลไกขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุของชุมชนทำงานในรูปของคณะกรรมการภาคีเครือข่ายที่มีแบบแผนด้านผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมจากชุมชน (ชวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ, 2559) โดยชุมชนบ้านลาดได้มีการสร้างกลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์สอดคล้องกับสภาพปัญหากับความต้องการของผู้สูงอายุตามบริบทและศักยภาพของชุมชน

3. รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ของชุมชนบ้านลาดโดยใช้การพัฒนาพลังสร้างสรรค์และคุณค่าของผู้สูงอายุบูรณาการหลักธรรมพละ 5 เพราะเป็นธรรมที่เสริมสร้างพลัง พร้อมทั้งออกแบบกิจกรรมสร้างสรรค์ผ่านการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง ขับเคลื่อนผ่านกลไกความร่วมมือของภาคีเครือข่าย ทำให้ผู้สูงอายุสามารถใช้พลังศักยภาพให้เกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อชุมชน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสถานะจากผู้รับการดูแลเป็นผู้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนพลังชุมชน ส่วนสำคัญมาจากพระสงฆ์ในวัดโพธิ์ศรีที่เข้าใจการประยุกต์ใช้หลักพละ 5 มาใช้ในการพัฒนาพลังผู้สูงอายุบูรณาการกับพลังชุมชนผ่านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ และคณะ ที่พบว่า การพัฒนาพฤฒพลังผู้สูงอายุเริ่มจากการตระหนักและวางแผนการที่ผู้สูงอายุร่วมกันคิดทำกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้พึ่งพาตนเองให้ผู้สูงอายุได้เปิดใจเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและพึ่งพาตนเองได้ (พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ และคณะ, 2565) โดยสิ่งที่ค้นพบใหม่จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด โดยใช้กระบวนการศึกษาปัญหาผู้สูงอายุเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนา พร้อมทั้งศึกษาลักษณะการอยู่ร่วมกันและศักยภาพของชุมชน จากนั้นจึงประยุกต์ใช้หลักพละ 5 พัฒนาพฤฒพลังผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งสร้างกลไกเครือข่ายความร่วมมือจากภายในและภายนอกชุมชนโดยการมีส่วนร่วมจัดทำแผนและออกแบบกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้พลังสร้างสรรค์ร่วมกับชุมชนทุกช่วงวัย

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ชุมชนบ้านลาดได้สร้างวงจรพฤฒพลังสร้างสรรค์ โดยมีหลักพละ 5 เป็นพลังขับเคลื่อนพลังภายในและภายนอก รวมทั้งพลังจากเครือข่ายสนับสนุนบูรณาการกับการพัฒนาพลังผู้สูงอายุไปสู่การพัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดการอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย โดยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัยพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย

จากแผนภาพดังกล่าว แสดงให้เห็นองค์ความรู้จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัยของชุมชนบ้านลาด ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ การเสริมสร้างพฤฒพลังตามหลักพละ 5 พลังกลไกการมีส่วนร่วมพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ พัฒนาพลังผู้สูงอายุ พัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์ พัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ และผลลัพธ์การอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย ดังนั้น การพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์จึงไม่ได้เป็นเพียงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุเท่านั้น แต่เป็นวงจรพัฒนาพฤฒพลังแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการพละ 5 กับพลังภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลกระทบระดับชุมชนในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวัย ซึ่งต่างจากแนวทางเดิมที่มุ่งเฉพาะการส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุโดยขาดความเชื่อมโยงมิติทางจิตวิญญาณ

สรุป

สรุปการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยของชุมชนบ้านลาด ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพปัญหาของผู้สูงอายุชุมชนบ้านลาดสรุปได้ 7 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ครอบครัวและสังคม จิตใจและอารมณ์ วัฒนธรรมและการสืบสานภูมิปัญญา การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และการขาดพลังสร้างสรรค์ 2) กลไกการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ของชุมชนบ้านลาดขับเคลื่อนผ่านความร่วมมือของ 3 กลไก ได้แก่ กลไกด้านสุขภาพ กลไกด้านการมีส่วนร่วม กลไกด้านความมั่นคง โดยมีกระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและศักยภาพชุมชน การระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

การออกแบบกิจกรรมพัฒนาพฤฒพลัง การลงมือดำเนินการเชิงบูรณาการ การติดตามประเมินผล และขยายผลสู่เครือข่ายอื่น และ 3. รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมยกระดับสู่การอยู่ร่วมกันของประชาชนทุกช่วงวัยชุมชนบ้านลาด ได้แก่ “รูปแบบการพัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์เชิงพุทธบูรณาการหลักพละ 5” โดยการนำหลักพละ 5 มาใช้พัฒนาพฤฒพลังสร้างสรรค์ ส่งผลให้มีจุดเปลี่ยนสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดีผ่านการสร้างวินัยดูแลตนเอง การมีส่วนร่วมผ่านการถ่ายทอดภูมิปัญญาและร่วมกิจกรรมชุมชน และความมั่นคงผ่านการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใชประโยชน

1) ชุมชนบ้านลาดควรนำผลการวิจัยในประเด็นสภาพปัญหาของผู้สูงอายุไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อบูรณาการกับการพัฒนาชุมชน

2) คณะสงฆ์ควรปรับบทบาทการพัฒนาพลังผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับบริบทผู้สูงอายุในแต่ละชุมชน และประยุกต์ใช้หลักธรรมพละ 5 ไปใช้เผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปของการพัฒนาพลังผู้สูงอายุ

3) กลุ่มผู้สูงอายุควรใช้พละ 5 เพื่อการเสริมสร้างพลังตนเอง และใช้พลังผู้สูงอายุเกื้อกูลต่อการอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย

4) วิสาหกิจชุมชนควรมีแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสวัสดิภาพผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม

2) ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาพฤฒพลังยกระดับสู่สวัสดิการผู้สูงอายุให้ครอบคลุมด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง

3) ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังชุมชนเชิงปฏิบัติการบนฐานต้นทุนชุมชน

4) ควรทำวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันทุกช่วงวัย

เอกสารอ้างอิง

จักรแก้ว นามเมือง. (2560). โรงเรียนผู้สูงอายุ : ต้นแบบการจัดการสุขภาวะและการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิราภรณ์ หลาบคำ และคณะ. (2563). การเตรียมความพร้อมของชุมชนชนบทเพื่อรองรับสังคมสูงวัย: กรณีศึกษาชุมชนตำบลโนนโหนน อำเภอวาริมชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวตักรรม (สกสว.).

ชวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ. (2559). การดูแลและพัฒนาผู้สูงอายุโดยชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการวิจัย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยดุสิต.

ณัฐญา ประไพพานิช และคณะ. (2565). การศึกษาผลกระทบการเข้าสู่สังคมสูงวัยต่ออัตราการเจริญเติบโตผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศไทย. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 14(2) 28-43.

พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์ และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบและเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอาย. วารสารวิจยวิชาการ. 5(1), 11-26.

ไพวรรณ ปุริมาตร และคณะ. (2567). การพัฒนาชุมชนต้นแบบรองรับสังคมผู้สูงอายุโดยกลไกเชิงพื้นที่. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 3(1), 250-267.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2568). สังคมสูงอายุ และสังคมอายุยืน: แนวทางการพัฒนาบริการเพื่ออนาคต. วารสารสภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. 1(2), 71-81.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2569). สถานการณ์ประชากรไทยปี 2569 พลิกวิกฤตเกิดน้อย-สังคมสูงวัย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี. (2568). บทวิเคราะห์ประเด็นสำคัญผู้สูงอายุ ประจำปี 2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี.

สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม. (2568). บทวิเคราะห์ประเด็นผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2568. มหาสารคาม: สำนักงานสถิติจังหวัดมหาสารคาม.

การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด

Development of Buddhist Integrated Learning Space at Public Space in Roi Et Province

สุกานดา จันทวารีย์
Sukanda Chantawaree
สยามพร พันธไชย
Siamporn Phanthachai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist College
E-mail: Sukanda.cha@mcu.ac.th

Received: 3 July 2026; Revised: 5 July 2026; Accepted: 6 July 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้ และ 3) ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (R&D) 5 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน โดยการสอบถามและสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า แหล่งการเรียนรู้ในจังหวัดร้อยเอ็ดมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.76) การส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการได้รับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.56) และความพึงพอใจต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.52) รูปแบบดังกล่าวส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์และชุมชน สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ, พื้นที่สาธารณะ

Abstract

The research research “The Development of Buddhist-Integrated Learning Spaces in Public Areas of Roi Et Province” aimed to: (1) investigate the concepts for designing Buddhist-integrated learning spaces, (2) develop a model for promoting such learning spaces, and (3) evaluate participants’ satisfaction with the developed model. This study employed a five-phase Research and Development (R&D) approach. The research instruments consisted of questionnaires and semi-structured interview forms. Data were collected through

questionnaires administered to 400 residents of Niwet Subdistrict, Thawat Buri District, Roi Et Province, and in-depth interviews with 17 key informants.

The findings revealed that the learning resources in Roi Et Province possessed a high level of potential and readiness for development ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.76). The promotion of Buddhist-integrated learning spaces was evaluated at a high level ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.56), and overall satisfaction with the developed model was also rated at a high level ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.52). The developed model effectively fostered collaborative integration between the Buddhist Sangha and local communities, promoted lifelong learning through religious, cultural, and local wisdom-based activities, and incorporated appropriate learning media and technologies. Furthermore, it enabled community members to apply acquired knowledge in their daily lives and effectively responded to the learning needs of the local community.

Keywords: Development, Buddhist-Integrated Learning, Public Spaces

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งเหตุผล โดยอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลตามหลักปัจจยาการ กล่าวคือ เมื่อมีเหตุปัจจัยอย่างใด ย่อมก่อให้เกิดผลที่สอดคล้องกับเหตุปัจจัยนั้น หลักการดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงเน้นว่าหลักพระพุทธศาสนาสามารถนำมาอธิบายแก่บุคคลทุกช่วงวัย โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน หากถ่ายทอดด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและแสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง จะช่วยฝึกฝนให้เยาวชนมีเหตุผล รู้จักพิจารณาผลของการกระทำ และได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเยาว์อย่างเหมาะสม

การศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนามิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้ในระดับสติปัญญาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวมผ่านหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา หรืออธิสีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โดยให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การเรียนรู้ที่ขาดการปฏิบัติจึงยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักธัมมานุธรรมปฏิบัติจะช่วยให้ข้อปฏิบัติย่อยสอดคล้องกับหลักธรรมและนำไปสู่จุดหมายของการพัฒนาชีวิต การศึกษาตามแนวพุทธจึงเชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าด้วยกัน ทำให้บุคคลสามารถประพฤติชอบทางกาย วาจา และใจ มีจิตใจมั่นคง รู้เท่าทันอารมณ์ ลดความวิตกกังวล และตัดสินใจดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง

แนวคิดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างร่างกายและจิตใจ โดยนำหลักสติปัฏฐาน 4 ได้แก่ กาย เวทนา จิต และธรรม มาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีสติช่วยให้บุคคลกำหนดรู้สภาวะทางกายและจิต เข้าใจตนเอง สามารถป้องกันและลดพฤติกรรมที่เป็นอกุศล ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนบุคคลกับการอยู่ร่วมกันในสังคม เมื่อจัดสภาพแวดล้อมและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมหรือเป็นสัปปายะ ย่อมส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข รวมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในปัจจุบันยังมีลักษณะแยกส่วนตามศาสตร์และรายวิชา ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงได้อย่างชัดเจน แม้ความรู้ใหม่จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการวิจัยและ

พัฒนา แต่หากขาดการบูรณาการ ผู้เรียนอาจมีความรู้เฉพาะด้านโดยไม่เข้าใจความสัมพันธ์ของมนุษย์ ธรรมชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวม จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำงานร่วมกัน และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา โดยประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

ในอดีต วัดเคยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตของชุมชน เป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ ศีลธรรม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ปัจจุบันบทบาทดังกล่าวลดลง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต และข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง ส่งผลให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนเมือง มีโอกาสเข้าวัดและเข้าถึงการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาน้อยลง แม้องค์กรคณะสงฆ์จะยังมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่หลักธรรม แต่การสร้างพื้นที่เรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และสอดคล้องกับวิถีชีวิตร่วมสมัยยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2533)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมุ่งพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่รวบรวมทรัพยากรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ทั้งเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ และผู้ขาดโอกาสทางสังคม พื้นที่ดังกล่าวจะสนับสนุนการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ การแลกเปลี่ยนความรู้ การค้นหาความถนัด และการสร้างความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวและชุมชน โดยมีครู พระสงฆ์ นักวิชาการ และจิตอาสาร่วมจัดกระบวนการเรียนรู้ การศึกษานี้กำหนดให้วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงความรู้ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ฟื้นฟูบทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนา และเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2566)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อพัฒนาการส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจและนำเสนอพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology Research) ทั้งการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมุ่งเน้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ รวมทั้งพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโครงการที่เน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีวิธีการศึกษาใน 4 ลักษณะ ได้แก่

1.1 การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ชุดความรู้ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ค และกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการดำเนินการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ

2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ

3) ศึกษาการบูรณาการรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะกับกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นรวมทั้งพัฒนาพื้นที่และสื่อการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ

4) ศึกษากระบวนการรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปบูรณาการเข้ากับพื้นที่สาธารณะที่เข้าร่วมโครงการ

5) ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ รวมทั้งพัฒนาพื้นที่และสื่อการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโครงการที่เน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาในพื้นที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการดังนี้

1) ดำเนินการออกแบบเครื่องมือ/แบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นของพระภิกษุ-สามเณรและประชาชนเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

2) การสำรวจความคิดเห็น การรับรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมของการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์และประชาชน จำนวน 400 รูป/คน

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

4) จัดการข้อมูลในเชิงปริมาณเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการดังนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้แทนวัฒนธรรมจังหวัด ผู้แทนอำเภอเมืองและผู้แทนนักวิชาการพัฒนาชุมชนและสังคมในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 17 รูป/คน เพื่อทราบนโยบายและแนวปฏิบัติของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

2) สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มร่วมกับคณะสงฆ์และตัวแทนภาครัฐ ผู้นำท้องถิ่นในระดับอำเภอ จำนวน 17 รูป/คน เพื่อทราบแนวทางการดำเนินการตามเป้าหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

3) การสนทนากลุ่มและการส่งเสริมกิจกรรมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

4) ประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มจากผู้ใช้ข้อมูลในเชิงคุณภาพแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เห็นกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยเป็นกระบวนการพัฒนาชุดความรู้ตัวชี้วัดและกระบวนการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1) การพัฒนาชุดความรู้เรื่องรูปแบบการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 1 ชุด

2) การถวายความรู้กับพระภิกษุฝ่ายปกครองและสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชนในระดับตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

3) การส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

4) การเสริมสร้างเครือข่ายพระสงฆ์และผู้นำชุมชนในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเป็นความร่วมมือของคณะสงฆ์ ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน ภาคเอกชนและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5) วิเคราะห์องค์ความรู้ ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.1. การศึกษาแนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาพบว่า จังหวัดร้อยเอ็ดมีทุนทางสังคม วัฒนธรรม และพระพุทธศาสนาที่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ โดยแหล่งเรียนรู้สำคัญประกอบด้วย ๔ ประเภท ได้แก่ บุคคล สถานที่ สื่อและสารสนเทศ และกิจกรรมหรือประเพณีของชุมชน แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลที่มีศักยภาพเด่น ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้านด้านเศรษฐกิจพอเพียง วัฒนธรรมท้องถิ่น ศิลปะพื้นเมือง หัตถกรรม และการทอผ้าไหม ส่วนแหล่งเรียนรู้ประเภทสถานที่พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดมีความเหมาะสมสูงสุดในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ขณะที่สื่อภาพ สื่อเสียง หอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และสื่อสิ่งพิมพ์ สามารถใช้สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านกิจกรรมและประเพณี พบว่า ประเพณีบุญบั้งไฟ แห่เทียนพรรษา บุญผะเหวด และสมมาน้ำคืนเพ็งเส็งประทีป รวมทั้งกิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ ค่ายคุณธรรม ลานธรรมลานกีฬา และการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน เป็นทุนการเรียนรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาได้ โดยภาพรวมแหล่งเรียนรู้มีศักยภาพและความ

พร้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 องค์ความรู้ที่ควรอนุรักษ์และถ่ายทอด ได้แก่ งานหัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาควรออกแบบพื้นที่และกิจกรรมให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน เปิดโอกาสให้เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ พระสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วม พร้อมบูรณาการหลักไตรสิกขา อริยสัจ 4 อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ประชาชนคุ้นเคย และมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานเครือข่าย ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประยุกต์หลักธรรมในการดำเนินชีวิต การถ่ายทอดภูมิปัญญาระหว่างวัย และการพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

1.2 ผลการสำรวจความต้องการและการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ

ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 รูป/คน พบว่า ประชาชนมีความสามารถและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แนวทางการพัฒนาควรเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น จัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือพัฒนาอาชีพได้ พร้อมใช้สื่อมัลติมีเดีย เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

รูปแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเป้าหมายการเรียนรู้ 2) สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา 3) กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การลงมือปฏิบัติ และการนำความรู้ไปใช้จริง และ 4) เครือข่ายความร่วมมือที่เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน กระบวนการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้น ระยะดำเนินการ และระยะติดตามประเมินผล รวม 10 ขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ สำรวจความต้องการ เรียนรู้ สร้างและเผยแพร่ผลงาน จนถึงการสะท้อนความรู้คืนสู่ชุมชน

ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเว็บไซต์ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และผลการทดสอบประสิทธิภาพทั้งรายบุคคล รายกลุ่ม และภาคสนามอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถใช้เป็นกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น บูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับเทคโนโลยี และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. ผลการพัฒนาและส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการทดลองใช้รูปแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการกับพระสงฆ์และประชาชนในตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิผล โดยกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมโครงการเท่ากับ 4.35 (S.D. = 0.63) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.55) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวช่วยพัฒนาการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการนำองค์ความรู้เชิงพุทธไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของผู้เข้าร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น คณะสงฆ์ และประชาชน การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ

วางแผนและดำเนินงาน ตลอดจนการมีปราชญ์ชาวบ้านหรือบุคคลต้นแบบทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างแรงจูงใจ สรุปได้ว่า รูปแบบนี้สามารถใช้เป็นกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบนฐานพระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน

3. ผลการประเมินความพึงพอใจและนำเสนอพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการประเมินรับรองรูปแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนได้ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่ารูปแบบสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ พร้อมเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. แนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ พบว่า การออกแบบควรเชื่อมโยงทุนการเรียนรู้ของท้องถิ่น 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล สถานที่ สื่อและสารสนเทศ และกิจกรรมหรือประเพณีชุมชน โดยนำปราชญ์ชาวบ้าน วิทยาลัยสงฆ์ สื่อชุมชน ประเพณีบุญบั้งไฟ และกิจกรรมคุณธรรมมาจัดเป็นประสบการณ์เรียนรู้ที่พัฒนาคนทั้งด้านกาย ศีล จิต และปัญญา รวมทั้งคงอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชุมชนไว้ ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับ งานของพระวิจัย อิทฺธิโก (2561) ที่เสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 งานของกุลณพัฒน์ พัฐธัญดรรัตน์ (2561) ที่เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวมโดยบูรณาการศีล สมาธิ และปัญญา และงานของรุสลีนา เบ็ญอับดุลลอฮ (2564) ที่ชี้ว่าการพัฒนาพื้นที่สาธารณะควรตอบสนองความต้องการของประชาชนและไม่ละทิ้งอัตลักษณ์เดิมของชุมชน

2. การพัฒนาการส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ พบว่า แหล่งเรียนรู้ในจังหวัดร้อยเอ็ดมีศักยภาพและความพร้อมระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00) และประชาชนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24) การส่งเสริมจึงควรดำเนินการผ่านการออกแบบตามบริบทชุมชน การจัดทำเนื้อหาที่ใช้ประโยชน์ได้จริง การใช้สื่อดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ และการสร้างเครือข่ายระหว่างวัด สถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับ งานของสมพงษ์ เกศานุช และคณะ (2564) ซึ่งพบว่าชุมชนมีศักยภาพและความต้องการพัฒนาในระดับมาก งานของจิตติมา ดำรงวัฒนะ และคณะ (2561) ที่พบว่าศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชนอยู่ในระดับมากและกิจกรรมสามารถถ่ายทอดวิถีชีวิตกับวัฒนธรรมท้องถิ่นได้ และงานของธีรภัทร จิโน และคณะ (2564) ที่ยืนยันว่าการออกแบบโดยยึดผู้ใช้เป็นศูนย์กลางและการมีส่วนร่วมช่วยให้พื้นที่ตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง

3. การประเมินความพึงพอใจและการนำเสนอพื้นที่การเรียนรู้ พบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25) แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน จึงควรนำเสนอเป็นพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการแบบเครือข่ายที่เชื่อมพื้นที่จริง สื่อดิจิทัล กิจกรรมคุณธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมพัฒนาความสะอาด ความปลอดภัย การเข้าถึง และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับ งานของจิรภัทร พิศชาต และคณะ (2564) ซึ่งพบว่าประชาชนพึงพอใจต่อการจัดการสวนสาธารณะในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสะอาด สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก งานของมนสิชา โลหะนาคะกุล และวราลักษณ์ คงอ้วน (2561) ที่พบว่าประโยชน์ในการใช้พื้นที่

สาธารณะเป็นด้านที่ประชาชนพึงพอใจสูงสุด และงานของสกลรัชต์ คงรอด (2561) ที่พบว่าความพึงพอใจด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และการเข้าถึงพื้นที่อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และเขียนองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย 4 ประการ ดังนี้

1. องค์ความรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธ บูรณาการหลักธรรมกับการเรียนรู้ของชุมชนในพื้นที่สาธารณะ

2. องค์ความรู้ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ชุมชน ใช้ทุนทางสังคม ได้แก่ ปราชญ์ชุมชน, วัฒนธรรม, สถานที่สำคัญ

3. องค์ความรู้ด้านการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เว็บไซต์เป็นศูนย์กลางรวบรวมองค์ความรู้และสื่อการเรียนรู้

4. องค์ความรู้ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะการเรียนรู้เชิงพุทธ

ส่งเสริม - การเริ่มต้นเรียนรู้ธรรมะ
- วินัยในการเรียนรู้
- การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง



ที่มา : สุกานดา จันทวารีย์

สรุป

1. การศึกษาแนวคิดการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์จากแนวคิดผู้นำท้องที่หรือผู้นำชุมชน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแหล่งการเรียนรู้ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีศักยภาพและมีความพร้อมในการนำมาพัฒนา

ออกแบบพื้นที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.76)

2. การพัฒนาการส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาโดยการส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.56)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.52) และในการเรียนรู้โดยการบูรณาการกิจกรรมการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างคณะสงฆ์กับชุมชนท้องถิ่น โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชุมชน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและตอบสนองกับความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง โดยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ มีการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความท้าทายและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานและสร้างความเข้าใจอันดีกับคนในชุมชน โดยนำเสนอเกี่ยวกับประเพณีและกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนพรรษา งานประเพณีกินข้าวปุ้นบุญผะเหวด ประเพณีสมมาน้ำคืนเพ็งเส็งประทีป กิจกรรมลานธรรมลานกีฬา กิจกรรมอุ้มบุญอุ้มธรรม กิจกรรมฟังธรรมนั่งสวรรค์ กิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน กิจกรรมต่อบุญต่อธรรม กิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ เข้าค่ายคุณธรรม กิจกรรมทางสังคม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ควรนำองค์ความรู้ที่รวบรวมไว้ของพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะในจังหวัดร้อยเอ็ดไปเป็นสื่อการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้คนในชุมชนได้เรียนรู้ เกิดความตระหนักและหวงแหนองค์ความรู้ของชุมชน อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่การเรียนรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชนทั้งในมิติของการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2) พื้นที่การเรียนรู้ที่มีลักษณะบริบทคล้ายหรือใกล้เคียงกับตัวอย่างในการวิจัย และต้องการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะ สามารถนำองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบไปใช้เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับ การจัดการเรียนรู้สำหรับชุมชนได้ แต่หากมีบริบทที่แตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนองค์ประกอบและ ขั้นตอนให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่การเรียนรู้

3) เพื่อเป็นการต่อยอดการพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะที่พัฒนาขึ้นโดยการสร้างกลุ่มเครือข่าย ผู้พัฒนาเนื้อหา ข้อมูล องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ชุมชน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ของแต่ละชุมชน ให้ประชาชนใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น จากชุมชนสู่ชุมชน เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการแบ่งปันสามารถร่วมกันเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรพัฒนาคลังสื่อองค์ความรู้ในพื้นการการเรียนรู้ระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและระดับภูมิภาค เพื่อเชื่อมต่อองค์ความรู้ระดับท้องถิ่นไปเป็นองค์ความรู้ระดับประเทศ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและผลิตสื่อด้วยตนเอง

2) ควรนำกลยุทธ์การออกแบบการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อจัดกิจกรรมในพื้นที่การเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการในพื้นที่สาธารณะที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดการคิดเป็น แก้ปัญหาและมีคิดสร้างสรรค์ ตลอดจน

ทักษะต่าง ๆ อันจะไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองนโยบายประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กุลณพัฒน์ พัฐธัญดรรัตน์. (2561). การจัดการศึกษาปฐมวัย: นโยบายและการจัดการเชิงพุทธบูรณาการ. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิตติมา ดำรงวัฒนะ และคณะ. (2561). การประเมินศักยภาพความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้านการเรียนรู้: กรณีศึกษาผู้นำชุมชน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 5(1).

จิรภัทร พิศชาต และคณะ. (2564). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการสวนสาธารณะเกาะกลางน้ำห้วยน้ำคำ (เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา) จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 1(2), 61-77.

ธีรภัทร จิโน และคณะ. (2564). การพัฒนาพื้นที่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสันป่าเปา จังหวัดเชียงใหม่. เจ-ดี: วารสารวิชาการ การออกแบบสภาพแวดล้อม. 8(1), 51-77.

พระวิจัย อิทฺธิโก (ชัยเจริญวรรณ). (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธบูรณาการในกลุ่มชาติพันธุ์อาข่าบนดอยแม่ฟ้าหลวง. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนสิชา โลหะนาคะกุล และวราลักษณ์ คงอ้วน. (2561). การจัดการพื้นที่สาธารณะในเขตพญาไท. กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 27(2), 14-30.

รุสลีนา เบ็ญอับดุลลอฮ. 2564. แนวทางการพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะชุมชนเมืองอย่างยั่งยืนด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสัญจรอัจฉริยะ: กรณีศึกษาโครงการแก้มลิงตามแนวพระราชดำริเขตบึงกุ่ม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม. คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สกลรัชต์ คงรอด. (2561). ความพึงพอใจในการใช้บริการสวนสาธารณะในเขตเทศบาลนครเมืองอุบลราชธานี. วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์. 2(1), 53-62.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2533). พระพุทธศาสนากับการศึกษาในอดีต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

สมพงษ์ เกศานุช และคณะ. (2564). การประเมินศักยภาพและความต้องการของชุมชนรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ. 3(1), 13-26.

การสร้างฉาก 3 มิติด้วยเทคนิคการพับกระดาษ เพื่อการเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรม ของวรรณกรรมเรื่อง ความฝันในหอแดง

Creating 3D scenes using origami techniques for access to cultural heritage of literature Dream in the Red Chamber

หม่า หลงชิง
Ma Rongqian
ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล
Pradiphat Lertrujidumrongkul
วันชัย แก้วไทรสุ่น
Wanchai Kaewsaisoon
หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต (ศิลปะการออกแบบ) มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master of Fine Arts (Design Arts) Silapakorn University, Thailand
E-mail: Ma MA_R @ SU.AC.TH

Received: 15 February 2026; Revised: 14 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1)) เพื่อศึกษามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์วรรณกรรมเรื่อง “ความฝันในหอแดง” วิเคราะห์องค์ประกอบของเรื่องราว ตัวละคร ฉาก ช่วงเวลาของเรื่อง หลักการสร้างภาพเทคนิคการพับกระดาษ 3 มิติ ทฤษฎีการออกแบบ 2) ออกแบบงาน 2 มิติ เพื่อเป็นแบบงาน 3 มิติ ตามเนื้อหาของเรื่องราว จำนวน 10 ฉาก สามารถสื่อถึงเรื่องราวในวรรณกรรมความฝันในหอแดง 3) สร้างฉาก 3 มิติของวรรณกรรมเรื่อง ความฝันในหอแดง ผ่านการออกแบบสื่อสารร่วมสมัยเป็นแผ่นที่พับ 3 มิติแสดงระยะหน้า ระยะกลาง และระยะหลัง สามารถเคลื่อนไหวจาก 2 มิติสู่งาน 3 มิติ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อออกแบบภาพแผ่นพับ 3 มิติ ผลการศึกษาพบว่าวรรณกรรมความฝันในหอแดงสามารถสร้างงาน 3 มิติได้ ที่สื่อถึงเรื่องราวในวรรณกรรม จากเดิมที่มีเพียงงาน 2 มิติแผ่นราบเท่านั้น เป็นการสื่อสารการเข้าถึงสมจริงมากขึ้น สามารถสัมผัสได้และยังรักษาทรัพยากรทางวัฒนธรรมให้ยั่งยืนอีกด้วย

คำสำคัญ: การสร้างฉาก 3 มิติ, เทคนิคพับกระดาษ, มรดกทางวัฒนธรรม, ความฝันในหอแดง

Abstract

This research article has the objective 1) to study cultural heritage literary history of “Dream in the Red Hall” analyzes the elements of the story, characters, setting, and time period of the story. Principles of creating 3D paper folding techniques. Design theory. 2) Design a 2D work to be a 3D work based on the content of the story, totaling 10 scenes, able to convey the story in the literature of Dreams in the Red Chamber. 3) Create a 3D scene of the literary story Dream in the Red Chamber Through contemporary communication design, it is a

3D folded sheet showing the front, middle, and back. It can be moved from 2D to 3D. Use qualitative research methods Starting with a review of related literature. Analyze content to design 3D brochure images. The results of the study found that the literature Dreams in the Red Chamber can create 3D works that convey the stories in the literature. From the beginning there were only flat 2D works. It is a more realistic approach to communication. Can be experienced and also maintain sustainable cultural resources.

Keywords: 3D scene creation, origami techniques, cultural heritage, Dream of the Red Chamber

บทนำ

วรรณกรรมนับว่าเป็นทรัพยากรและมรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าประเภทหนึ่ง วรรณกรรมคลาสสิกหลายเรื่องได้รับความนิยมชื่นชอบจากผู้อ่าน และมีจำนวน 4 เรื่องที่บัณฑิตยอมรับว่าเป็นวรรณกรรมอันยิ่งใหญ่และมีอิทธิพลต่อวรรณกรรมเรื่องอื่น ๆ ของประเทศ ประกอบด้วย สามก๊ก (Romance of the Three Kingdoms) ซ้องกั๋ง (Water Margin) ไซอิ๋ว (Journey to the Wes) และเรื่องความฝันในหอแดง (Dream of the Red Chamber) สำหรับเรื่องความฝันในหอแดงนี้ ผู้เขียนนำมาเป็นหัวข้อการวิจัยครั้งนี้

ความฝันในหอแดง เป็นสุดยอดของวรรณกรรมจีนคลาสสิกเรื่องหนึ่ง ที่ได้สร้างระบบการเล่าเรื่องที่เป็นเอกลักษณ์และซับซ้อน ผ่านความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของโครงสร้างทางอารมณ์ และคำอธิบายเชิงพื้นที่ สวนสวรรค์ ไม่เพียงแต่เป็นฉากหลักของเรื่องเท่านั้น แต่ยังเป็นอุปมาเชิงพื้นที่ที่สำคัญสำหรับการไหลเวียนของอารมณ์ของตัวละคร การฉายภาพของระเบียบทางสังคม และความผิดหวังกับโลกอุดมคติ อย่างไรก็ตามแนวทางการเล่าเรื่องนี้ ซึ่งพึ่งพาการอ่านอย่างละเอียดและต้องทำความเข้าใจบริบททางวัฒนธรรมอย่างมาก ผู้อ่านอาจต้องใช้เวลาอ่านหรืออ่านซ้ำพร้อมกับการจินตนาการความเข้าใจ เหตุการณ์ ช่วงเวลา สถานที่เกิดเรื่องราวเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนหนุ่มสาวที่ยังไม่ได้อ่านงานต้นฉบับอย่างเป็นระบบ ในแง่ของความเข้าใจจึงเป็นปัญหาระดับหนึ่งของการเข้าถึงวรรณกรรมเรื่องนี้

ในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมภาพและสื่อร่วมสมัย วิธีการเผยแพร่วรรณกรรมดั้งเดิมกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เส้นทางการรับรู้ที่เน้นการอ่านข้อความกำลังค่อย ๆ ถูกเสริมหรือแม้กระทั่งถูกแทนที่ด้วยสื่อหลายรูปแบบ ทำให้ความหมายของคำเปลี่ยนไป ประสบการณ์ และการโต้ตอบ เมื่อเปรียบเทียบกับการอ่านแบบเส้นตรง สื่อการออกแบบที่มีโครงสร้างพื้นที่ และกระบวนการทำงานสามารถกระตุ้นการรับรู้การสำรวจอย่างกระตือรือร้นของผู้ชม ผ่านการมีส่วนร่วมทางสายตา การสัมผัส และพฤติกรรม และสร้างการเชื่อมโยงทางอารมณ์และความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในกระบวนการประสบการณ์ (An Yu, Yang Jian 2026) วิเคราะห์ส่วนของปัญญาชนแบบดั้งเดิม จากมุมมองของการเล่าเรื่องเชิงพื้นที่ โดยชี้ให้เห็นว่าพื้นที่นั้นเองสามารถทำหน้าที่เป็นสื่อการเล่าเรื่องได้ แนวโน้มนี้ได้กระตุ้นให้การวิจัยด้านการออกแบบ เริ่มเข้ามามีบทบาทในด้านการเผยแพร่วรรณกรรม โดยสำรวจวิธีการฟื้นฟูพลังทางวัฒนธรรมของวรรณกรรมคลาสสิก ในบริบทร่วมสมัยผ่านการสร้างภาพและการออกแบบเชิงโต้ตอบ อย่างไรก็ตามแนวทางการสร้างภาพและการออกแบบที่มีอยู่ของ “ความฝันในหอแดง” ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในระดับภาพประกอบ วิดีโอดิจิทัล หรือนิทรรศการ วิธีการแปลงเหล่านี้มักมุ่งเน้นไปที่การนำเสนอโครงเรื่องหรือการสร้างบรรยากาศ โดยเน้นการกระตุ้นทางสายตา แต่ไม่ค่อยคำนึงถึงโครงสร้างทางอารมณ์ที่ซับซ้อน และตรรกะเชิงพื้นที่ภายในงาน ซึ่งอาจ

นำไปสู่การลดทอนหรือแม้แต่การทำให้ความหมายทางวรรณกรรมที่ลึกซึ้งนั้นแข็งกระด้างขึ้น การลดอุปสรรคในการทำความเข้าใจในขณะที่ยังคงรักษาความสมบูรณ์ของจิตวิญญาณทางวรรณกรรมไว้ ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่การแปลวรรณกรรมคลาสสิกเป็นงานออกแบบต้องเผชิญ โดยเล่าเรื่องผ่านมิติวัฒนธรรมเชิงพื้นที่สำหรับจุดเชื่อมโยงทางอารมณ์ ภายในกรอบของภูมิประเทศ สวน ภูมิทัศน์ ซึ่งถูกแบ่งออกเป็นจุดเชื่อมโยงเชิงพื้นที่หลายจุดที่มีทิศทางทางอารมณ์ที่ชัดเจน แต่ละจุดเชื่อมโยงสอดคล้องกับที่อยู่อาศัยเฉพาะในวรรณกรรม และยังทำหน้าที่ทางอารมณ์และการเล่าเรื่องที่แตกต่างกันในโครงสร้างโดยรวม (Kong Weiqun, 2025) ได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของรูปแบบที่อยู่อาศัยภายในสวน จากมุมมองของลำดับชั้นเชิงพื้นที่ทางสถาปัตยกรรม จุดเชื่อมโยงเชิงพื้นที่ที่แตกต่างกันเป็นหน่วยโครงสร้างที่มีบทบาททางอารมณ์และการเล่าเรื่องที่ชัดเจน

การออกแบบไม่ได้มุ่งเน้นการฟื้นฟูรูปแบบสถาปัตยกรรมตามข้อความ แต่เป็นการปรับปรุงและเสริมสร้างลักษณะทางอารมณ์ผ่านการผสมผสานของลำดับชั้นเชิงพื้นที่ โดยเทคนิควิธีการพับกระดาษสร้างภาพให้เป็น 3 มิติ การพับแบบป๊อปอัพ (Pop-up) เป็นการจัดการกระดาษที่เมื่อเปิดออกจะเกิดการสร้างภาพ 3 มิติขึ้นมาระหว่างหน้ากระดาษ ซึ่งใช้หลักการพับและดึงอย่างเป็นระบบและบรรยากาศทางสายตา (ธนรัตน์ ชื่นจิตต์, 2009) ซึ่งขอบเขตการออกแบบการวิจัยได้แก่ ลานอี้หง: จุดศูนย์กลางแห่งอารมณ์, ศาลาเซียวเซียง: จุดศูนย์กลางแห่งโศกนาฏกรรมเชิงกวี, ลานเหิงหวู่: จุดศูนย์กลางแห่งระเบียบที่มีเหตุผล, วัดหลงฉุย: จุดศูนย์กลางแห่งเขตสงบทางจิตวิญญาณ และวิลล่าในต่างจังหวัด: จุดเชื่อมต่อแห่งการแทรกแซงของโชคชะตา โดยลำดับ

การออกแบบสื่อ 3 มิติ โดยเทคนิคการพับกระดาษเพื่อการเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรม เป็นการสื่อสารการเข้าถึงวรรณกรรมให้เสมือนจริง ประเด็นการส่งเสริมการอ่านมีนักวิชาการ (Zhang Ge, Zhang Shengyi, 2025) ได้เสนอไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการอ่านข้ามสื่อว่า การปฏิบัติการออกแบบควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิจัย (Bu Jian, 2025) ตีความ "ภาพลวงตา" ของสวนวิวใหญ่จากมุมมองของรูปแบบการเล่าเรื่อง โดยเน้นคุณลักษณะคู่ของพื้นที่ในอุดมคติและการล่มสลายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งให้การสนับสนุนการตีความวรรณกรรมสำหรับบทความนี้ในการพิจารณาสวนวิว ทิวทัศน์ ว่าเป็นระบบพื้นที่ทางอารมณ์โดยรวม

ดังนั้นแล้วงานวิจัยเรื่องนี้ นำเสนอแนวคิดของ "มิติวัฒนธรรม" จากมุมมองของการวิจัยด้านการออกแบบ โดยแปลงเรื่องเล่าทางอารมณ์ที่เป็นนามธรรมสูงและอุปมาเชิงพื้นที่ในวรรณกรรมเรื่อง "ความฝันในหอแดง" ให้เป็นระบบการออกแบบเชิงพื้นที่ที่รับรู้ได้ ใช้งานได้ และให้ประสบการณ์ เพื่อสำรวจเส้นทางการแสดงออกใหม่ ๆ ต่อการเข้าถึงวรรณกรรมในบริบทการออกแบบร่วมสมัยอีกรูปแบบหนึ่ง ของกลุ่มเป้าหมายวัยรุ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์วรรณกรรมเรื่อง “ความฝันในหอแดง” วิเคราะห์องค์ประกอบของเรื่องราว ตัวละคร ฉาก ช่วงเวลาของเรื่อง หลักการสร้างภาพเทคนิคการพับกระดาษ 3 มิติ ทฤษฎีการออกแบบ

2) ออกแบบงาน 2 มิติ เพื่อเป็นแบบงาน 3 มิติ ตามเนื้อหาของเรื่องราว จำนวน 10 ฉาก สามารถสื่อถึงเรื่องราวในวรรณกรรมความฝันในหอแดง

3) สร้างฉาก 3 มิติ ของวรรณกรรมความฝันในหอแดง ผ่านการออกแบบสื่อสารร่วมสมัยเป็นแผ่นที่พับ 3 มิติแสดงระยะหน้า ระยะกลาง และระยะหลัง สามารถเคลื่อนไหวจาก 2 มิติสู่งาน 3 มิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้รูปแบบการศึกษา วิเคราะห์จากเอกสารซึ่งมีขั้นตอนการศึกษาวิจัยดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นประวัติของวรรณกรรมความฝันในหอแดง องค์ประกอบของเรื่อง ทฤษฎีการออกแบบ การพับกระดาษ 3 มิติ มรดกทางวัฒนธรรม

2. วิเคราะห์เลือกตอนสำคัญต่าง ๆ แสดงถึงภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมของช่วงเวลาเหตุการณ์ในวรรณกรรมความฝันในหอแดง นำมาสร้างภาพ 2 มิติ จำนวน 10 ภาพ โดยเนื้อหาในภาพจะต้องแสดงเรื่องราวที่อยู่ในตอนนั้นหรือบทนั้นอย่างสมจริงมากที่สุด เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาของวรรณกรรม กับภาพที่ออกแบบสามารถถ่ายทอดเรื่องราวได้สมจริง เพื่อการสร้างภาพ 3 มิติต่อไป

3. นำภาพ 2 มิติ สร้างภาพ 3 มิติ ให้เกิดระยะหน้า กลาง ไกล(หลัง) ที่สามารถเคลื่อนไหวได้ และภาพแต่ละตอน มีความสัมพันธ์กันตามเหตุการณ์ช่วงเวลาของวรรณกรรมได้

4. นำภาพ 3 มิติ ทดลองใช้กับกลุ่มวัยรุ่นรวม 100 คน ผลจากการสอบถามความพึงพอใจภาพ 3 มิติ ระดับพึงพอใจระดับมากที่สุด 70% พึงพอใจระดับมาก 5% พึงพอใจระดับปานกลาง 20% และระดับพึงพอใจน้อย 5 % น้อยที่สุด 0%

5. รายงานผลการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

6. สรุปผลการวิจัย



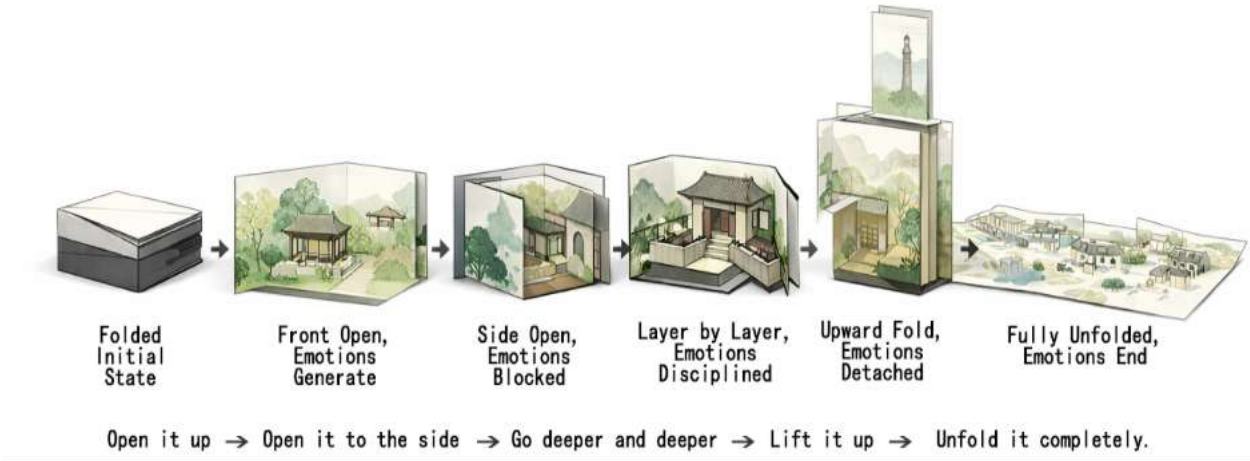
ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัย

ผลการวิจัย

1) เข้าใจพื้นที่มิติทางวัฒนธรรมว่ามีความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่ชัดเจน และเป็นจุดสำคัญในเส้นทางเชิงพื้นที่โดยรวม รวมทั้งความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่อ่อนแอ ถูกรวมเข้ากับระบบในฐานะความสัมพันธ์เสริมกับสวนแกรนด์วิว จึงไม่ได้ถูกนำเสนอในฐานะพื้นที่สวนแบบคงที่อีกต่อไป แต่เป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่จัดระเบียบโดยความสัมพันธ์ทางอารมณ์ ผลลัพธ์นี้บ่งชี้ว่า โครงสร้างทางอารมณ์ในวรรณกรรมสามารถทำหน้าที่เป็นตรรกะในการสร้างสรรค์ของการออกแบบเชิงพื้นที่ มากกว่าที่จะเป็นเพียงพื้นที่ของการออกแบบหรือวัสดุในการแสดงออก ประเด็นทางประวัติศาสตร์เป็นวรรณกรรมที่ถ่ายทอดรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างครอบครัว ระบบชนชั้น และการเสื่อมถอยของตระกูลขุนนางในสมัย ราชวงศ์ชิง แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสถาปัตยกรรม อาหาร เครื่องแต่งกาย พิธีกรรม การแพทย์ และความเชื่อทางศาสนา (พุทธ ขงจื๊อ เต๋า) ไว้อย่างครบถ้วน และที่สำคัญสะท้อนบทบาทและข้อจำกัดของสตรีจีนในยุคโบราณผ่านตัวละครหญิงที่หลากหลาย

2) ได้งานออกแบบงาน 2 มิติ เพื่อเป็นแบบงาน 3 มิติ ตามเนื้อหาของเรื่องราว จำนวน 10 ฉาก ที่สื่อถึงเรื่องราวในวรรณกรรมความฝันในหอแดง แสดงมิติของตัวละคร มิติทางวัฒนธรรมพื้นที่แต่ละฉากตามช่วงเวลา แสดงให้เห็นถึงการสร้างงาน 3 มิติในขั้นตอนต่อไปได้

3) ได้รูปแบบแผ่นที่พับ 3 มิติที่เคลื่อนไหวจากงาน 2 มิติเป็นงาน 3 มิติ เป็นผลงานที่นำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ ผ่านสื่อสร้างสรรค์ด้านการออกแบบที่เป็นข้อมูลอ้างอิงเชิงวิธีการสำหรับการออกแบบในวรรณกรรม และการเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ที่สามารถผสมผสานสื่อดิจิทัลและรูปแบบนวัตกรรมการสื่อสารในบริบททางวรรณกรรม ความฝันในหอแดง



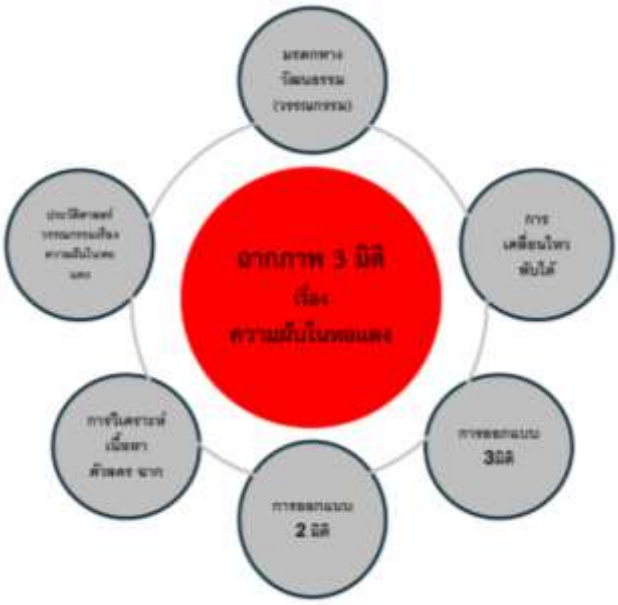
ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงขั้นตอนจากมรดกทางวัฒนธรรม สู่รูปแบบที่พับได้ 3 มิติ
ที่มา : ผู้วิจัย

อภิปรายผล

ในการออกแบบในงานวิจัยนี้ อารมณ์ในวรรณกรรมไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเนื้อหาที่จะนำมาถ่ายทอดโดยตรง แต่ถูกแปลงเป็นพื้นฐานเชิงโครงสร้างสำหรับการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ ผ่านการวิเคราะห์เนื้อเรื่องที่เกี่ยวข้องในสวนแกรนด์วิวจากวรรณกรรมเรื่อง “ความฝันในหอแดง” พื้นที่ต่าง ๆ เช่น ลานอี้หง ศาลาเซียวเซียง และลานเหิงหวู่ ถูกตีความใหม่ให้เป็นจุดเชื่อมโยงที่แตกต่างกันในความสัมพันธ์ทางอารมณ์

ความสำคัญของพื้นที่เหล่านี้ไม่ได้มาจากรูปแบบทางสถาปัตยกรรมหรือความสมบูรณ์ของคำอธิบายดั้งเดิม แต่มาจากตำแหน่งและบทบาทในเรื่องเล่าทางอารมณ์ ความเข้าใจนี้ส่งผลโดยตรงต่อการแบ่งลำดับชั้นการเชื่อมต่อของพื้นที่ภายในโครงสร้างโดยรวม เมื่อเปรียบเทียบกับการออกแบบก่อนหน้านี้ที่เน้นการถ่ายทอดภาพวรรณกรรมหรือฉากคลาสสิกเป็นหลัก (Kong Weiqun, 2025) ได้วิเคราะห์ความแตกต่างของฟังก์ชันของที่อยู่อาศัยภายในสวน แกรนด์วิวจากมุมมองของลำดับชั้นเชิงพื้นที่ทางสถาปัตยกรรม จากข้อมูลนี้ บทความนี้จึงถือว่าจุดเชื่อมโยงเชิงพื้นที่ที่แตกต่างกันเป็นหน่วยโครงสร้างที่มีบทบาททางอารมณ์และการเล่าเรื่องที่ชัดเจน งานวิจัยนี้นำเสนอการวิจัยและการจัดระเบียบพื้นที่เป็นหลัก การออกแบบพื้นทางวัฒนธรรมผ่านวรรณกรรมที่มีอยู่มักนำเสนอเนื้อหาผ่านภาพ รูปร่าง หรือองค์ประกอบตกแต่ง โดยเน้นการจดจำทางสายตาและการแสดงออกทางรูปแบบ (Liu Xinmiao, 2025) การออกแบบไม่ได้มุ่งเน้นการฟื้นฟูรูปแบบสถาปัตยกรรมตามข้อความ แต่เป็นการปรับปรุงและเสริมสร้างลักษณะทางอารมณ์ผ่านการผสมผสานของลำดับชั้นเชิงพื้นที่ วิธีการพับและบรรยากาศทางสายตา อย่างไรก็ตาม การใช้โครงสร้างทางอารมณ์ของวรรณกรรมเป็นจุดเริ่มต้น โดยเปลี่ยนความสัมพันธ์ของตัวละครและความก้าวหน้าทางอารมณ์ให้เป็นตรรกะเชิงองค์ประกอบระหว่างจุดต่าง ๆ ในพื้นที่ จึงหลีกเลี่ยงการนำเสนอเนื้อหาวรรณกรรมในรูปแบบแผนภาพขององค์ประกอบเชิงพื้นที่ งานวิจัยนี้ไม่ได้เน้นการแสดงพื้นที่เดียวอย่างสมบูรณ์ แต่สร้างโครงสร้างโดยรวมผ่านความสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ ทำให้แต่ละหน่วยพื้นที่สามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ในการเล่าเรื่องทางอารมณ์ได้ แนวทางการออกแบบที่เน้นความสัมพันธ์นี้ เปลี่ยนจุดสนใจจากรูปแบบเชิงพื้นที่ไปสู่โครงสร้างเชิงพื้นที่ ช่วยเสริมสร้างตรรกะการเล่าเรื่องโดยรวม ในขณะที่ยังคงรักษาความเรียบง่ายทางรูปแบบ ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยนี้ยังรวมกระบวนการคลี่แผนที่พับไว้ในตรรกะการออกแบบ ทำให้การอ่านและการใช้งานเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ทางอารมณ์ (Chang Junru, 2011) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวว่า การได้อ่านวรรณกรรม เป็นเรื่องราวสามารถรับรู้ได้ผ่านประสบการณ์เป็นขั้นตอน เช่น การเข้า การคลี่คลาย และการเข้าสู่ความฝัน (Liu Yanxiao & Gao Weize, 2026) ภาพ 3 มิตินี้จะช่วยให้ผู้อ่านเข้าถึงวรรณกรรมได้มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา : ผู้เขียน

งานวิจัยนี้ได้แปลงความหมายของวรรณกรรมเรื่อง ความฝันในหอแดง ให้เป็นงานออกแบบ จากการศึกษาทรัพยากรทางวัฒนธรรม วิเคราะห์เรื่องราวของเนื้อหาที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวละคร พื้นที่ภูมิทัศน์ ช่วงเวลาสมัยประวัติศาสตร์ของการเกิดเหตุการณ์ จินตนาการออกมาเป็นภาพ 2 มิติและเคลื่อนไหวได้ภาพ 3 มิติ ใช้เทคนิคความรู้เรื่องการออกแบบทางศิลปะเทคนิคพับกระดาษ โดยมีความสัมพันธ์ทางอารมณ์และเส้นทางการเล่าเรื่องเป็นแก่นหลัก ในเรื่องราวที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ชมสามารถเข้าใจในเนื้อหาข้อมูลที่เป็นจริงได้ชัดเจน เสมือนว่าเป็นของจริง เป็นการบูรณาการความรู้จากตัวอักษรในวรรณกรรมสู่ชิ้นงานจำลอง ที่ย่อขนาดลงมาให้อยู่ในพื้นที่ที่กำหนด และมีความน่าสนใจต่อผู้พบเห็น โดยวัดผลจากผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ให้กลุ่มวัยรุ่นจำนวน 100 คนได้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมากที่สุด 70%

สรุป

การสร้างฉาก 3 มิติด้วยเทคนิคการพับกระดาษ เพื่อการเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรม ของวรรณกรรมเรื่องความฝันในหอแดง เป็นการศึกษาถึงประวัติความเป็นมาของวรรณกรรมคลาสสิก ของประเทศจีนที่มีความนิยม 1/4 เรื่องมากที่สุด ถือว่าเป็นทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่า มีการวิเคราะห์ถึงเนื้อหาของผู้แต่งในช่วงประวัติศาสตร์ที่แฝงถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ระเบียบของสังคมในสมัยนั้น อีกทั้งแสดงถึงภูมิทัศน์ ภูมิศาสตร์ แสดงถึงลักษณะของตัวละคร แยกเพศ วัย นำเสนอออกมาเป็นนภาพ 2 มิติ และนำเสนอเป็นภาพสามมิติในขั้นตอนสุดท้าย ใช้เทคนิคทักษะการพับกระดาษ ทฤษฎีการออกแบบ การเขียนภาพ การถ่ายทอดออกมาเพื่อให้เกิดความสมจริง แสดงภาพที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับเรื่องราวของวรรณกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ศึกษาการพัฒนามิติวัฒนธรรมเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของพื้นที่ จากกระบวนการทางสังคม ก่อให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับยุคสมัย โดยอาศัยความรู้ที่มีจากสิ่งเดิมสู่สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์และร่วมสมัย จึงจะทำให้เกิดคุณค่าอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาวรรณกรรมที่ใช้สื่อสัญลักษณ์ เชิงวัตถุรูปแบบอื่นได้ เพื่อการสื่อสาร และเพื่อการอนุรักษ์วรรณกรรมได้อีกแนวทางหนึ่ง และความเหมาะสมกับอายุของผู้เข้าถึงวรรณกรรม

เอกสารอ้างอิง

ธนรัตน์ ชื่นจิตต์, (2552). ภาพกระดาษพับกับแนวความคิดในการสร้างพื้นที่ทางสถาปัตยกรรม หน้าจั่ว. วารสารวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 24 (2009-2010), 56-58.

An Yu, Yang Jian (2026). An Analysis of the Spatial Display of Traditional Chinese Literati Gardens under the Theory of Spatial Narrative [J/OL]. Industrial Architecture, 1- 17 [2026-02-04]. https://link.cnki.net/urlid/11.2068.TU.20260115.0939.004.

Bu Jian, (2025). The "illusion" of the Grand View Garden—a re-exploration of the writing theme of "Dream of the Red Chamber [J]. Journal of Dream of the Red Chamber Studies, (0 6):39-54.

Chang Junru, (2011). Three-Dimensional Design Analysis of the Constituent Elements of Book Form [J]. Reform and Opening Up, (16):191.DOI:10.16653/j.cnki.32-1034/f.2011.16.027.

Kong Weiqun, (2025). An Analysis of the Architectural Spatial Hierarchy System of the Grand View Garden in Dream of the Red Chamber [J]. Anhui Architecture, 2025, 32(08):37-39+72.DOI:10.16330/j.cnk i.1007-7359.2025.8.11.

Liu Xinmiao, (2025). Pop-up Book Design Based on Dunhuang Stone Powder Painting Technique [D]. Lanzhou University.

Liu Yanxiao & Gao Weize, (2026). On the Spatiotemporal Construction of Pop-up Books [J]. Art Education, 2026, (01):198-201.

Zhang Ge, Zhang Shengyi, (2025). Research on cross-media reading promotion design in libraries under the theory of spatial narrative—taking the Shanghai Library's "A Thousand Miles of Books and the Sound of Rivers and Mountains" immersive exhibition as an example [J]. Journal of National Library of China, 2025, 34(06):83- 90.DOI:10.13666/j.cnki.jnlc.2025.0608.

การใช้สัญลักษณ์ทางศิลปะไทยเพื่อการสร้างแบรนด์ เป็นเครื่องหมายการค้า บรรจุภัณฑ์ และออกแบบร้านค้าปลีกจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารไทย ในสาธารณรัฐประชาชนจีน

Using symbols in Thai art for brand building It's a trademark Packaging and retail store design Selling Thai food products in the People's Republic of China

หลิน เจิ้นกวน
Lin Zhenquan
ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล
Pradiphat Lertrujidumrongkul
วันชัย แก้วไทรสุ่น
Wanchai Kaewsaisoon
หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต (ศิลปะการออกแบบ) มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master of Fine Arts (Design Arts) Silapakorn University, Thailand
Email: LIN_Z2 @ SU.AC.TH

Received: 7 February 2026; Revised: 8 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สัญลักษณ์ที่โดดเด่น ความหมายทางวัฒนธรรมของงานศิลปะไทย 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคชาวจีนต่อองค์ประกอบการออกแบบ ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากศิลปะไทย 3) สร้างแบบแบรนด์ เป็นเครื่องหมายการค้า บรรจุภัณฑ์ และสร้างแบบการตกแต่งร้านค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารไทยในสาธารณรัฐประชาชนจีน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 300 คน แสดงความต้องการแบรนด์เพิ่มจากที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความหลากหลายของสัญลักษณ์แบรนด์ไทย และจากการสอบถามผลงานออกแบบทั้งสามส่วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00- 4.49 แสดงถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงค่อนข้างดี ค่า S.D. มาตรฐานค่อนข้างต่ำ เห็นพ้องกันโดยส่วนใหญ่ที่พึงพอใจมากที่สุด การใช้รูปดอกบัวรวมกับงานสถาปัตยกรรมไทยใช้โทนสี สีทอง สีแดง และโทนสีเขียว สอดคล้องกับความชอบทางวัฒนธรรมของผู้บริโภคชาวจีนเป็นส่วนมาก ทำให้การออกแบบรู้สึกถึง "ความใกล้ชิดธรรมชาติ” งานตกแต่งภายนอกจะเน้นโครงสร้างขององค์ประกอบของโบสถ์วิหาร ส่วนภายในออกแบบโดยใช้โมเดลรูปทรงทางสถาปัตยกรรมไทย เป็นจุดสนใจ และงานบรรจุภัณฑ์ใช้แบรนด์เป็นสัญลักษณ์

คำสำคัญ: สัญลักษณ์ทางศิลปะไทย, การสร้างแบรนด์, เครื่องหมายการค้า, บรรจุภัณฑ์, ร้านค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารไทย

Absatact

This research has the objective 1) To study and analyze Distinctive symbols Cultural meaning of Thai art. 2) To analyze Chinese consumers' preferences for design elements. Inspired by Thai art 3) Create a brand design It is a trademark, packaging, and creates a decoration design for retail stores of Thai food products in People's Republic of China. A mixed qualitative and quantitative research method was used. Using a questionnaire of 300 people showing the need for additional brands from the existing ones. It will create a variety of Thai brand symbols. and from the inquiry of the three parts of the design work The Average Value is between 4.00- 4.49, indicating a relatively high level of satisfaction. The standard S.D. value is quite low. The majority agreed that they were most satisfied. Using the lotus image combined with Thai architecture using gold, red and green tones. This is largely in line with the cultural preferences of Chinese consumers. Make the design feel "Closeness to nature". The exterior decoration will focus on the structure of the church and cathedral elements. The interior is designed using Thai architectural shape models as a focal point, and the packaging uses the brand as a symbol.

Keywords: Thai artistic symbols, branding, trademarks, packaging, retail Thai food products

บทนำ

งานศิลปะไทยจัดเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติอย่างหนึ่ง ในประเทศไทยมีความร่ำรวยในศิลปะเป็นจำนวนมาก ได้แก่งานสถาปัตยกรรม ประติมากรรม จิตรกรรม วรรณกรรม ดนตรีและนาฏศิลป์ นอกจากนั้นยังมีอาหารซึ่งเป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ เช่น แกงต้มยำกุ้ง ส้มตำ ผัดไทย ผัดกระเพรา เป็นต้น ในขณะเดียวกันในประเทศจีน ผลิตภัณฑ์อาหารไทยได้รับความนิยมตัวอย่างเช่น มีร้านค้าปลีกในประเทศจีนที่ใช้แบรนด์กินนรี เป็นที่รู้จักของชาวจีน จำหน่ายสินค้าที่นำเข้าจากประเทศไทย เป็นแบรนด์ร้านค้า ซึ่งแบรนด์จำหน่ายสินค้าอาหารไทยนี้ยังมีจำนวนจำกัดอยู่ และมีนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานออกแบบบรรจุภัณฑ์และพื้นที่ค้าปลีก มักขาดคุณลักษณะทางวัฒนธรรมไทยที่โดดเด่น ส่งผลให้มีการสะท้อนทางอารมณ์และการรับรู้ถึงความถูกต้องได้จำกัด (Inglehart, R. 1997) ช่องว่างนี้จึงเป็นอุปสรรคต่อการเผยแพร่วัฒนธรรมและการสร้างความแตกต่างของตลาดในปัจจุบันในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ปี พ.ศ. 2548 ทางราชการไทยมีการประกาศให้ศาลาไทย เป็นสัญลักษณ์ประจำชาติไทย (กรมทรัพย์สินทางปัญญา. 2548) และต่อมามีการใช้สัญลักษณ์เรื่องความสัมพันธ์ไทย-จีน ในวาระสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกัน เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 ความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศมีความใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนการเยือนในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ และมีการขยายความร่วมมือเชิงลึกในทุกมิติ โดยในปี พ.ศ 2568 ครบรอบ50 ปีของการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างไทยกับจีนที่ผ่านมา และการค้าของไทยกับจีน ในปี พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา จีนเป็นคู่ค้าอันดับ 1 ของไทย (จีนเป็นตลาดส่งออกอันดับที่1 ของไทย และจีนเป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 1 ของไทย) (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, 2026) จะเห็นได้ว่าในอดีตที่ผ่านมานั้น ไทย จีน มีความสัมพันธ์กันยาวนาน มีการค้ากันอย่างต่อเนื่อง และมีปริมาณจำนวนมากจวบจนถึงปัจจุบัน

การใช้องค์ความรู้ทางศิลปะการออกแบบ โดยวิเคราะห์เลือกรูปแบบสัญลักษณ์ในงานศิลปะไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรทางศิลปะของชาติไทยมาใช้สร้างแบรนด์ ออกแบบพื้นที่ร้านค้าปลีก และออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้าเกี่ยวกับอาหารไทย เป็นการนำเอาทรัพยากรที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม มานำเสนอเพื่อการสื่อสาร เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นแบรนด์อาหารไทย และเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้เพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากขึ้น อีกทั้งจะสร้างความน่าเชื่อถือในสินค้า งานวิจัยครั้งนี้จะเป็นต้นแบบการประยุกต์ใช้สัญลักษณ์ เพื่อปลุกความเป็นตัวตนทางวัฒนธรรม และกระตุ้นการแลกเปลี่ยนระหว่างจีนและไทย สืบสานอนุรักษณ์มรดกของชาติให้ยั่งยืน และเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สัญลักษณ์ที่โดดเด่น ความหมายทางวัฒนธรรมของงานศิลปะไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคชาวจีนต่อองค์ประกอบการออกแบบ ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากศิลปะไทย
3. สร้างแบบแบรนด์ เป็นเครื่องหมายการค้า บรรจุภัณฑ์ และสร้างแบบการตกแต่งร้านค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารไทย ในสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การทบทวนวรรณกรรม ภาคเอกสาร ก่อนดำเนินการวิจัย
2. วิเคราะห์เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประเด็นทรัพยากรทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับงานศิลปะ ประเด็นการเลือกสัญลักษณ์ที่โดดเด่นมาใช้ในการออกแบบ และการสำรวจงานภาคสนามงานศิลปะที่เลือกใช้
3. ออกแบบเครื่องมือการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หลังจากนั้นแก้ไขเครื่องมือก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์และสอบถาม โดยลำดับ
4. ดำเนินการการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการสำรวจผู้บริโภคชาวจีนในเมืองมีอายุ ระหว่าง 18-55 ปี จำนวน 300 คน เพื่อหาความต้องการของแบรนด์สินค้าอาหารไทย
5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและซอฟต์แวร์ SPSS (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
6. ขั้นการออกแบบ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ ภาคเอกสาร การสำรวจ การสัมภาษณ์ ออกแบบแบรนด์ เพื่อเป็นเครื่องหมายการค้า การนำไปใช้ในบรรจุภัณฑ์ ออกแบบตกแต่งภายนอกและภายในร้านค้าปลีก เพื่อเป็นต้นแบบของร้านค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารไทย ในประเทศจีน
7. ขั้นประเมินผล การสอบถามผู้เกี่ยวข้องจำนวน 100 คน โดยการสุ่มจากกลุ่มประชากรชาวจีนจากในจำนวน 300 คน สอบถามเพื่อประเมินผลความพึงพอใจในผลงานของการออกแบบ
8. แก้ไขแบบ ปรับปรุงตามผลการประเมินจากการสอบถามตามความต้องการผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะ
9. สรุปประเมิน เสนอต้นแบบตัวอย่าง แบรนด์ แบบตกแต่งภายใน แบบบรรจุภัณฑ์

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์แรก เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สัญลักษณ์ที่โดดเด่น ความหมายทางวัฒนธรรม งานศิลปะไทย จากการศึกษาวิจัยพบว่า ยังมีงานศิลปะไทยที่โดดเด่นอีกเป็นจำนวนมาก ที่สามารถนำมาใช้การออกแบบสร้างแบรนด์ การตกแต่งภายในและภายนอก และออกแบบบรรจุภัณฑ์ได้ เช่น การใช้ดอกบัว การใช้

ลวดลายที่ปรากฏในงาน จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม การใช้รูปร่างของสถูปเจดีย์ การใช้หน้าบันของโบสถ์วิหาร การใช้โครงสร้างและองค์ประกอบของโบสถ์วิหาร เพื่อการออกแบบ โดยขึ้นอยู่กับนักออกแบบวิเคราะห์เลือกนำมาสร้างสรรค์ผลงาน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่สอง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคชาวจีน ต่อองค์ประกอบการออกแบบที่ได้แรงบันดาลใจจากศิลปะไทย โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจ พบว่า โดยส่วนใหญ่จากการสอบถามจำนวน 300 คนมีความต้องการแบรนด์เพิ่มจากที่มีอยู่ อันจะทำให้เกิดความหลากหลายของสัญลักษณ์แบรนด์ไทย และจากการสอบถามผลงานออกแบบทั้งสามส่วน แบรนด์ การตกแต่งและบรรจุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00- 4.49 แสดงถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงค่อนข้างดี ค่า S.D. มาตรฐานค่อนข้างต่ำ เห็นพ้องกันโดยส่วนใหญ่ที่พึงพอใจมากที่สุด

รายการประเมิน	BRAND		ออกแบบตกแต่ง		บรรจุภัณฑ์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ลวดลายต่างๆ สะท้อนให้เห็นความงดงาม	4.15	0.85	4.20	0.86	4.10	0.80
2. รักษาความหมายของสัญลักษณ์ศิลปะไทย	4.22	0.82	4.15	0.85	4.20	0.86
3. ความงดงามกลมกลืนสง่างาม	4.31	0.76	4.25	0.80	4.22	0.82
4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	4.27	0.81	4.30	0.84	4.15	0.85
5. ส่งเสริมเคารพในมรดกวัฒนธรรมเชิงบวกให้กับผู้อื่น	4.30	0.77	4.22	0.82	4.31	0.76

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจรูปแบบ ของแบรนด์ การตกแต่งและบรรจุภัณฑ์
ที่มา : ผู้วิจัย

3. วัตถุประสงค์ข้อที่สาม เพื่อสร้างแบบแบรนด์ แบบตกแต่งร้านค้าและบรรจุภัณฑ์อาหารไทย สำหรับตลาดจีน การศึกษาพบว่า การใช้รูปดอกบัวรวมกับงานสถาปัตยกรรมไทยเป็นสิ่งที่พึงพอใจมากที่สุดใช้โทนสีสีทอง สีแดงและโทนสีเขียว สอดคล้องกับความชอบทางวัฒนธรรมผู้บริโภคชาวจีนเป็นส่วนใหญ่ และทำให้การออกแบบรู้สึกถึง "ความใกล้ชิดธรรมชาติ” งานตกแต่งภายนอกจะเน้นโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม เช่น โบสถ์วิหาร บางส่วนขององค์ประกอบหน้าบัน ส่วนภายในออกแบบโดยใช้โมเดลรูปทรงทางสถาปัตยกรรมไทย เป็นจุดสนใจ บรรจุภัณฑ์ใช้ตราสัญลักษณ์ของแบรนด์เป็นตราเพื่อการสื่อสารการรับรู้



ภาพที่ 3 แบรนด์จากนาคและดอกบัว
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 4 ตัวอย่างการบรรจุภัณฑ์
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 5 ตัวอย่างการนำแบรนด์ใส่บรรจุภัณฑ์
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 6 ตัวอย่างการตกแต่งหน้าร้าน
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 7 ตัวอย่างการตกแต่งภายใน
ที่มา : ผู้วิจัย

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาและวิเคราะห์ในวัตถุประสงค์ข้อแรก ในประเด็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์ที่โดดเด่นความหมายทางวัฒนธรรมและงานศิลปะไทย พบว่ามีการใช้สัญลักษณ์มี 6 อย่างคือ ช้างไทย ดอกราชพฤกษ์ ศาลาไทย ปลากัดไทย นาค การไหว้แบบไทย ปรากฏในเอกสารราชกิจจานุเบกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2568) กล่าวถึงการใช้งานสถาปัตยกรรมไทย คือรูปศาลาไทยและการใช้รูปนาค มาสื่อความหมายความเป็นสัญลักษณ์ของประเทศไทย เช่นการสร้างศาลาไทยไว้ในประเทศต่าง ๆ กว่า 13 ประเทศ เช่นประเทศเยอรมนี สวิตเซอร์

แลนด์และญี่ปุ่น เป็นต้น (กรมศิลปากร, 2557) และพบการใช้รูปนาคเป็นสัญลักษณ์งานเฉลิมฉลองครบรอบความสัมพันธ์ไทย-จีน 50 ปี โดยใช้คู่กับรูปมังกรของประเทศจีน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2567) และพบในภาคเอกชนที่มีการใช้รูปกินนรี มาจากสัตว์ป่าในหิมพานต์ตามความเชื่อในวรรณคดีไทย เพื่อสร้างแบรนด์ของร้านค้าผู้นำเข้าและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารจากประเทศไทย ที่เมืองคุณหมิง (Kinnaree Thai Food, 2025) งานทั้งหมดนั้นมาจากศิลปะไทย

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่สอง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคชาวจีนต่อองค์ประกอบการออกแบบที่ได้แรงบันดาลใจจากไทย โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจ พบว่าโดยส่วนใหญ่มีความต้องการแบรนด์เพิ่มจากที่มีอยู่ และให้เกิดความหลากหลายของสัญลักษณ์ไทย พื้นที่จัดแสดงสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะศิลปะของไทย การนำไปใช้ในบรรจุภัณฑ์ช่วยเพิ่มเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของผลิตภัณฑ์ สอดคล้องกับนักวิชาการที่เสนอว่า การสร้างแบรนด์จะเป็นกระบวนการสร้างตัวตน เอกลักษณ์ และคุณค่าของสินค้าหรือบริการให้แตกต่างจากคู่แข่ง เพื่อให้ผู้บริโภคจดจำ ไว้วางใจ และเกิดความภักดี โดยเฉพาะการตลาด เกิดคุณค่าที่แท้จริง สอดคล้องกับนักวิชาการเสนอไว้ เรื่องการจัดการตลาด (Kotler, Philip and Keller, Kevin land. 2011)

3. วัตถุประสงค์ข้อที่สาม การสร้างแบบแบรนด์ การตกแต่งร้านค้าและแบบบรรจุภัณฑ์อาหารไทยสำหรับตลาดจีน การศึกษาพบว่า การออกแบบแบรนด์ (Branding Design) หรือการออกแบบการสร้างแบรนด์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกรอบความคิดในการออกแบบแบรนด์หรือสร้างแบรนด์ใหม่ ๆ เพื่อแจ้งเกิดในตลาด ซึ่งการออกแบบการสร้างแบรนด์นั้นจะส่งผลโดยตรงกับมุมมองของลูกค้า และปลายทางของมันนั้นก็คือการเติบโตและความสำเร็จของแบรนด์ และจะต้องควบคู่ไปกับผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยจึงเสนอแบบแบรนด์และบรรจุภัณฑ์ ให้สัมพันธ์กันพร้อมกับการตกแต่งร้านค้าให้ได้บรรยากาศในศิลปะไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวว่า การสร้างแบรนด์ช่วยให้ บริษัทสามารถบอกเล่าเรื่องราวที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน และยกระดับการรับรู้โดยการให้สิ่งที่ลูกค้าเชื่อมั่น ซึ่งจะจุดประกายความสนใจและเชิญชวนให้ลูกค้าค้นหา , เรียนรู้, และสร้างความสัมพันธ์ที่น่าจดจำกับแบรนด์ ในเอกสารคู่มือการสร้างแบรนด์และใน Branding คืออะไร สำคัญอย่างไรสำหรับธุรกิจในปัจจุบัน (Amazon ads, 2026, และ Wisesight. 2024)

สำหรับเรื่องการออกแบบตกแต่งทั้งภายในและภายนอก ที่ผู้วิจัยใช้รูปแบบทางศิลปะไทย ที่เน้นโครงสร้างและองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม ลวดลายไทยนำมาออกแบบนั้น สอดคล้องกับนักวิชาการที่ศึกษาการสร้างสรรค์มรดกวัฒนธรรม: สู่การสร้างสรรค์เอกลักษณ์สถาปัตยกรรมไทยสมัยใหม่ กล่าวถึงการสร้างสรรค์และการพัฒนารูปแบบสถาปัตยกรรมที่มีเอกลักษณ์ไทย จำเป็นต้องนำปัจจัยทั้งที่เป็น‘เปลือก’ และที่เป็น‘แก่น’ มาร่วมพิจารณา กล่าวคือเอกลักษณ์ไทยต้องมาจากด้านรูปลักษณ์/สุนทรียภาพ และด้านภูมิปัญญา (วิมลสิทธิ์ หรยางกูร, 2011)

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่
ที่มา : ผู้วิจัย

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้สัญลักษณ์ทางศิลปะไทย เพื่อการสร้างแบรนด์ เป็นเครื่องหมายการค้าบรรจุภัณฑ์และออกแบบร้านค้าปลีก จำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารไทย ในสาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์แรก เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สัญลักษณ์ที่โดดเด่น ความหมายทางวัฒนธรรม งานศิลปะไทย จากการศึกษาวิจัยพบว่า ยังมีงานศิลปะไทยที่โดดเด่นอีกเป็นจำนวนมาก ที่สามารถนำมาใช้การออกแบบสร้างแบรนด์ การตกแต่งภายใน และออกแบบบรรจุภัณฑ์ได้ สามารถวิเคราะห์เลือกได้จากงานจิตรกรรม งานประติมากรรม งานสถาปัตยกรรม โดยไม่ให้แบบซ้ำซ้อนกับทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีนักออกแบบออกแบบไว้แล้ว โดยการออกแบบจะต้องผ่านการวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคชาวจีนต่อองค์ประกอบการออกแบบ ที่ได้แรงบันดาลใจจากไทย โดยการใช้แบบสอบถาม สำรวจพื้นที่จัดแสดงสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะศิลปะของไทยในงานสถาปัตยกรรม การนำไปใช้ในบรรจุภัณฑ์ช่วยเพิ่มเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของผลิตภัณฑ์ได้เด่นชัด ในการวิจัยนี้ได้รูปดอกบัวเป็นสัญลักษณ์ผสมผสานกับงานสถาปัตยกรรมไทย รูปเจดีย์ไว้ภายในร้านค้าตรงกับเป้าหมายการศึกษาในข้อที่สอง และจุดประสงค์ข้อที่สาม เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ จากข้อมูลเอกสาร ข้อมูลการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแบบแบรนด์ แบบตกแต่งร้านค้าและบรรจุภัณฑ์อาหารไทยสำหรับตลาดจีน ผลที่ได้แบบงานตกแต่งภายนอกจะเน้นโครงสร้างทางสถาปัตยกรรมของ โบสถ์ วิหาร และบางส่วนขององค์ประกอบหน้าบัน โดยลดทอนรายละเอียดลงแต่ยังคงความเป็นสัญลักษณ์ของงานสถาปัตยกรรม ส่วนภายในออกแบบโดยใช้โมเดลรูปทรงทางสถาปัตยกรรมไทยเป็นจุดสนใจ สำหรับตู้ชั้นวางสินค้าเป็นรูปแบบของลวดลายไทยที่เกิดจากการลดทอนลายละเอียดลง ซึ่งผลเป็นที่น่าพอใจที่เป็นการใช้สัญลักษณ์งานศิลปะไทย ในการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นพ้องกันโดยส่วนใหญ่ที่พึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั่วไป

จากประเด็นที่ได้จากการศึกษาสามารถที่จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยกระทรวงพาณิชย์ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นักธุรกิจ เปิดร้านค้าขายปลีกขายผลิตภัณฑ์อาหารไทย โดยเฉพาะพื้นที่อันดับแรกที่มีสถานทูตไทย หรือกงสุลไทยตั้งอยู่ อันดับสองส่งเสริมให้มีร้านค้าปลีกในเมืองใหญ่ และอันดับสามในเมืองหลวงของมณฑลต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารแบรนด์สินค้าของไทยเป็นที่จดจำได้ตลอดและเห็นได้มากที่สุด จะทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความเชื่อใจในสินค้าแบรนด์ร้านค้าปลีกอาหารไทย

2. การวิจัยในครั้งต่อไป

รัฐควรสนับสนุนให้มีการวิจัยวัสดุที่ใช้สำหรับตกแต่งร้านค้า ที่ใช้สัญลักษณ์ในงานศิลปะไทย เพื่อนำไปใช้ในการตกแต่ง ความคงทน น้ำหนักเบา ราคาถูก สวยงาม แบบมีความโดดเด่น ส่งเสริมให้นักออกแบบใช้สัญลักษณ์ศิลปะไทยให้มากขึ้น นำไปเป็นแบรนด์สินค้าอาหารไทย ซึ่งเรามีผลิตภัณฑ์อาหารที่โดดเด่น แต่ยังขาดแบรนด์ ขาดนักออกแบบทำให้การตลาดของไทยสู้กับต่างประเทศไม่ได้ มีวัตถุดิบแต่ขาดแบรนด์ ขาดแบรนด์การบรรจุ ขาดการตกแต่งร้านค้าที่นำสัญลักษณ์ศิลปะไทยมาใช้ในการสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการต่างประเทศ. (2567). การใช้รูปนาคเป็นสัญลักษณ์งานเฉลิมฉลองครบรอบความสัมพันธ์ไทย-จีน 50 ปี. Retrieved on February 01, 2025, from https://mfa.go.th/th/index

กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2548). “สัญลักษณ์ประจำชาติไทย” วารสารทรัพสินทางปัญญา. 1 (2), 2.

กรมศิลปากร. กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). “ศาลาไทยในต่างประเทศที่ดำเนินการโดยกรมศิลปากร”. กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร.

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร.(2554). “การสร้างสรรค์มรดกวัฒนธรรม: สู่การสร้างสรรค์เอกลักษณ์สถาปัตยกรรมไทยสมัยใหม่” วารสารวิจัยและสาระสถาปัตยกรรม/การผังเมือง. 8 (1), 1-19.

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง. (2026). ความสัมพันธ์ไทย-จีน. Retrieved on January 03, 2026, from https://thaiembbeij.org/th/republic-of-china/thai-relations-china

Amazon ads. (2026). คู่มือการตลาดเพื่อสร้างแบรนด์คืออะไร คู่มือฉบับสมบูรณ์. Retrieved on January 05, 2026, from https://advertising.amazon.com/th-th/library/guides/brand-marketing#1.

Inglehart, R. (1997). Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton University Press.

Kinnaree Thai Food. (2025). Kinnaree Thai Food**.** (Online) Retrieved on January 03, 2026, from https://www.facebook.com/KinnareeThaiFood/.

Kotler, et al. (2011). Marketing Management. 14th Edition. Pearson Education Limited,

Wisesight. (2024). Branding คืออะไร สำคัญอย่างไรสำหรับธุรกิจในปัจจุบัน. Retrieved on December 20, 2025, from https://wisesight.com/th/articles/what-is-branding/.

การออกแบบพื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ในบริบทวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วง เมืองหนานหนิง เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง

Designing an art therapy space in an elderly care center In the cultural context of the Zhuang ethnicity

ใหม่ ไมติง
Mai Meiting
ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล
Pradiphat Lertrujidumrongkul
วันชัย แก้วไทรสุ่น
Wanchai Kaewsaisoon
หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต (ศิลปะการออกแบบ) มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master of Fine Arts (Design Arts) Silapakorn University, Thailand
Email: MAI_M @ SILPAKORN.EDU

Received: 14 March 2026; Revised: 22 March 2026; Accepted: 25 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ดำเนินการวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา มรดกทางวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมผู้สูงอายุของชาติพันธุ์จ้วงในปัจจุบัน 2) วิเคราะห์พื้นที่ของผู้สูงอายุในชีวิตปัจจุบัน เป็นชาวเกษตรกรรมทำนา อาคารบ้านเรือนจะมีลักษณะยกพื้น ปลูกบ้านตามสภาพของภูมิศาสตร์ ทฤษฎีการออกแบบเชื่อมต่อกับธรรมชาติและวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วง 3) การออกแบบพื้นที่เชิงวัฒนธรรม เพื่อสร้างสภาวะต่อการเยียวยา มีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและเข้ากับธรรมชาติของพื้นที่ สะท้อนชีวิตของชาติพันธุ์จ้วง บำบัดด้วยความคุ้นเคย ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานเชิงคุณภาพกับเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า อัตลักษณ์ทางจิตวิญญาณของชาติพันธุ์จ้วงผูกพันกับวัฒนธรรมเกษตรกรรม มีวิถีชีวิตการทำนาข้าวเป็นส่วนใหญ่ มีอัตลักษณ์ที่สำคัญปลูกบ้านยกพื้นตามภูมิประเทศ สืบสานวัฒนธรรมกลองสำริด มีลวดลายผ้าที่โดดเด่นที่ใช้สีดั้งเดิม ผลการสำรวจความต้องการรูปแบบศูนย์พื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ เป็นแนวความคิดมุ่งเน้นไปที่การบูรณาการองค์ประกอบวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วง ที่เป็นตัวแทนคือบ้านบนเสาสูงยกพื้น วัฒนธรรมกลองทองสำริด ลวดลายผ้าจ้วงใช้สีแบบดั้งเดิม โดยออกแบบให้เข้ากับหลักการที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุที่ทันสมัย สร้างสภาวะต่อการเยียวยา บำบัดด้วยความคุ้นเคย ได้รูปแบบอาคารและห้องบำบัด ที่เกิดจากทรัพยากรทางศิลปะและภูมิศาสตร์ของพื้นที่

คำสำคัญ : การออกแบบพื้นที่บำบัด, ศิลปะ, ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ, วัฒนธรรม, ชาติพันธุ์จ้วง

Abstract

This research aims to 1) analyze the history, cultural heritage, and environmental context of the elderly of the Zhuang ethnic group; 2) analyze the living spaces of the elderly in their

current lives, who are primarily agriculturalists engaged in rice farming, with houses built on stilts adapted to the geographical conditions; and 3) design cultural spaces to create a healing environment incorporating cultural elements that are compatible with the natural surroundings, reflecting the life of the Zhuang ethnic group and promoting familiarity through therapy. A mixed-methods qualitative and quantitative research approach was used. The results showed that the spiritual identity of the Zhuang ethnic group is deeply intertwined with agricultural culture, with a predominantly rice-farming lifestyle. Key characteristics include raised-floor houses adapted to the landscape, the continuation of bronze drum culture, and distinctive fabric patterns using traditional colors. A survey of the needs for art therapy centers in elderly care facilities revealed a concept focusing on integrating representative Zhuang cultural elements: raised-floor houses, bronze drum culture, and traditional Zhuang fabric patterns. The design incorporates modern, elderly-friendly principles, creating a healing and familiar environment. The resulting building and therapy room designs are derived from the artistic and geographical resources of the area.

Keyword: Therapy space design, art, elderly care center, culture, Zhuang ethnicity

บทนำ

เมืองหนานหนิง เป็นเมืองหลวงของเขตปกครองตนเอง กวางซีจ้วง เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีประชากรมากรองจากชาวฮั่น มีวัฒนธรรมที่โดดเด่นเกี่ยวกับเกษตรกรรม คือการปลูกข้าวเป็นอาหารหลัก วิถีชีวิตเกี่ยวกับการทำนา มีการผลิตเครื่องนุ่งห่ม ทอผ้าไหม เพื่อการสวมใส่ มีวัฒนธรรมผลิตกลองสำริดที่เป็นหนึ่งในรูปแบบทางวัฒนธรรมที่มีความสำคัญมากในระดับต้น ๆ ของประเทศจีน (ดูภาพที่ 1-3 ประกอบ) นอกจากนั้นแล้วมีกิจกรรมเกี่ยวกับความบันเทิงหลายแขนง และยังพบว่า มีการสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัยที่เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของพื้นที่ ต่างจากชาวฮั่นและชาติพันธุ์อื่น ๆ โดยสร้างเป็นเรือนยกพื้นสูงจากพื้นดิน มีเสารับคาน หลังคาเป็นทรงจั่ว สร้างขึ้นตามสภาพอากาศชื้น มีภูมิประเทศที่เป็นภูเขาหินปูนและภูมิทัศน์สีเขียวชอุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและเนินเขาเตี้ย ๆ ที่มีความสูงระหว่าง 90-450 เมตร มีฝนตกตามสภาพอากาศของพื้นที่ภาคใต้ของประเทศจีน เรือนที่ชั้นล่างของชาวจ้วงจึงปลูกยกพื้นสูงขึ้น ชั้นกลางเป็นตัวเรือนใช้สำหรับอยู่อาศัยและชั้นบนสุดใช้เป็นพื้นที่สำหรับเก็บของใช้ในครัวเรือน

ในปี พ.ศ. 2563 มีการสำรวจเกี่ยวกับผู้สูงอายุในเมืองหนานหนิง เขตปกครองตนเอง กวางซีจ้วง พบว่ามีประชากรผู้สูงอายุอยู่ระหว่าง 60-64 ปี จำนวน 1.2918 ล้านคน คิดเป็น 14.78% และมีผู้สูงอายุ 65 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 931,900 คน คิดเป็น10.66% และเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับภูมิภาคและระดับประเทศ เมืองหนานหนิงมีประชากรสูงอายุที่ค่อนข้างน้อย (สำนักงานสถิติเทศบาลนครหนานหนิง, 2021) จากจำนวนผู้สูงอายุดังกล่าวนี้ หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ มีนโยบายที่จะดูแลผู้สูงอายุ โดยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้รับการเติมเต็มและมีคุณภาพในการบริการ นอกจากนั้นจากความเห็นของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ให้นโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบริการดูแลผู้สูงอายุ ได้เสนอให้มีการปรับปรุงระบบการจัดหาสถานบริการดูแลผู้สูงอายุ มีการปรับปรุงการกำกับดูแลผู้สูงอายุโดยรวมให้สมบูรณ์และเพิ่มประสิทธิภาพการรับประกันปัจจัยต่าง ๆ มีการวางรากฐานทางกฎหมายสำหรับการก่อสร้างและการ

ดำเนินงาน ของสถานบริการดูแลผู้สูงอายุแบบ "ฝังตัว" เป็นศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน (General Office of the State Council, 2019) คือเป็นการพักอาศัยค้างแรมได้

ด้วยปัจจัยของจำนวนผู้สูงอายุของเมืองหนานหนิง ที่มีจำนวนไม่มากกว่าพื้นที่มณฑลอื่น ๆ ปัจจัยที่เมืองหนานหนิงเป็นเมืองหลวงของเขตปกครองตนเอง จึงมีศักยภาพที่พร้อมต่อการออกแบบ ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นหลายด้านด้วยกัน ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นพื้นที่ตัวอย่างในการเลือกทำการศึกษาวิจัยการออกแบบพื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะผสานการฟื้นฟูสุขภาพเข้ากับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะทำให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูเกิดความภาคภูมิใจ สร้างความคุ้นเคยกับการใช้สถานที่สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่อยู่อาศัย มีการปฏิสัมพันธ์ผ่านกันโดยผ่านกิจกรรมทางศิลปะและใช้สิ่งแวดล้อมเยียวยา นำเอาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์จ้วงและกลไกกิจกรรมทางศิลปะ ที่เน้นการกระตุ้นประสาทสัมผัสหลาย ๆ ด้าน มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบองค์ประกอบเชิงพื้นที่ และสร้างกลยุทธ์การออกแบบจุดเชื่อมต่อผสมผสานกับเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเสมือนจริงขึ้น ดังนั้นแล้วการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ จึงมีความจำเป็นในการศึกษาเพื่อสร้างศูนย์บำบัดด้วยศิลปะต้นแบบ และเพื่อขยายศูนย์บำบัดศิลปะตัวอย่างสู่วงกว้างต่อไป



ภาพที่ 1 บ้านชาวจ้วง
ที่มา : แนวคิดในการสร้างสรรค์, 2026



ภาพที่ 2 ลายผ้าชาวจ้วง
ที่มา : ผู้เขียน



ภาพที่ 3 กลองสำริด วัฒนธรรมจ้วง
ที่มา : ผู้เขียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) ดำเนินการวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา มรดกทางวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมผู้สูงอายุของชาวจ้วงในปัจจุบัน

2) วิเคราะห์พื้นที่ของผู้สูงอายุในชีวิตปัจจุบัน เป็นชาวเกษตรกรรม ทำนา อาคารบ้านเรือนจะมีลักษณะยกพื้น ปลูกบ้านตามสภาพของภูมิศาสตร์ ทฤษฎีการออกแบบเชื่อมต่อกับธรรมชาติและวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วง

3) การออกแบบพื้นที่เชิงวัฒนธรรม เพื่อสร้างสภาวะต่อการเยียวยามีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและเข้ากับธรรมชาติของพื้นที่ สะท้อนชีวิตของชาติพันธุ์จ้วง บำบัดด้วยความคุ้นเคย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพกับเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจข้อมูลทางเอกสาร และสำรวจศูนย์บำบัดโดยใช้ศิลปะ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาคเอกสาร ประวัติของชาติพันธุ์จ้วง สภาพภูมิศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน ทรัพยากรทางวัฒนธรรม ผู้สูงอายุชาติพันธุ์จ้วงในเมืองหนานหนิง นโยบายของรัฐเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

3. วิเคราะห์ทฤษฎีการออกแบบศูนย์บำบัดผู้สูงอายุ รูปแบบของศูนย์บำบัด

4. การสำรวจ แบบสอบโดยออกแบบเครื่องมือ เครื่องมือนี้ผ่านการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (Instrument Development & Content Validity) เพื่อนำไปเก็บข้อมูลการสอบถามกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักออกแบบ สถาปนิก นักบำบัดหรือแพทย์ และกลุ่มผู้สูงอายุ รวม 100 คน

5.นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาวิเคราะห์ ในรูปของคะแนน หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วอธิบายพรรณนา ประเด็นหลักคือแนวทางการออกแบบศูนย์บำบัดผู้สูงอายุ

6.ขั้นดำเนินการออกแบบ โดยใช้ทฤษฎีการออกแบบ ทรัพยากรทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ ทฤษฎีหลักการบำบัดนำศิลปะของวัฒนธรรมชาวจ้วงมาสังเคราะห์การสร้างแบบ นำนโยบายการสร้างศูนย์บำบัดผู้สูงอายุประกอบการออกแบบ

7. ทดลองศูนย์ออกแบบ จากนั้นปรับปรุงแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามจากผู้ทำงานศูนย์

8. แบบศูนย์บำบัดที่สมบูรณ์ สะท้อนชีวิตของชาวจ้วง



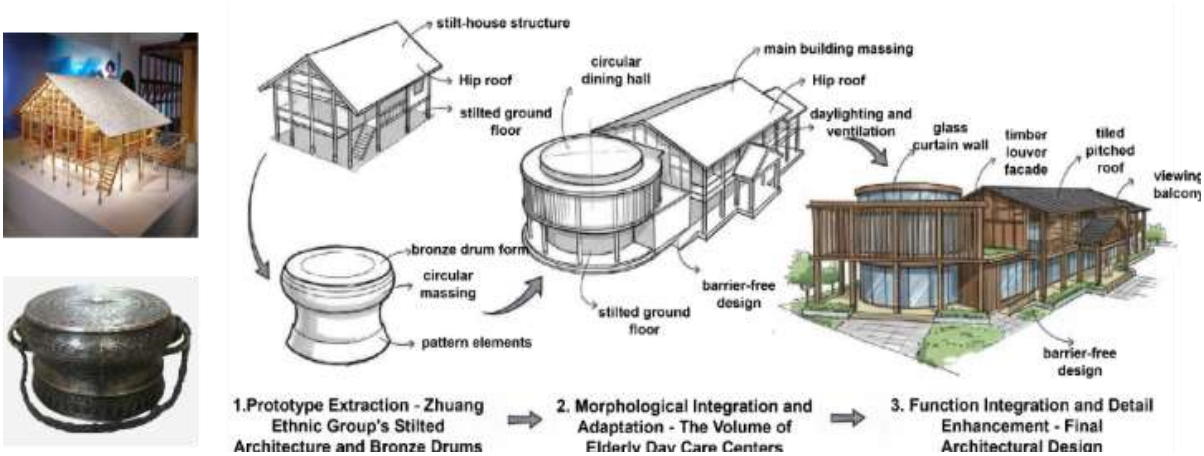
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิด
ที่มา : ผู้วิจัย

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อแรก ดำเนินการวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา มรดกทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมผู้สูงอายุของชาวจ้วงในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า อัตลักษณ์ทางจิตวิญญาณผูกพันกับวัฒนธรรมเกษตรกรรม วิถีชีวิตการทำนาข้าวเป็นส่วนใหญ่ และพบเครื่องมือที่ทำจากไม้ไผ่บ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมทางน้ำ โดยมีทัศนคติการดำเนินชีวิตที่มุ่งเน้นความมานะบากบั่น มีความสุขจากการรู้จักพอ และการเฉลิมฉลองเทศกาลดั้งเดิมที่รื่นเริงและตระการตา ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม การสืบสานประเพณี

วัตถุประสงค์ข้อที่สองวิเคราะห์พื้นที่ของผู้สูงอายุในชีวิตปัจจุบันเป็นชาวเกษตรกรรม ทำนา อาคารบ้านเรือนจะมีลักษณะยกพื้น ปลูกบ้านตามสภาพของภูมิศาสตร์ ทฤษฎีการออกแบบเชื่อมต่อกับธรรมชาติและวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ชาวจ้วง นำเอาผลการวิเคราะห์สำรวจความต้องการรูปแบบศูนย์พื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ จากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องได้แก่นักวิชาการนักออกแบบ สถาปนิก นักบำบัดหรือแพทย์และกลุ่มผู้สูงอายุ รวม 100 คนทั้งหมดเป็นชาวจ้วงในพื้นที่ พบว่าแนวความคิดมุ่งเน้นไปที่ "การบูรณาการองค์ประกอบวัฒนธรรมชาติพันธุ์จ้วง เข้ากับการออกแบบพื้นที่การรักษาอย่างมีศิลปะของศูนย์ผู้สูงอายุในชุมชน" โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนของผู้สูงอายุจ้วง ในแง่ของการดูแลช่วงกลางวัน เพื่อเน้นความสุขทางอารมณ์ อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในหนานหนิง ซึ่งการออกแบบไม่ใช่การจำลองสถาปัตยกรรมชาติพันธุ์ดั้งเดิมหรือสัญลักษณ์การตกแต่งอย่างง่าย ๆ แต่เป็นการแยกลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นตัวแทนจากบ้านบนเสาสูงแบบดั้งเดิมของจ้วง วัฒนธรรมกลองสำริด ลวดลายผ้าจ้วง สีแบบดั้งเดิม เทคนิคการทอผ้าและผสมผสานเข้ากับหลักการออกแบบที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุที่ทันสมัย และแนวคิดของพื้นที่การรักษาทางศิลปะเพื่อแปลงเป็นรูปแบบสถาปัตยกรรมที่นำไปใช้ได้ การตกแต่งส่วนต่าง ๆ พื้นผิวของวัสดุ และบรรยากาศเป็นพื้นที่กิจกรรมชุมชนที่สนับสนุนการฟื้นฟู ประสบการณ์ทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมทางศิลปะ และการบำบัดทางอารมณ์ทำกิจกรรมร่วมกัน และสนองความต้องการของผู้สูงอายุยุคใหม่

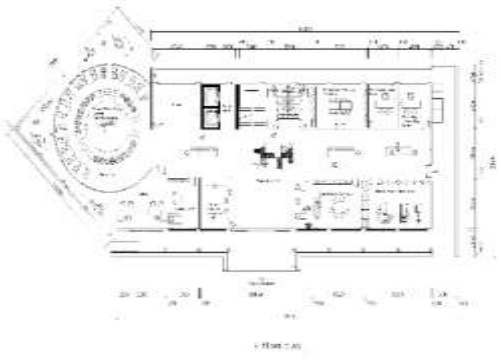
วัตถุประสงค์ข้อที่สาม การศึกษาพบว่า การออกแบบพื้นที่เชิงวัฒนธรรม เพื่อสร้างสภาวะต่อการเยียวยามีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและเข้ากับธรรมชาติของพื้นที่ สะท้อนชีวิตของชาวจ้วง บำบัดด้วยความคุ้นเคย เริ่มจากการนำผลวิเคราะห์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมบ้านของชาวจ้วงแบบ 2 ชั้น นำเอารูปกลองสำริดทรงคว่ำมาออกแบบโครงสร้าง" (ดูภาพที่ 4 ประกอบ) นำเอาธรรมชาติของสภาพแวดล้อมออกแบบภายนอกและการใช้วัสดุในท้องถิ่น (ดูภาพที่ 5 ประกอบ) จากนั้นออกแบบภายในชั้นล่างและชั้นบนตามลำดับ จากแผนผังชั้นล่าง สื่อให้เห็นถึงความสำคัญของพื้นที่หลักเนื่องจากใช้งานเป็นประจำ เปิดกว้างและความสะดวกสบาย ได้แก่ แผนกต้อนรับ ห้องสันทนาการ พื้นที่อ่านหนังสือและสื่อสาร การฝึกอบรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้คำปรึกษาทางการแพทย์ ห้องน้ำ และพื้นที่กิจกรรมทรงกลมที่จัดเป็นรูปกลองทองสัมฤทธิ์ พื้นที่ส่วนนี้เน้นการต้อนรับ การเข้าพักปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การดูแลขั้นพื้นฐาน และกิจกรรมสาธารณะของผู้สูงอายุหลังจากมาถึง (ดูภาพที่ 6 ประกอบ) ส่วนชั้นบนให้บริการประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและการบำบัดทางอารมณ์ รวมถึงเวิร์คช็อป การทอผ้าและหัตถกรรม ห้องประดิษฐ์ตัวอักษรและภาพวาด ห้องบำบัดกลองทองแดง พื้นที่บำบัดสวน ตลอดจนห้องเสริมหลายห้อง ทางเดินกลางแจ้งและระเบียง (ดูภาพที่ 7 ประกอบ) ส่วนเรื่องของการตกแต่งนำเอาลวดลายผ้า องค์ประกอบของกลองสำริดมาออกแบบสร้างลายเพื่อนำไปใช้ตกแต่งภายในอาคาร แสดงให้เห็นถึงการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจ้วง (ดูภาพที่ 8-9 ประกอบ) เป็นตัวอย่างการออกแบบตกแต่งภายใน



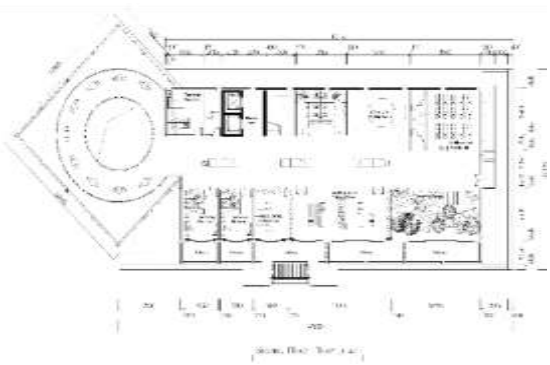
ภาพที่ 4 แสดงแนวความคิดโดยนำ รูปแบบของบ้านชาวจ้วง กลองสำริดมาใช้เป็นแบบของศูนย์บำบัด
ที่มา : ผู้วิจัย



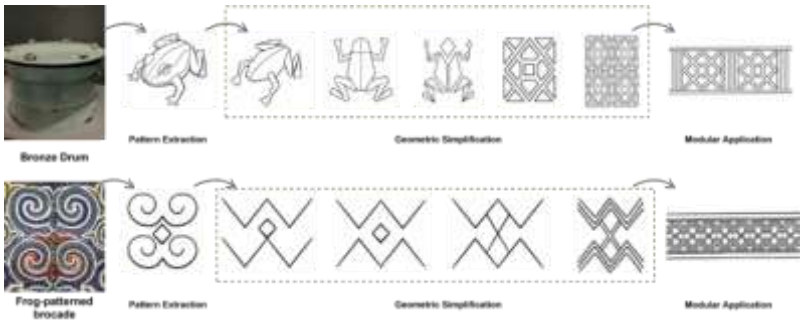
ภาพที่ 5 ทัศนียภาพศูนย์บำบัดผู้สูงอายุ และสภาพแวดล้อมภายนอกศูนย์
ที่มา : ผู้วิจัย



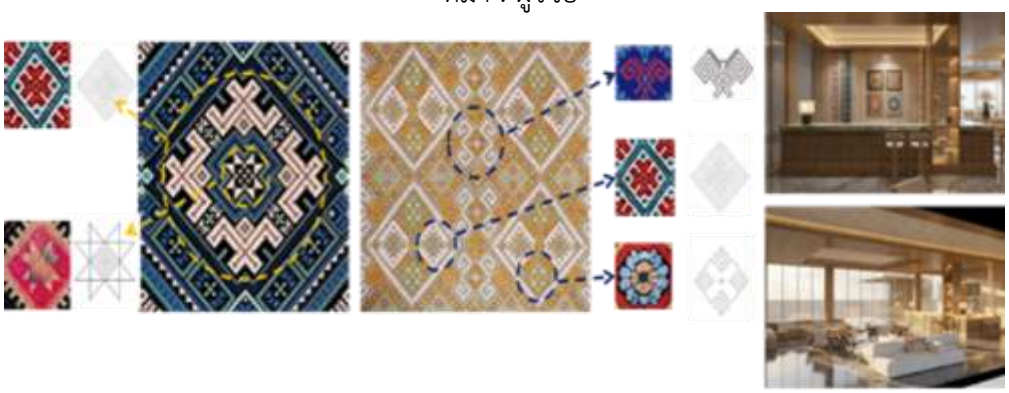
ภาพที่ 6 แปลนชั้นล่าง
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 7 แปลนชั้นบน
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 8 ใช้องค์ประกอบจากกลองสำริดออกแบบลายใช้ตกแต่งภายใน
ที่มา : ผู้วิจัย



ภาพที่ 9 ใช้องค์ประกอบจากลายผ้าออกแบบลายใช้ตกแต่งภายใน
ที่มา : ผู้วิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า อัตลักษณ์ทางจิตวิญญาณของชุมชนส่งผลให้วิถีวัฒนธรรมเกิดการสืบทอด อย่างต่อเนื่องจากอดีตถึงปัจจุบัน ทำให้ผู้สูงวัยรู้สึกพึงพอใจในรูปแบบวิถีชีวิตเรียบง่ายที่กลายเป็นความคุ้นเคย มาตั้งแต่ครั้งอดีต และรูปแบบวิถีวัฒนธรรมนำ นี้เอง ที่เป็นรากฐานของชุมชนที่สะท้อนถึงภูมิมรดกทางวัฒนธรรมปรัชญา ของการดำเนินชีวิตที่คนในชุมชนแสดงออกอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านทางความเชื่อ ค่านิยม ของสังคม นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการเสริมสร้างชุมชน ด้วยการบูรณาการความรู้ที่มีสู่การพัฒนาพื้นที่ชุมชนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตและเป็นต้นแบบของพื้นที่อื่น ๆ ได้

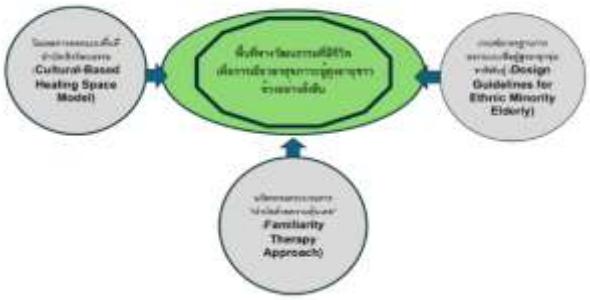
จากวัตถุประสงค์ข้อแรก ดำเนินการวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา มรดกทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ผู้สูงอายุของชาวจ้วงในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า อัตลักษณ์ทางจิตวิญญาณผูกพันกับวัฒนธรรมเกษตรกรรม วิถีชีวิตการทำนาข้าวเป็นส่วนใหญ่ มีวัฒนธรรมของชาติพันธุ์จ้วงที่หลากหลาย ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ อาคารบ้านเรือนยกพื้นสูง ผ้า กลองสำริด ภาพบนหิน เครื่องแต่งกาย สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวว่า ชนชาติจ้วงเป็นชนชาติที่มีวิถีชีวิตผูกพันกับการปลูกข้าว โดยวัฒนธรรมการทำนาข้าวหรือที่ชาวจ้วงเรียกว่า “วัฒนธรรมนำ” ถือเป็นหัวใจหลักในวัฒนธรรมชนชาติจ้วง บรรพชนชาวจ้วงในอำเภอหลงอัน ได้พัฒนาวิถีการทำนาข้าวและก่อร่างระบบ **วัฒนธรรมนำ** ที่ประกอบไปด้วยภาษา เครื่องแต่งกาย ที่อยู่อาศัย อาหาร และประเพณีเทศกาล (เสี่ยวถิง สวี่, เสกสรรค์ ตันยาภิรมย์, และ รสา สุนทรายุทธ, 2568)

วัตถุประสงค์ข้อที่สองวิเคราะห์พื้นที่ของผู้สูงอายุในชีวิตปัจจุบัน เป็นชาวเกษตรกรรมทำนา ปลูกบ้าน

ยกพื้นตามสภาพของภูมิศาสตร์ ทฤษฎีการออกแบบเชื่อมต่อกับธรรมชาติและวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ชาวจ้วง นำเอาผลการวิเคราะห์สำรวจความต้องการรูปแบบศูนย์พื้นที่บำบัดด้วยศิลปะในศูนย์ดูแผู้สูงอายุ การบูรณาการองค์ประกอบวัฒนธรรมชาติพันธุ์จ้วง เข้ากับการออกแบบพื้นที่การรักษาอย่างมีศิลปะของศูนย์ผู้สูงอายุในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนของผู้สูงอายุจ้วง ในแง่ของการดูแลช่วงกลางวัน ความสบายทางอารมณ์ ใช้อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมผสมผสานเข้ากับหลักการออกแบบที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุที่ทันสมัย สร้างบรรยากาศเป็นพื้นที่กิจกรรมชุมชนที่สนับสนุนการฟื้นฟู ประสบการณ์ทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมทางศิลปะ การบำบัดทางอารมณ์ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน และสนองความต้องการของผู้สูงอายุยุคใหม่ โดยการนำดิจิทัลมาใช้สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการ ที่กล่าวถึงการเข้าถึงข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุและการเสริมสร้างศักยภาพ การสร้างชุมชนและสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (ZHANG Yurong, LIU Yanli, ZHANG Xiulan, 2024) ประเด็นเรื่องการนำทรัพยากรวัฒนธรรมทางศิลปะมาใช้เพื่อการออกแบบ สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวถึง ความคุ้นเคยทางวัฒนธรรม โดยทั่วไปหมายถึงระดับที่บุคคล "คุ้นเคยและชื่นชม" วัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่ง ประสบการณ์ก่อนหน้านี้สามารถส่งผลต่อความเข้าใจ การประเมิน และการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่อสัญญาณทางวัฒนธรรม (Mujahida, S., Remmang, H., & Azizurrohman, M., 2024)

วัตถุประสงค์ข้อที่สาม การศึกษาพบว่า การออกแบบพื้นที่เชิงวัฒนธรรม เพื่อสร้างสภาวะต่อการเยียวยา มีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและเข้ากับธรรมชาติของพื้นที่ สะท้อนชีวิตของชาวจ้วง บำบัดด้วยความคุ้นเคย เริ่มจากการนำผลวิเคราะห์ทรัพยากรทางวัฒนธรรมบ้านของชาวจ้วงรูปทรงของกลองสำริด นำเอาธรรมชาติของสภาพแวดล้อมออกแบบภายนอกและการใช้วัสดุในท้องถิ่น การนำเอาสถาปัตยกรรม ธรรมชาติแวดล้อมมาออกแบบ สอดคล้องกับนักวิชาการที่กล่าวว่า สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับศิลปะบำบัดมากที่สุด คือ สถาปัตยกรรมศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในอันดับแรก จากการวิจัยของ Van Loonh และคณะพบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผู้อยู่อาศัยอาศัยอยู่มีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง ยาวนาน กว้างขวางและละเอียดอ่อนต่อสุขภาพจิต การค้นพบนี้ยังบ่งชี้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีศักยภาพในการเยียวยาและสามารถส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้อยู่อาศัยได้ในระดับหนึ่ง (Cui Wei, Wang Jianmin, 2023) ส่วนการออกแบบห้องต่าง ๆ ใช้รูปแบบจากวัฒนธรรมชาวจ้วงมาออกแบบ กรณีชั้นบนนั้นให้บริการประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและการบำบัดทางอารมณ์ รวมถึงเวิร์คช็อป การทอผ้าและหัตถกรรม ห้องประดิษฐ์ตัวอักษรและภาพวาด ห้องบำบัดกลองสำริด พื้นที่สวนบำบัด ตลอดจนห้องเสริมหลายห้อง ทางเดินกลางแจ้งและระเบียง สอดคล้องกับนักวิชาการ (Li Yuqin, Liu Tingting, Zhang Yu & Dai Yali., 2017) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุในสถานดูแลผู้สูงอายุ โดยทั่วไปมักขาดการสนับสนุนทางอารมณ์และประสบกับ **วิกฤตอัตลักษณ์** คือการย้อนภาพความทรงจำในอดีตที่เขามีประสบการณ์มา ทำให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมท้องถิ่นในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุและได้รับความสบายใจทางจิตวิญญาณและการสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มความสุขและคุณภาพชีวิตโดยรวม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, A. H., 1943).

องค์ความรู้ใหม่



แผนภูมิที่ 2 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา : ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (ICH): สนับสนุนให้ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุเป็นพื้นที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมจ้วง เช่น พิธีกรรม "การเติมข้าวต่ออายุ" (Adding Grain for Longevity) หรือการแสดงโอเปร่า "สือกง" (Shigong opera) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตัวเองให้กับผู้สูงอายุ และพัฒนามาตรฐานการบริการผู้ฝึกอบรมในหนานหนิงที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community-based Care) โดยการฝึกอบรมผู้ดูแลให้มีความรู้ด้านศิลปะบำบัดที่สอดคล้องกับจารีตประเพณีของชาวจ้วง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การออกแบบพื้นที่ศิลปะบำบัดเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดวัฒนธรรมระหว่างวัยในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ เพราะชาวจ้วงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน การวิจัยควรเน้นการสร้างพื้นที่ที่เอื้อให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมศิลปะร่วมกับลูกหลานหรือคนรุ่นใหม่ เพื่อลดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองผ่านการเป็น ผู้ถ่ายทอดมรดกวัฒนธรรมและการวิจัยในเรื่อง "การประยุกต์ใช้ศิลปะดิจิทัลร่วมกับงานฝีมือจ้วงในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจ"ศึกษาการใช้เทคโนโลยีอย่าง VR (Virtual Reality) เพื่อจำลองสภาพแวดล้อมหมู่บ้านจ้วงดั้งเดิมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบำบัดสำหรับผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหว จะทำให้ศูนย์บำบัดมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานสถิติเทศบาลนครหนานหนิง, (2021). การตีความรายงานข้อมูลหลักของการสำรวจสำมะโนประชากรแห่งชาติครั้งที่ 7 ของเมืองหนานหนิง. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2569 จาก https://tj.nanning.gov.cn/tjtszl/zgrkpc/cgzs_12859/t4773245.htm.

เสี่ยวถิง สวี่, เสกสรรค์ ตันยาภิรมย์, และ รสา สุนทรายุทธ, (2568). “อัตลักษณ์ทางสัญลักษณ์และความหมายแฝงทางจิตวิญญาณของวัฒนธรรมการทำนาข้าวของชาวจ้วงในอำเภอหลงอัน มณฑลกว่างซี ประเทศจีน” วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า. 12(1), 26-39.

Cui Wei & Wang Jianmin. (2023). Hot spots and trends in art therapy research at home and abroad. Media Criticism, (01), 1-28.

Li Yuqin, Liu Tingting, Zhang Yu & Dai Yali. (2017). Qualitative study on the life experience of the elderly in nursing homes. Journal of Nursing Management, 17(03), 160-162, 170.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological review, 50(4), 370.

Mujahida, S., et al. (2024). “Cultural familiarity and its impact on customer satisfaction and brand awareness: A study of Indonesian restaurants in Taiwan”. Journal of Marketing Innovation (JMI), 4(2).

ZHANG, Yurong et al. (2024) นโยบายและโครงการของรัฐบาลเพื่อการรับมือกับ ปัญหาผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศจีน: การทบทวนพัฒนาการล่าสุดด้านการบูรณาการระบบและบริการดิจิทัล วารสาร Medical Research Archives, [Sl], 12(6), 2375-1924.

บทบาทนางวิสาขากับการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสาน เรื่องปัญหานางเทวดา

The Role of Nang Visākhā in Shaping Didactic Teachings for Women in the Isan Literature Panhā Nang Thewadā

สุทธินันท์ ศรีอ่อน
Suddhinan Srion
หลักสูตรภาษาไทยและการสื่อสาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Thai Language and Communication Program, Faculty of Arts, Ubon Ratchathani University
E-mail: Suddhinan.s@ubu.ac.th

Received: 24 June 2026; Revised: 14 July 2026; Accepted: 14 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทนางวิสาขากับการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา ผลการศึกษาพบว่า (1) นางวิสาขาในคัมภีร์ชั้นอรรถกถามีบทบาทต่อการสร้างสรรค์คำสอน 10 ข้อในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา กล่าวคือวรรณกรรมนี้ได้เสนอสารธรรมคำสอนสตรีคือหลักการ 10 ประการ อันเป็นโอวาททั้ง 10 ของธนัญชัยเศรษฐีบิดานางวิสาขา พร่ำสอนนางวิสาขาในฐานะสตรีที่จะต้องไปอยู่บ้านสามีครั้งก่อนที่นางจะออกเรือน (2) โอวาทธรรม 10 ข้อเป็นสารธรรมสำคัญสำหรับสตรีที่ปรากฏชั้นแรกในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาธรรม สารธรรมสำคัญคือเรื่องไฟในอย่านำออกไฟนอกอย่านำเข้าได้เสนอความเปรียบเรื่องราวที่ทำให้เดือดร้อนว่าเป็นทั้งไฟในและไฟนอก แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการบูชายัญแบบอินเดีย

การสร้างสรรค์คำสอนในวรรณกรรมแทรกในเรื่องปัญหานางเทวดาได้รับอิทธิพลจากวรรณคดีบาลีเรื่องนางวิสาขาชั้นอรรถกถา ดังนั้นจึงพบว่า เรื่องนางวิสาขาได้มีบทบาทต่อการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา และทำให้ปัญหานางเทวดาเป็นวรรณกรรมคำสอนสำหรับสตรีอีสานที่สำคัญเรื่องหนึ่ง

คำสำคัญ: บทบาทนางวิสาขา, การสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรี, วรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา

Abstract

This research article aims to investigate the role of Visākhā in the formulation of teachings for women in the Isan literary work The Questions of the Angelic Lady (Panhā Nang Thewadā). The findings reveal that: (1) Visākhā, as portrayed in the Pali commentarial literature (Aṭṭhakathā), played a significant role in shaping the ten moral precepts presented in The Questions of the Angelic Lady. These teachings correspond to the Ten Admonitions delivered

by Dhanañjaya, Visākhā's father, to his daughter before her marriage, preparing her for her future life in her husband's household. (2) These Ten Admonitions constitute an important body of ethical teachings for women that first appeared in the commentarial tradition. Among them, the principle, "Do not take the inner fire outside, and do not bring the outer fire inside," metaphorically represents actions and words that generate conflict and suffering within and beyond the family. This concept reflects the influence of the Indian sacrificial tradition.

The incorporation of these moral teachings into The Questions of the Angelic Lady demonstrates the influence of the Pali commentarial account of Visākhā. It can therefore be concluded that the story of Visākhā played a crucial role in the development of teachings for women in this Isan literary work, establishing The Questions of the Angelic Lady as one of the most significant didactic texts for women in the Isan literary tradition.

Keywords: The Role of Lady Visakha, The Construction of Buddhist Doctrines for Women, Isan Literature Panha Nang Thewada

บทนำ

นางวิสาขา มหาอุบาสิกา ถือเป็นสตรีคนสำคัญในประวัติศาสตร์พุทธศาสนา ดังพบว่า ในคัมภีร์พระวินัยปิฎก มหาวรรค นางได้ขอพร 8 ประการจากพระพุทธเจ้าเพื่อความอยู่สบายแห่งพระภิกษุในวัดเชตวัน เมืองพาราณสี ที่อนาถบิณฑิกเศรษฐีสร้างถวาย นางได้ทูลขอพร ดังนี้ (1) ขอถวายเพื่อถวายผ้าอาบน้ำฝน (วัสสิกสาฎก) แก่พระสงฆ์จนตลอดชีวิต เพื่อไม่ให้พระสงฆ์ต้องเปลือยกายสรงน้ำ (2) ขอถวายอาหารแด่พระภิกษุอาคันตุกะที่มาจากสถานที่อื่น เพื่อพระภิกษุรูปที่อยู่ก่อนหน้าจะได้ไม่ต้องแบ่งอาหารของตนเอง (3) ขอถวายอาหารแด่พระภิกษุผู้เตรียมจะไปหรือเดินทางมา (อาคันตุกะ-เดินทางมา) (4) ขอถวายอาหารแด่พระภิกษุอาพาธ (ป่วย) จะได้ฟื้นตัวได้เร็ว (5) ขอถวายอาหารแก่พระภิกษุผู้พยาบาลพระภิกษุอาพาธ เพื่อพระที่เป็นอุปัฏฐากพยาบาลไข้จะได้ไม่ออกไปบิณฑบาตจนละทิ้งหน้าที่ดูแลพระภิกษุรูปที่ป่วยไข้ (6) ขอถวายยารักษาโรคแก่พระภิกษุอาพาธ เพื่อป้องกันโรคแทรกซ้อน (7) ขอถวายข้าวยาคู (ข้าวต้มโจ๊ก/น้ำข้าวต้ม) เป็นประจำ และ (8) ขอถวายผ้าผ้าอาบน้ำ (อุทกสาฎก) แก่ภิกษุณีสงฆ์ป้องกันความอับอายเวลาสรงน้ำ (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 214-213) เรื่องราวของนางวิสาขา ได้ขยายเพิ่มขึ้นในคัมภีร์อรรถกถาสมัยหลัง คือ สมันตปาสาทิกา และสุมังคลวิลาสินี

เรื่องราวที่ขยายความในชั้นอรรถกถานี้เองที่มีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์วรรณกรรมอื่นในสมัยหลังในหมู่ชาวพุทธและผู้รู้วรรณกรรมพุทธศาสนา ไม่เพียงประวัติและเรื่องราวของนางวิสาขาจะได้รับการขยายความและสืบต่อกันมาในวรรณกรรมพุทธศาสนาแบบคัมภีร์และวรรณกรรมท้องถิ่นเท่านั้น หากแต่พบว่า หลักคำสอนสำคัญที่เป็นสาระสำคัญที่บิดาของนางวิสาขาได้พร่ำสอนก่อนที่จะแต่งออก ธนัญชัยเศรษฐีก่อนที่จะส่งวิสาขาไปประกอบพิธีแต่งงานแบบอาวาหมงคลกับปุณณวัฒนกุมาร บุตรชายของมิคารเศรษฐี เมืองกรุงสาวัตถี โดยบิดาของนางได้สอนวิชาความรู้การไปอยู่บ้านสามี 10 ข้อด้วยกัน เช่น ไฟในอย่านำออก ไฟนอกอย่านำเข้า (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกฏฐกถา, 2535: 97) ซึ่งมีนัยสำคัญคือ ไฟใน

หมายถึงเรื่องราวที่ร้อนรุ่มอยู่ในบ้านสามีไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ไม่ควรนำออกไปเล่าหรือพูดให้คนนอกคือคนอื่นฟังหรือได้ยิน และ ไฟนอกอย่านำเข้า หมายถึงเรื่องราวใด ๆ ที่ตนรับรู้มาในทางไม่ดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือใหญ่ภายนอกก็ไม่ควรนำมาเล่าให้คนในครอบครัวสามีฟัง เพราะเรื่องที่นำออกไปเล่าสู่คนภายนอกฟังย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือเสื่อมเสียตามมาได้ และเรื่องราวภายนอกมี่เป็นเรื่องไม่มีประโยชน์สำคัญก็ไม่ควรนำมาเล่าให้คนในครอบครัวสามีฟัง

นางวิสาขาน่าจะเป็นมีบทบาทสำคัญในฐานะสตรีที่มีความสำคัญต่อพุทธศาสนา และเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้เกิดธรรมเนียมทานคือการถวายผ้าอาบน้ำฝนในฤดูเข้าพรรษา ไม่เพียงเท่านั้นนางวิสาขายังปรากฏปรากฏในแบบเรียนหนังสืออ่านเพิ่มเติม ชุดพระพุทธศาสนาและจริยธรรมระดับประถมศึกษา (2529) ซึ่งสื่อให้เห็นว่าเรื่องของนางวิสาขาเป็นเรื่องที่ให้ข้อคิด และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กและเยาวชนได้ โดยเนื้อความสำคัญส่วนที่เป็นคำสอนของธนัญชัยเศรษฐีสอนนางวิสาขาในหนังสือแบบเรียนได้แต่งเป็นบทร้อยกรอง ดังนี้

ภริยาที่ดีต้องมีหลัก เรื่องที่จักวุ่นวายในเคหา
เหมือนไฟร้อนอย่านำออกโพนทะนา เพราะจะพาอัปยศหมดเกียรติตน
ไฟนอกเรื่องนานาอย่านำเข้า จะพาเราย่อยยับด้วยสับสน
รู้ช่วยเหลือเกื้อหนุนค้ำจุนคน ที่ควรให้เพื่อผลดลแก่กันฯ
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2529: 10-11)

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เรื่องราวของนางวิสาขาเป็นที่นิยมในหมู่คนไทย และได้มีผู้ปรับเป็นบทร้อยกรองเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของหนังสืออ่านนอกเวลาของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อนี้เองแสดงชัดว่าเรื่องราวของนางวิสาขาเป็นตัวอย่างหนึ่งที่สำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับสังคมไทย และควรสังเกตได้ว่าคำสอนที่ปรากฏในบทประพันธ์ได้แนะนำเรื่องสำคัญคือ การเก็บงำความลับสำคัญภายในครอบครัวของพ่อสามีแม่สามี ถือเป็นการปรับตนให้รู้จักสิ่งใดควรไม่ควรสำหรับสตรีที่ไปอยู่บ้านสามี อีกทั้งเป็นแนวทางสำหรับเยาวชนที่ควรรู้ชัดว่า สิ่งใดควรพูดสิ่งใดไม่ควรพูด สิ่งใดเป็นเรื่องภายใน สิ่งใดเป็นเรื่องภายนอก คำสอนเช่นนี้นี่เองที่ทำให้เรื่องราวนางวิสาขาโดดเด่น และคนไทยส่วนมากรับรู้พร้อมกับยกย่องนางวิสาขาในฐานะผู้หญิงคนสำคัญในพุทธศาสนา และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมไทยได้ ไม่เพียงเรื่องราวของนางวิสาขาจะโดดเด่นในตัวบทวรรณคดีพุทธศาสนาที่แปลมาจากภาษาบาลีและวรรณคดีพุทธศาสนาพากย์ไทยเท่านั้น ลักษณะคำสอนหรือวัตรปฏิบัติเช่นนี้ยังได้ปรากฏในวรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเรื่องปัญหานางเทวดาอีกด้วย ความดังนี้

> คองวัตรผู้ญิงอันเป็นลูกสะไภ้ควรปรนิบัติมี 10 ประการ อนฺเต อคฺค ไฟอยู่ในเฮือนอย่านำมานอกเรือนอัน 1 พาหิร อคฺค ไฟอยู่นอกเฮือนอย่านำมาในเฮือน 1 (ปัญหานางเทวดา, 3/1/1/3-4)

จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า นางวิสาขามีบทบาทสำคัญต่อวรรณกรรมพุทธศาสนาสมัยหลังชั้นอรรถกถาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสาระคำสอนที่บิดานางวิสาขาได้สอน คือ บอกกล่าวในเชิงวิชาความรู้สำหรับอยู่ร่วมกับพ่อแม่สามีดังที่ปรากฏในวรรณกรรมแบบเรียน และที่สำคัญได้ปรากฏในวรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเรื่องปัญหา

นางเทวดา แง่นี้ควรสงสัยและตั้งข้อสังเกตได้ว่า (1) นางวิสาขามีบทบาทสำคัญอย่างไรต่อการสร้างสรรค์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา และ (2) หลักคำสอนเรื่องนางวิสาขาที่ปรากฏในวรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดาสำคัญมากน้อยเพียงใดต่อการสร้างวรรณกรรมพุทธศาสนาท้องถิ่น ดังนั้น การตั้งประเด็นทั้ง 2 ประเด็น จึงควรนำไปสู่การตั้งโจทย์วิจัย และสืบค้นข้อมูลในวรรณกรรมอีสานเรื่องดังกล่าว พร้อมทั้งวิเคราะห์ผ่านข้อมูลจากคัมภีร์ชั้นอรรถกถา และแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลแสดงว่าวรรณกรรมที่ใช้ชื่อ “ปัญหานางเทวดา” น่าจะมีทั้งสิ้น 17 สำนวน และทุกสำนวนไม่ได้ระบุวัน เดือน ปี ที่จารวรรณกรรมดังกล่าวไว้ อีกทั้งมีจำนวนผูกไม่สม่ำเสมอ สำนวนที่สมบูรณ์กว่าสำนวนอื่นคือสำนวนวัดโพธิ์ชัย จังหวัดมหาสารคาม แต่กลับไม่ได้ระบุปีที่สร้างวรรณกรรมไว้ นอกจาก 17 สำนวนนี้แล้วยังพบว่า มีสำนวนที่มีลักษณะพิเศษน่าสนใจคือ บอกชื่อผู้จดจาร บอกเวลาจารตามจันทรคติ และปรากฏคำสอนสตรีชัดเจน คือ สำนวนวัดชมพู บ้านหนองหิน อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นสำนวนที่ระบุชื่อผู้จารคือขนัน คำภาและเวลาที่จารไว้ในผูกที่ 4 เนื้อหาวรรณกรรมสำนวนนี้ใกล้เคียงกับวรรณกรรมชื่อปัญหานางเทวดาอักษรธรรมลาว สำนวนวัดอะลันยา เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ข้อมูลระบุว่าในผูกที่ 3 ของลาวไม่ระบุวันและเวลาที่จดจาร แต่กลับมีข้อมูลออไลน์ระบุข้อมูลว่า จารเมื่อปี พ.ศ. 2483 (ตรงกับสมัยรัชกาลที่ 8) (Digital Library of Lao Manuscripts, 2567: ออนไลน์) หากยึดหลักฐานเว็บไซต์ใบลานของลาวอาจถือว่าปัญหานางเทวดาลาวระบุเวลาที่จารชัดเจน และวรรณกรรมชื่อปัญหานางเทวดาน่าจะเป็นวรรณกรรมที่ผู้คนสองฝั่งโขงไทย-ลาวรู้จักดี

ขนัน คำภา ผู้แต่งวรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดาสำนวนวัดชมพูระบุไว้ว่า อาศัยต้นเค้าจากคัมภีร์ปราภวสูตร (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสส เตปิฏกำ, 2538: 346) จึงแต่งวรรณกรรมนี้ แต่ทว่าเมื่อเปรียบเทียบเนื้อหากับปราภวสูตรแล้วกลับพบว่า ปัญหานางเทวดาได้เค้าโครงมาเพียงตอนต้นเท่านั้น คือขนัน คำภาได้แต่งเนื้อหาใหม่เพิ่มเติมใหม่ตลอดทั้งเรื่องและใช้ชื่อว่า “ปัญหานางเทวดา” รูปแบบฉันทลักษณ์เป็นร่ายอีสาน ผู้แต่งใช้ภาษาบาลีเป็นบทตั้ง จากนั้นขยายความด้วยภาษาอีสานแบบแปลนิสสัยพร้อมขยายความเพิ่มเติม เนื้อหาย่อระบุว่า นางเทพธิดานางหนึ่งได้มาเข้าเฝ้าถามปัญหากับพระพุทธเจ้าขณะที่ประทับอยู่วัดพระเชตุพน จากนั้นพระพุทธเจ้าได้วิสัชนาปัญหานั้น ๆ โดยที่พิเศษคือในผูกที่ 3-4 ปรากฏเนื้อหาสำคัญที่วรรณกรรมปัญหานางเทวดาหลักคำสอนสตรีคล้ายกับที่ปรากฏในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาอย่างมีนัยสำคัญ

วรรณกรรมอีสานเรื่อง “ปัญหานางเทวดา” สำนวนวัดชมพู จารด้วยอักษรธรรมอีสานจำนวน 4 ผูก พบที่วัดชมพู บ้านหนองหิน ตำบลหนองหิน อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวัดแห่งนี้ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2452 (ปลายสมัยรัชกาลที่ 5) ข้อมูลระบุว่า วรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดาแต่งเลียนแบบปราภวสูตรในคัมภีร์พระสุตตันตปิฎกบาลี ขุททกนิกาย อุรุวรรค ธรรมบท (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสส เตปิฏกำ, 2538: 346-348) กล่าวถึงสมัยพุทธกาล คราวที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่วัดพระเชตวันของอนาถบิณฑิกเศรษฐี ใกล้เมืองสาวัตถี พอถึงปฐมยาม คือ ยามที่ 1 (เวลา 18.00-22.00 น.) เทวดาตนหนึ่งได้เข้ามาเฝ้าเพื่อกราบทูลถามปัญหากับพระพุทธเจ้าถึงหนทางของคนเสื่อมกับคนที่เจริญ” (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสส เตปิฏกำ, 2538: 346) เนื้อหาทั้งหมดแตกต่างจากเรื่องปัญหานางเทวดา ผู้วิจัยพบว่า วรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดาแม้ระบุว่าแต่งขึ้นอิงเค้าโครงปราภวสูตร แต่ทว่ากลับมีข้อแตกต่างที่สำคัญ ดังนี้ 1) วรรณกรรมดังกล่าวได้แทรกภาษาบาลีแบบแปลนิสสัยไว้ตลอดทั้งเรื่อง เช่น สตฺถา อาหา สาธโว ดูราสับปุริสะทั้งหลายฯ (ปัญหานางเทวดา, 1/1/1/4) คือไม่ได้แปลความจากปราภวสูตร 2) ปัญหานางเทวดาไม่ได้คงเค้า

โครงและเนื้อหาไว้ตามปราภวสูตร และ 3) แทรกคำสอนที่มีที่มาจากเรื่องนางวิสาขาไว้ในวรรณกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น บทความวิจัยนี้จึงทำให้ทราบชัดว่า ปัญหานางเทวดาเป็นวรรณกรรมท้องถิ่นแปลงที่มีต้นเค้าจากปราภวสูตร แต่กลับจารชื่อเรื่องว่า “ปัญหานางเทวดา” ปรากฏหลักฐานในใบหลบหน้าหรือปกใบลาน แผ่นที่หนึ่งผูกที่ 1 ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงจะใช้ชื่อ “ปัญหานางเทวดา” ตามชื่อเรื่องที่ปรากฏในเอกสารต้นฉบับ ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 ภาพปกในลานระบุชื่อเรื่องวรรณรรมปัญหานางเทวดา (ถ่ายโดยผู้วิจัย : 7 สิงหาคม 2568)

จากข้อมูลที่พบต้นฉบับวรรณกรรมปัญหานางเทวดาไม่เพียงได้แสดงเนื้อหาคำสอนและลีลาการถาม-ตอบปัญหาธรรมระหว่างพระพุทธเจ้ากับนางเทวดาเท่านั้น หากแต่ยังพบว่าปัญหานางเทวดายังได้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับวัตรปฏิบัติของลูกสะใภ้อีสาน ซึ่งเป็นเรื่องราวที่สำคัญสำหรับลูกสะใภ้ อังตัวอย่างต่อไปนี้

> ลูกสะใภ้เพิงนอนให้เป็นสุข 1 ภุญฺจติ สุกฺขํ ลูกสะใภ้กินให้เป็นสุขเพิงเพราะไฟไว้ในเฮือนให้เป็น คคตฺติ 1 นมมิ เทวตๆ ลูกสะใภ้เพิงไหว้ เทวดาในเฮือน 1 เป็น 10 ประการ (ปัญหานางเทวดา, 3/1/2/1)

ความข้างต้นเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถสืบได้ถึงครองวัตรปฏิบัติสำคัญ หรือวิชาความรู้สำหรับสตรีอินเดียที่ต้องเข้าพิธีแต่งงานแบบอาวาหมงคล ที่ผู้หญิงเมื่อเข้าพิธีแล้วจะต้องไปอาศัยอยู่ในบ้านสามีร่วมกับพ่อแม่สามี อันเป็นพิธีแต่งงานสำคัญในสังคมอินเดียโบราณแบบที่ฝ่ายชายนำหญิงที่แต่งงานด้วยมาอยู่ที่บ้านของตนเอง ขนบเช่นนี้เมื่อฝ่ายหญิงคือนางวิสาขาจะต้องออกจากเรือน ธนัญชัยเศรษฐีก่อนที่จะส่งวิสาขาไปประกอบพิธีแต่งงานแบบอาวาหมงคลกับปุณณวัฒนกุมาร บุตรชายของมิคารเศรษฐี เมืองกรุงสาวัตถี ด้วยความเป็นห่วงนาง ธนัญชัยเศรษฐีที่เป็นบิดาขึงได้ให้วิชาความรู้สำคัญ คือสอนมารยาทสำคัญก่อนไปอยู่บ้านสามี 10 ข้อด้วยกัน เช่น ไฟในอย่านำออก ไฟนอกอย่านำเข้า (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสส เตปิฎกฏฐกถา, 2535: 97) เป็นที่น่าสังเกตว่า คำสอนในวรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดา กับหลักวิชาที่ธนัญชัยเศรษฐีสอนลูกสาวคือนางวิสาขามีลักษณะตรงกัน ข้อนี้เองทำให้ควรตั้งข้อสังเกตได้ว่า (1) ปัญหานางเทวดาได้รับอิทธิพลจากเรื่องราวของนางวิสาขา (2) เรื่องราวของนางวิสาขาน่าจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา และ (3) ผู้แต่งวรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดาได้รับอิทธิพลหลักธรรมของบิดานางวิสาขา ดังนั้น ข้อสังเกตทั้ง 3 ประเด็นนี้ควรนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลท้องถิ่นร่วมกับวรรณกรรมชั้นพระไตรปิฎกและอรรถกถาอย่างเป็นระบบ

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสำคัญพบว่า มีงานที่วิเคราะห์เรื่องดังกล่าว ดังนี้ 1) พระสายแวว พุทฺธิธมฺโม (2560) ศึกษาวรรณกรรมอีสานเรื่องจันทะหมุด 2) พระเสาร์คำ ธมฺมธิโร (2560) ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมของเทวดาที่มีต่อสังคมไทย 3) พระสุดสาคร จนฺทวีโร (2561) ได้ศึกษาหลักพุทธธรรมที่

ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องปู่สอนหลาน 4) เสพบัณฑิต โหน่งบัณฑิต และคณะ (2564 : 9) ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาในวรรณคดีภาคพื้นอีสาน ล้านนา และลาว เรื่องจำปาสี่ต้น 5) พระครูสมุห์จิรชาติ พุทธรกฺขิโต (2564) เสนอบทความวิจัยเรื่อง การจัดการองค์กรตามแนว ปราภวสูตร 6) พระเทพ โชตฺตินฺธโน (2566) ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง ปราภวสูตร : คำสอนในพระพุทธศาสนาซึ่งบอกพฤติกรรมความเสื่อมของบุคคล

เมื่อพิจารณาข้อสังเกตและผลสรุปงานวิจัยข้างต้นที่มีมาก่อนหน้างานวิจัยนี้พบว่า ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้อธิบายเชื่อมโยงให้เห็นว่า คำสอนเหล่านี้มีสารธรรมเพื่อจรรโลงสังคมอย่างไร มีที่มาของหลักคำสอนนั้นเชื่อมโยงกับหลักธรรมในคัมภีร์พระไตรปิฎกส่วนใด หรือในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาส่วนใด ดังนั้น จึงเป็นว่างานวิจัยเหล่านี้ยังมีข้อสรุปไม่ครอบคลุมวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา จึงควรตั้งสังเกตว่างานวิจัยข้างต้นยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่ควรศึกษา หากแต่พบว่ามีสารนิพนธ์ที่ของบุญยวีย ศิริรัตน (2558) ได้ศึกษาบทบาทของนางวิสาขามหาอุบาสิกาในการเสริมสร้างสังคมสันติสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของนางวิสาขามหาอุบาสิกาที่นำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในด้านสังคมก็ดีด้านศาสนาก็ดีล้วนเปนมิติที่สร้างความรักสามัคคี และเปนประโยชนกับสังคมในยุคสมัยนี้มากถ้าพูดถึงเรื่องของการเสียสละการเอื้อเฟอ ความมีน้ำใจไมตรีตอเพื่อนมนุษยด้วยกันล้วนแตเปนวิธีในการสร้างสันติสุขในสังคม และอีกมิติหนึ่งคือสตรีอยางนางวิสาขาทรงอำนาจ มีความเฉลียวฉลาด การไมถือตัวตน การไมเอารัดเอาเปรียบ รู้จักกาลเทศะ เปนต้นแบบของจากการศึกษาวิจัยทำให้ข้าพเจาค้นพบต้นแบบสังคหวัตถุ 4 (2558) และของ น้อย งอกวงษ์ (2561) เรื่องบทบาทนางวิสาขาในการบำรุงพระพุทธศาสนา ได้ข้อสรุปว่า นางวิสาขาจึงมีคุณูปการที่สำคัญยิ่งในการช่วยบำรุงพระพุทธศาสนาและเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนให้สืบต่อยาวนานมาจนถึงปัจจุบันนี้ อีกทั้งยังเป็นต้นแบบแก่อุบาสิกายุคใหม่ที่เพียบพร้อมไปด้วยวิชาและจรณะ ในอีกมุมหนึ่ง นางวิสาขาถือเป็นยอดหญิงในสมัยพุทธกาลที่มีศรัทธาสูงสุดต่อพระบรมศาสดา (2561)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยบทบาทของนางวิสาขาที่เกี่ยวข้อง 2 เรื่องจะพบว่า งานทั้งสองอธิบายบทบาทนางวิสาขาในแง่มุมสำคัญและเป็นแนวทางให้งานวิจัยนี้ใช้เป็นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ควรสังเกตได้ว่างานวิจัยทั้งสองได้กล่าวถึงบทบาทของนางวิสาขาในเชิงสังคมที่กว้างเกินไป โดยไม่ได้มีหลักฐานปรากฏชัดว่ามีบทบาทต่อสังคมที่สามารถวัดเป็นค่าหรือแจงความถี่สำคัญได้ชัดเจน ส่วนงานวิจัยของน้อย งอกวงษ์ ก็ไม่ได้อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของนางวิสาขาเชื่อมโยงกับงานวรรณกรรมพุทธศาสนาอื่นที่มีอยู่ในสมัยหลัง อีกทั้งไม่ได้อ้างอิงข้อมูลและแสดงบทบาทสำคัญในประเด็นเรื่องคำสอนสตรีที่บิดาของนางสอนก่อนเข้าพิธีอาวาหมงคลและย้ายไปอยู่บ้านสามีร่วมกับพ่อแม่สามี และไม่ได้ลงรายละเอียดและอ้างอิงหลักฐานจากพระไตรปิฎกภาษาบาลีต้นฉบับ ด้วยเหตุนั้น งานวิจัยนี้จึงจะศึกษาบทบาทของนางวิสาขาที่มีต่อการสร้างสรรค์วรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดาอย่างเป็นระบบ

ประการสำคัญสุดท้ายคือ วรรณกรรมปัญหานางเทวดาเป็นวรรณกรรมท้องถิ่นอีสานแบบปุจฉา-วิสัชนาคล้ายมิลินทปัญหา มีคุณค่าที่เน้นนำเสนอคำสอนผ่านการโต้ตอบของนางเทวดาพระพุทธเจ้า และแม้ว่าเป็นวรรณกรรมที่แปลงจากปราภวสูตรแต่ไม่ใช่ปราภวสูตร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงจะอาศัยข้อสรุปในการศึกษาที่มีมาก่อนหน้าจากงานวิจัยเหล่านี้ แล้ววิเคราะห์วรรณกรรมปัญหานางเทวดาในมิติต่าง ๆ ที่น่าจะได้ข้อสรุปแตกต่างจากงานวิจัยที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น บทความวิจัยนี้จึงจะศึกษาบทบาทนางวิสาขาใน

วรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดา คือมีการสรรค์แทรกเรื่องราวของนางวิสาขาไว้บางส่วนหรือทั้งหมด และมีบทบาทต่อการสร้างวรรณกรรมเฉพาะเรื่องอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทนางวิสาขากับการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา สำนวนวัดชมพู

วิธีการดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คัดเลือกเอกสารใบลาน สำรวจปีที่จาร ปริวรรตเอกสารต้นฉบับจากอักษรธรรมอีสานเป็นอักษรไทยมาตรฐาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ในการปริวรรต ดังนี้ ก) คำภาษาอีสานจะยึดการสะกดการันต์ตามสารานุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ ของปรีชา พิณทอง (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2532) ข) คำที่ตรงกับภาษาไทยมาตรฐานจะยึดหลักการสะกดการันต์ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (ฉบับปี พ.ศ. 2554)

2. เกณฑ์การใช้ข้อมูลในการดำเนินการบทความวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาบทบาทนางวิสาขากับการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในเอกสารใบลานเรื่องปัญหานางเทวดา โดยใช้สำนวนวัดชมพู อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.1 เกณฑ์คัดเลือกตัวเฉพาะบทวรรณกรรมเฉพาะตัวที่มีเรื่องเกี่ยวข้องกับนางวิสาขา

2.2 เกณฑ์คัดเลือกเฉพาะตัวบทวรรณกรรมปัญหานางเทวดาที่มีชื่อผู้แต่งและเวลาแต่งปรากฏ

2.3 เกณฑ์คัดเลือกเฉพาะที่ปรากฏในพื้นที่ภาคอีสานตอนกลาง

2.3 ตรวจสอบความซ้ำซ้อนของวรรณกรรมชื่อเรื่องเดียวกันกับสำนวนอื่นเฉพาะที่มีเนื้อหา จำนวนผูกและระบุเวลาที่จดจารชัดเจน

2.4 ส่งเอกสารต้นฉบับและที่ปริวรรตแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

2.5 สำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวรรณกรรมอีสานที่เกี่ยวข้องกับการสอนธรรมะแบบท้องถิ่น งานเขียนที่เกี่ยวเนื่องกับนางวิสาขา (ถ้ามี) รวมถึงหนังสือหรือตำราที่ใช้ในการวิเคราะห์แนวคิดวรรณกรรมอีสานที่สอนธรรมะอื่น

2.6 จัดกลุ่มข้อมูลที่ปริวรรตแล้วออกตามผูกตามเอกสารหน้าลาน

2.7 ศึกษาวิเคราะห์เรื่องราวที่ได้รับบทบาทจากนางวิสาขาใช้เกณฑ์ การสืบค้นข้อธรรมที่เกี่ยวข้องกับนางวิสาขาอิงข้อมูลจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี และอรรถกถาภาษาบาลีเป็นหลัก

2.8 สรุปผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

พจนานุกรมศัพท์วรรณกรรมอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำ “วรรณกรรมคำสอน” ว่า บัญญัติจากคำ didactic literature คืองานที่มีจุดประสงค์เพื่อสอน ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ เผยแพร่หลักธรรมจรรยา ลัทธิปรัชญา วรรณกรรมโบราณส่วนมากที่ตกทอดมาถึงปัจจุบันมีลักษณะเป็นวรรณกรรมคำสอน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2545: 132) วรรณกรรมอีสานปัญหานางเทวดามีเนื้อหาเป็น

คำแนะนำการประพฤติตนของสตรี แง่นี้เองจึงทำให้วรรณกรรมนี้มีสารธรรมคำสอนอีสาน สอดคล้องกับที่ ศาริศา สุขคง (2566: 424) อธิบายไว้ในสรุปผลการวิจัยเรื่องวรรณกรรมคำสอนอีสาน : การประกอบสร้างความรู้และความสัมพันธ์กับวรรณกรรมประเภทอื่น ว่า

> “ความรู้พุทธศาสนาในวรรณกรรมคำสอนอีสาน มีนิยามกรอบความรู้ในลักษณะสั่งสอน โดยหยิบยกหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามากล่าวสอน หรืออ้างอิงถึงเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือศรัทธา และปฏิบัติตาม โดยใช้กลวิธีการสอนบอกให้ทำ และห้ามไม่ให้ทำ สามารถแบ่งประเภทโดยพิจารณาจากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมเป็นหลักเป็น 2 แบบ คือ 1) ความรู้พุทธศาสนาแบบนามธรรม ได้แก่ ความรู้เรื่องบุญบารมี ความรู้เรื่องกรรม และความรู้เรื่องอานิสงส์ของการทำบุญ 2) ความรู้พุทธศาสนาแบบรูปธรรม ได้แก่ ความรู้เรื่องการปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ความรู้เรื่องการบวชทดแทนบุญคุณพ่อแม่ และความรู้เรื่องการทาน ถือศีล และภาวนา”

ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับข้อสรุปข้างต้น หากแต่ยังพบว่า หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในวรรณกรรมอีสานยังมีความเกี่ยวเนื่องถึงหลักสารธรรมสำหรับดำเนินชีวิตของผู้หญิงปรากฏในวรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน และเป็นผลสืบเนื่องและได้รับบทบาทสำคัญจากนางวิสาขา กล่าวคือ ความรู้ที่เป็นหลักคำสอนที่ไม่ปรากฏในพระไตรปิฎก แต่ปรากฏในคัมภีร์ชั้นอรรถกถา ซึ่งถือว่าเป็นคำสอนพระพุทธศาสนาในทางอ้อม เป็นคำสอนที่ไม่ใช่พุทธพจน์โดยตรง แต่เป็นถ้อยคำของธนัญชัยเศรษฐีบิดานางวิสาขา 10 ข้อ ลักษณะคำสอนในวรรณกรรมอีสานยังสอนการประพฤติตนสำหรับผู้ครองเรือน คือเป็นไปในทางโลกิยวิสัย ดังจะพบว่านอกจากวรรณกรรมปัญหานางเทวดาได้นำเสนอหลักคำสอนที่สำคัญดังอธิบายไว้แล้วเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้ออภิปรายของ ศาริศา สุขคง (2566) วรรณกรรมนี้ยังปรากฏสารธรรมมุ่งสอนหลักธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตของผู้หญิงอีกด้วย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

> คองวัตรผู้ญิงอันเป็นลูกสะไภ้ควรปรนิบัติมี 10 ประการ อนฺเต อคฺค ไฟอยู่ในเฮือนอย่านำมานอกเรือนอัน 1 พาหิร อคฺค ไฟอยู่นอกเฮือนอย่านำมาในเฮือน 1 อต ทนำ ธมฺมี ให้ของแก่บุคคละให้แก่ตน 1 อตทนัน ธมฺมำ อย่าได้ให้ของแก่บุคคลอันมิได้ให้แก่ตน 1 อณทตฺตวา ทเทยฺย เพิ่งให้ของแก่บุคคลอันได้ให้ของแก่ตน 1 แล มีได้ไหแก่ตน 1 นิสีทติ สุกฺขำ ลูกสะใภ้เพิงนั่งให้เป็นสุข 1 เสยฺยำ สุกฺขำ ลูกสะใภ้เพิงนอนให้เป็นสุข 1 ภุญฺจติ สุกฺขำ ลูกสะใภ้กินให้เป็นสุขเพิงเพราะไฟไว้ในเฮือนให้เป็น คคตฺติ 1 นมมิ เทวตำ ลูกสะใภ้เพิงไหว้เทวดาในเฮือน 1 เป็น 10 ประการ (ปัญหานางเทวดา, 3/1/1/3-4, 3/1/2/1)

ความข้างต้นคือหลักการ 10 ประการ คือ โอวาททั้ง 10 ที่ธนัญชัยเศรษฐีบิดานางวิสาขากล่าวสอนนางก่อนออกเรือน ซึ่งเป็นหลักสำหรับสตรีประพฤติเพื่อการไปอยู่บ้านสามี ทั้ง 10 ข้อนี้ตรงกับที่ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา ดังแสดงในตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบหลักธรรมและสารธรรม

ลำดับที่	หลักธรรมในอรรถกถาธรรมบท	สารธรรมในวรรณกรรมปัญหานางเทวดา	อธิบาย
1	ธรรมดาหญิงที่อยู่ในสกุลพ่อผัวแม่ผัว ไม่ควรนำไฟภายในออกไปภายนอก	อนฺเต อคฺค ไฟอยู่ในเฮือนอย่านำมานอกเรือนอัน 1	ไฟในอย่านำออก คือ เรื่องราวในเรือนสามีไม่พึงเอาออกไปพูดให้คนนอกรับรู้
2	ไม่ควรนำไฟภายนอกเข้าไปภายใน	พาหิร อคฺค ไฟอยู่นอกเฮือนอย่านำมาในเฮือน 1	เรื่องราวภายนอกไม่ควรนำมาพูดในเรือนสามี
3	พึงให้แก่คนที่ให้เท่านั้น	อต ทนำ ธมฺมี ให้ของแก่บุคคละให้แก่ตน 1	มีผู้มายืมสิ่งของไปแล้วนำมาส่งคืนจึงให้ยืมอีก
4	ไม่พึงให้แก่คนที่ไม่ให้	อตทนำน ธมฺมำ อย่าได้ให้ของแก่บุคคลอันมิได้ให้แก่ตน 1	มีผู้มายืมสิ่งของไปแล้วไม่นำมาส่งคืน ไม่ควรให้ยืมอีก
฿	พึงให้แก่คนทั้งที่ให้ทั้งที่ไม่ให้	เพิ่งให้ของแก่บุคคลอันได้ให้ของแก่ตน 1 แล มีได้ให้แก่ตน 1	หากเป็นญาติมายืมสิ่งของในเรือน หรือเงินทอง แม้เขาจะให้คืนหรือไม่ ก็ควรให้ในฐานะสงเคราะห์ญาติ
6	พึงนั่งให้เป็นสุข	นิสีทติ สุกฺขำ ลูกสะใภ้เพิงนั่งให้เป็นสุข	นั่งดูความเหมาะควร เมื่อพ่อสามีและแม่สามีนั่งต่ำกว่า คนก็ไม่ควรนั่งที่สูง
7	พึงบริโภคให้เป็นสุข	ภุญฺจติ สุกฺขำ ลูกสะใภ้กินให้เป็นสุข	เวลาจะบริโภคหรือกินอาหารในเรือนสามี ควรให้พ่อสามีและแม่สามีลงมือกินก่อน ตนจึงกินทีหลัง
8	พึงนอนให้เป็นสุข	เสยฺยำ สุกฺขำ ลูกสะใภ้เพิงนอนให้เป็นสุข	ไม่ควรเข้านอนก่อนสามีหรือพ่อแม่สามี ควรกำกับคอยดูแลปิดไฟในเรือนให้ดีก่อนจึงเข้านอน
9	พึงบำเรอไฟ	เพิงเพราะไฟไว้ในเฮือนให้เป็นคตฺติ 1	พ่อแม่สามีเป็นญาติผู้ใหญ่ที่ให้คุณและโทษได้ หากทำผิดก็เปรียบเหมือนไฟจะไหม้ตัวคือทำให้เดือดร้อนได้ จึงควรดูแลเอาใจใส่
10	พึงนอบน้อมเทวดาภายใน	นมมิ เทวตำ ลูกสะใภ้เพิงไหว้เทวดาในเฮือน 1	พึงปฏิบัติต่อพ่อสามีและแม่สามีด้วยความเคารพ เหมือนกับเคารพนบไหว้เทวดา

จากข้อมูลในตารางแสดงให้ทราบชัดว่า หลักการทั้งในอรรถกถาธรรมบท และในวรรณกรรมปัญหานางเทวดาตรงกันทั้ง 10 ข้อ แม้ในวรรณกรรมปัญหานางเทวดามีการสับลำดับคือข้อที่ 7 ความจริงแล้วต้องอยู่ในลำดับที่ 8 คือ กินให้เป็นสุข ในอรรถกถาธรรมบทเรียงไว้ก่อนนอนให้เป็นสุข และจากข้อมูลพบว่า

วรรณกรรมปัญหานางเทวดาได้ใช้คำที่อาจจะไม่ตรงกับบำเรอไฟในข้อที่ 9 คือ *เพิงเพราะไฟไว้ในเฮือนให้เป็นคคฺตฺติ 1* แต่ถึงอย่างไรก็สามารถเข้าใจได้ว่า เพราะไฟไว้ในเรือนน่าจะหมายถึงการก่อกองไฟคือบำเรอไฟนั่นเอง ดังจะอธิบายต่อไปนี้

> สตฺถา วตฺ วทฺยา อาจิกฺขติ ดูราเทพยูเจ้า อาจิกฺขติ เฮาพระตถาคตาจักชี้แจงสำแดงบอกให้ฮู้บัดนี้ที่ว่าไฟในเฮือนลูกสะใภ้อย่านำไปนอกเฮือนนั้น คือว่า ผู้ญิงผู้ชายอันอยู่ในเฮือนตัวแล้วว่ากล่าวติเตียนโทษแก่พ่อผัวแลแม่ผัวแห่งตนอย่านำเอาคำอันนี้ไปบอกแก่พ่อผัวแลแม่ผัวของตนนี้แลได้ชื่อว่า ไฟได้แต่ในเฮือน อย่านำไปนอกเฮือนทรงทราบพระทัยเทอญฯ (ปัญหานางเทวดา, 3/1/2/3-4, 3/2/1/1)

จากสารธรรมข้างต้นควรสังเกตได้ว่า ตัวละครพระพุทธเจ้าเปรียบเรื่องราวภายในเรือนว่า เสมือนไฟ คือ เรื่องที่คนในครอบครัวตำหนิหรือกล่าวร้ายกันในบ้านไม่ให้นำเรื่องนั้นไปบอกแก่คนภายนอกเรือน ข้อสารธรรมนี้เตือนระวังคำพูดเพราะในบ้านเมื่อบอกหรือสื่อสารให้คนนอกรู้แล้วย่อมมีผลกระทบ คือ หากมิตรได้ฟังก็อาจไม่ได้ใส่ใจ แต่หากเรื่องนี้ถึงคนที่ไม่ใช่มิตรก็อาจเล่าต่อ เรื่องราวไม่ดีในครอบครัวจะแพร่ออกไปภายนอกได้ ประการสำคัญต่อมาคือ เรื่องราวในครอบครัวที่มีการกระทำกันทางวาจาในวรรณกรรมนี้ถือว่าเป็นเรื่องร้อนและอุปมาเหมือนกับไฟ ถือเป็นการอุปมาที่สำคัญ และเป็นข้อเปรียบเทียบที่มาจากวรรณกรรมบาลีชั้นพระไตรปิฎกและอรรถกถาเรื่องนางวิสาขา เป็นความเปรียบที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมอินเดีย เพราะในการประกอบพิธีบูชาหรือยัชญพิธีในสังคมอินเดียใช้ไฟเป็นสื่อนำเครื่องบูชาไปถึงเทพเจ้า ดังปรากฏหลักฐานในคำสรรเสริญเทพมิตระในคัมภีร์ฤคเวท RV. III.LIX.V ว่า *พระอาทิตย์ผู้ยิ่งใหญ่ ทรงเป็นผู้ควรบูชาด้วยความอ่อนน้อม ทรงเป็นผู้กระตุ้นให้หมู่มนุษย์เพียรพยายาม และทรงเป็นที่รักของผู้สรรเสริญ ขอท่านทั้งหลายจงเซ่นสรวงเครื่องสังเวยอันน่าพึงใจนี้ลง<u>ในกองไฟ</u>แด่เทพมิตระผู้รุ่งโรจน์ที่สุดนี้เถิด* (Griffith, 1973: 196) นอกจากนี้ Gonda พบว่ายังพราหมณ์ผู้ประกอบพิธีได้ใช้ไฟประกอบกับการเปล่งถ้อยคำบูชาด้วยความเคารพ *ในตอนท้ายของพิธีทรรศเปารณมาสยัชญะหรือพิธีบูชาในวันเดือนดับ และวันขึ้น 15 ค่ำ <u>หลังจากที่พราหมณ์อัธวรรยุโยนฟางข้าวเข้าไปในไฟยัชญพิธีแล้ว</u> ก็เปล่งคำอุทาน แล้วก็เปล่งคำสวัสดิมงคลแก่พราหมณ์โหรดา ถ้อยคำสุดท้ายนี้เอง คือ อาศิส* (Gonda, 1989: 50)

ในสมัยหนึ่งพระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่วัดเชตวันมีพราหมณ์คนหนึ่งชื่ออุคคตสรีระเข้ามากราบทูลถามพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับ การก่อไฟกับแนวคิดเรื่องการบูชายัญว่าเป็นสิ่งที่ให้ผลมากและมีอานิสงส์มาก เมื่อถกถามกันเรื่องนี้พระพุทธเจ้าได้ยกประเด็นเรื่องไฟขึ้นอธิบายสอนธรรมว่า ดูกรพราหมณ์ อัคคิ (ไฟ) 3 ประการนี้ถือเป็นสิ่งที่คนควรละเว้น คือไม่ควรเสพอัคคิ 3 คือ 1. ราคัคคิ ไฟคือราคะ 2. โทสัคคิ ไฟคือโทสะ และ 3. โมหัคคิ ไฟคือโมหะ (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฺฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 45) การตีความว่าไฟคือราคะ โทสะ และโมหะ พระพุทธเจ้ายังใช้ข้อเปรียบดังกล่าวตรัสสอนพระภิกษุว่า ไฟคือราคะ ไฟคือโทสะ ไฟคือโมหะ (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฺฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 231) ด้วยเช่นกัน ดังนั้น การที่วรรณกรรมปัญหานางเทวดาเปรียบเรื่องราวในบ้านว่าเป็นไฟในคงเพราะได้รับอิทธิพลจากวรรณกรรมบาลีเรื่องนางวิสาขาซึ่งเป็นวรรณคดีที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการบูชาไฟแบบอินเดีย และเรื่องราวหรือความวุ่นวายในครอบครัวเปรียบเหมือนไฟซึ่งเป็นความทุกข์ร้อน จึงทำให้เปรียบเทียบว่าไฟใน คือเรื่องที่ไม่ควรนำออกไปพูดหรือสื่อสารให้คนภายนอกรู้ โดยในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาได้ขยายความสารธรรมข้อนี้ไว้ตอนพ่อสามีของนางตั้งคำถามกับคำ

สอน 10 ประการ โดยนางวิขาสาได้ให้คำอธิบายว่า ถ้าเห็นโทษของแม่ผัว พ่อผัว และสามีของตนแล้วอย่านำไปกล่าวภายนอก โทษหรือข้อผิดพลาดคือไฟในเรือน เพราะว่า ขึ้นชื่อว่าไฟจะเปรียบด้วยข้อผิดพลาดคือความผิดในบ้านตนเป็นเช่นกับกับไฟชนิดนี้ย่อมไม่มี (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฎกฏฐกถา, 2535: 97) ลักษณะเช่นนี้ยังพบว่า วรรณกรรมได้นำเสนอสารธรรมว่าไฟนอกอย่านำเข้ามาในบ้านเรือน

> ประการ 1 ดูรานางเทวธิดาไฟนอกเฮือนอย่านำไปในเฮือนนั้นตัวได้ฮู้ได้เห็นบุคคละผู้ใดผู้ 1 กล่าวโทษแลติเตียนด่าว่าแก่พ่อผัวแม่ผัวแห่งตน อย่านำเอาคำอันนั้นมาบอกแก่พ่อผัวแม่ผัวคนใดคนหนึ่งแล ชื่อว่าไฟนอกเฮือนอย่านำเอามาในเฮือนจงรู้เทอญ (ปัญหานางเทวดา, 3/1/1/1-2)

จากความสารธรรมข้างต้นจะพบว่า วรรณกรรมนี้ได้เสนอว่าไฟนอกห้ามนำเข้ามาในเรือน พร้อมเสนอคำอธิบายว่า เมื่อได้ยินคำตำหนิที่มีคนกล่าวถึงพ่อสามีและสามีก็ไม่ควรนำเข้ามาบอกแก่คนเหล่านั้น ในอรรถกถาได้อธิบายไว้ใกล้เคียงกันว่า บิดานางวิสาขาได้ให้โอวาทเรื่องไฟนอกอย่านำเข้ามาอิงกับเรื่องราวที่คนรับใช้พูดกัน แม้ว่าได้ยินก็ห้ามนำมาพูด (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฎกฏฐกถา, 2535: 97) ควรพิจารณาได้ว่า ไม่ควรนำคำนินทาเข้ามาในบ้าน คงเพราะถือกันว่าเมื่อนำเข้ามาเล่าต่อย่อมส่งผลให้พ่อสามีและแม่สามีไม่พอใจ เมื่อไม่พอใจย่อมทะเลาะกันหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนภายหลัง คำสอนเช่นนี้ยังมีใช้สอนกันในภาคอีสานหลายพื้นที่และมักสอนกันว่า “ไฟในอย่าสินำออก ไฟนอกอย่าสินำเข้า” โดยอาจอนุมานได้ว่าได้รับอิทธิพลจากการได้ยินได้ฟังเรื่องของนางวิสาขา หรือไม่ก็คงเพราะวรรณกรรมปัญหานางเทวดาได้รับการถ่ายทอดในชุมชนชาวอีสาน สารธรรมเช่นนี้ควรปฏิบัติเพื่อรักษาความลับของคนในครอบครัวสามี เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกัน โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้นในครอบครัวสามีนั่นเอง วรรณกรรมปัญหานางเทวดายังได้เสนอปัญหาเรื่องการให้สิ่งของและไม่ให้สิ่งของ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

> ดูรานางอัครสวรรค์กัลยา ชื่อว่าลูกสะใภ้เพิงให้ของแก่บุคคละอันได้ให้แก่ตัวนั้น ได้แก่บุคคละอันเป็นยาจกวณิพก คนขอ ที่เป็นอุปการคุณแก่ตัว ๆ เพิ่งให้ของแก่บุคคลผู้นั้นนี้แลได้ชื่อว่า ลูกสะใภ้เพิ่งให้ของแก่บุคคละอันให้แก่ตัว นางเทวธิตาจงชาย (บ) พระญานเทอญ (ปัญหานางเทวดา, 3/2/1/2-4)

ข้อมูลข้างต้นแสดงว่า เมื่อลูกสะใภ้ไปอยู่บ้านพ่อแม่สามีแล้ว พึงมอบสิ่งของที่มีให้แก่คนที่มาขอ เช่น วณิพก ยาจก คนเข็ญใจ ลักษณะเช่นนี้คือการมอบสิ่งของให้คน ส่วนในชั้นอรรถกถาอธิบายว่า พึงให้ของแก่คนที่พึงให้ คือ พึงให้สิ่งเครื่องใช้ในบ้านสำหรับคนที่ยืมไปแล้วนำมาส่งคืนให้เท่านั้น (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฎกฏฐกถา, 2535: 97) จะพบว่า คำอธิบายในอรรถกถามีความแตกต่างจากในวรรณกรรมปัญหานางเทวดา โดยวรรณกรรมปัญหานางเทวดามีคำว่าให้ แต่ได้พิจารณาถึงการให้แก่คนที่มาขอทานอย่างเช่นวณิพก ยาจก ส่วนอรรถกถาเป็นการให้เช่นกันแต่เป็นการให้ยืมสำหรับคนที่ส่งคืนของที่ยืมไป แต่สำหรับคนที่เป็นญาติมิตรที่ตกยากลำบากมาขอยืม คนเหล่านั้นจะส่งคืนหรือไม่ก็ควรให้ยืมต่อไป

ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นการวางแนวปฏิบัติเพื่อรักษาสิ่งของในครัวเรือน ส่วนวรรณกรรมปัญหานางเทวดาอิงอยู่กับมิติการให้ทานแก่คนเข็ญใจในทำนองทำบุญ ความแตกต่างกันเช่นนี้คงเพราะสารธรรมในวรรณกรรมท้องถิ่นรับมาจากวรรณกรรมพุทธศาสนาชั้นพระไตรปิฎกและอรรถกถาผ่านระบบมุขปาฐะ ดังนั้นจึงน่าจะมีความคลาดเคลื่อนจากสารธรรมชั้นปฐมภูมิ แต่ถึงกระนั้น ความคลาดเคลื่อนของการอธิบายสารธรรมในวรรณกรรมปัญหานางเทวดาก็ถือเป็นวรรณกรรมพุทธศาสนาท้องถิ่น ไม่ใช่วรรณกรรมแปลจากวรรณกรรมชั้นพระไตรปิฎกและอรรถกถา และความต่างเช่นนี้ทำให้ทราบว่า ผู้สร้างวรรณกรรมปัญหานางเทวดามีอิสระในการสร้าง และผู้ฟังวรรณกรรมเองก็น่าจะได้รับสารธรรมนั้นแตกต่างกันไป ไม่เพียงวรรณกรรมจะมีสารธรรมเรื่องการให้สิ่งของเท่านั้น แต่ยังปรากฏเนื้อหาระบุการไม่ให้สิ่งของแก่คน ดังนี้

> ดูราเจ้าอัคคสวนกัลยา คำว่าที่ ลูกสะใภ้อย่าให้ของแก่บุคคลผู้นั้นอันมิได้ให้แก่ตัวได้แก่คนทั้งหลายที่นำมายังยาจกวณิพกคนขออันเป็นอุปการคุณแก่ตัว เลิมได้ให้ของแก่ตัวลูกสะใภ้ อย่าเพิงให้ของแก่บุคคลผู้นั้นดีแลได้ชื่อว่าลูกสะใภ้อย่าให้ของแก่บุคคลอันบให้แก่ตนเขาใจเทอญ ดูรานางเทพอัครสวรรค์ขอเชิญว่าลูกสะใภ้เพิ่งให้ของแก่บุคคลอันบ่มีได้ให้แก่ตนแล เพิ่งให้นั่งได้แก่ญาติสาโลหิตมิตรสหายเถิงเชิงเป็นทุกข์ไฮ้ขมอดเข็ญใจมาเถิงย้าวเฮือนของตนบ่ได้สิ่งอันใดอันหนึ่งแก่ตนก็ดีเทอญ ก็เพิงให้ของแก่คนทั้งหลายฝูงนั้นแท้จิ่ง เหตุว่าคนทั้งหลายนั้นเป็นญาติแลมิตรสหายนี้แล ได้ชื่อว่าลูกสะใภ้เพิ่งให้ของแก่บุคคลอันบ่ได้ให้แก่ ตนจ่งมนสิการไว้เถิด (ปัญหานางเทวดา, 3/2/1/4, 3/2/2/1-3)

ข้อมูลข้างต้นแสดงว่า วรรณกรรมเสนอสารธรรมเกี่ยวกับการไม่ให้สิ่งของแก่คนที่มาเที่ยวขอ เน้นคนคนที่ไม่เคยได้ให้สิ่งใดแก่ตนมาก่อน แต่สำหรับญาติสายโลหิตที่ประสบความลำบากมาขอความช่วยเหลือตน แม้ว่าคนเหล่านั้นจะไม่เคยให้อะไรแก่ตนก็ควรให้ความช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ในอรรถกถาอธิบายไว้ใกล้เคียงกันว่า ไม่พึงให้แก่คนที่ไม่ได้ให้ คือ ไม่ควรให้อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในบ้านแก่คนที่ยืมไปแล้วไม่นำมาคืน แต่สำหรับคนที่เป็นญาติมิตรที่ตกยากลำบากมา คนเหล่านั้นจะส่งคืนหรือไม่ก็ควรให้ยืม (อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกฏฐกถา, 2535: 97) เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า “ให้” ในวรรณกรรมอีสานเน้นที่สิ่งของคือมอบให้หรือให้ทานไป แต่ในอรรถกถาเป็นการไม่ให้ยืมอุปกรณ์ในบ้านสำหรับคนที่นำไปแล้วไม่ส่งคืน

ความแตกต่างกันเช่นนี้ได้อธิบายแล้วข้างต้น แต่ควรสังเกตได้ว่า การให้สิ่งของในเชิงให้ทานถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผูกสัมพันธ์คนในชุมชนและเครือญาติได้ ขณะเดียวกันก็อาจจะเป็นโทษถ้าให้แล้วไม่ได้กำหนดข้อจำกัดหรือความจำเป็น ส่วนการให้ยืมสิ่งของก็มีลักษณะใกล้เคียงกัน และประเด็นที่สำคัญคือวรรณกรรมปัญหานางเทวดาและอรรถกถาให้ความสำคัญกับระบบเครือญาติ คือคนสนิทที่รู้จักมักคุ้น ลักษณะเช่นนี้สื่อให้เห็นว่า การสงเคราะห์ญาติยามประสบความลำบากหรือมีทุกข์เป็นเรื่องที่อนุโลมให้ช่วยเหลือดังนั้น จึงพบว่าควรให้แก่ญาติที่แม้ไม่ได้ให้และไม่ได้นำมาคืน มิติสารธรรมเช่นนี้ยังเป็นหลักธรรมสำคัญในมงคลสูตรข้อที่ 17 คือ การสงเคราะห์ญาติเป็นมงคลอย่างหนึ่ง (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 4) สันนิษฐานว่า ระบบเครือญาติคงเป็นเรื่องสำคัญ เช่นนี้จึงทำให้วรรณกรรมปัญหานางเทวดา

ได้นำเสนอสารธรรมเรื่องการให้เป็นสารธรรมหนึ่ง วรรณกรรมนี้ยังได้เสนอหลักสารธรรมอันเป็นข้อประพฤติการนอนและการนั่งที่น่าสนใจ ดังนี้

> ดูรานางเทวธิตา คำว่าลูกสะใภ้นอนให้เป็นสุข นารี นาม ชื่อว่าเป็นลูกสะใภ้นี้ให้พ่อผัวแลผัวตนนอนเสียก่อน ตัวอย่าเพิ่งขึ้นสู่ที่นอน ต่อผัวแม่ผัวและผัวของตัว เมื่อตนจักนอนนั้นให้ยกเอาตีนพ่อผัวแม่ผัวและผัวของตัวขึ้นสู่หัวแห่งตนเอาผมเช็ด 3 ที แล้ตัวนอนตามเมื่อภายหลังอย่างนี้ชื่อว่า ลูกสะใภ้นอนให้เป็นสุข ถ้าญิงผู้ใดสงสัยอย่างนี้ให้อุตสาหะกระทำดูเทอญจักเห็นในชั่วนี้แลชั่วหน้าอย่าสงสัยเลย (ปัญหานางเทวดา, 3/3/1/2-4)

ความข้างต้นแสดงว่า หลักสารธรรมที่แสดงนี้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสตรีที่ปฏิบัติต่อพ่อสามีและแม่สามี คือ การกำหนดเวลาเข้านอนให้นอนหลังจากที่ทั้งสองคนนอนแล้ว จากนั้นได้บอกแนวปฏิบัติอีกว่า ให้สตรีใช้ผมเช็ดเท้าพ่อสามีแม่สามี เมื่อทำเช่นที่ว่ามานี้จึงได้ชื่อว่า นอนเป็นสุข และหากทำได้ดังนี้จะมีผลแห่งการกระทำที่เป็นในระยะเวลาใกล้และไกลอย่างไม่มีข้อสงสัย ประเด็นเดียวกันนี้ในชั้นอรรถกถาอธิบายคำว่านอนเป็นสุขว่า *“ไม่พึงขึ้นที่นอนก่อนแม่ผัวพ่อผัวและสามี ควรทำวัตรปฏิบัติที่ตนควรทำแก่ท่านเหล่านั้นแล้วตนเองนอนทีหลังจึงควร”* (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 4) ควรสังเกตว่า วัตรที่ตนควรทำ ในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาไม่ได้อธิบายไว้ชัดเจน แต่ในวรรณกรรมปัญหานางเทวดากลับอธิบายว่าควรใช้เส้นผมเช็ดเท้าพ่อแม่สามีแล้วจึงเข้านอน ลักษณะการทำเช่นนี้สันนิษฐานว่า วรรณกรรมเสนอว่าให้สตรีก้มลงกราบเท้าพ่อแม่สามี เพราะเมื่อก้มลงกราบแล้วเส้นผมย่อมถูกเท้าพ่อแม่สามี อีกนัยหนึ่งสันนิษฐานว่า การก้มศีรษะลงแสดงความเคารพเป็นการแสดงความเคารพอย่างพิเศษที่ทำเพื่อให้รู้ว่าผู้ทำได้อ่อนน้อมและยอมรับคนที่ตนแสดงความเคารพนั้น ปรากฏหลักฐานในธรรมเจติยสูตร มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาส พระสุตตันตปิฎกปิฎกว่า ครั้งหนึ่งพระเจ้าปเสนทิโกศลได้เสด็จไปเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าที่นิคมเมทฬุปะซึ่งเป็นเขตปกครองของชาวศากยะ คราวนั้นเองพระองค์ได้โน้มพระองค์ลงในท่าราบแล้วซบพระเศียรลงที่พระบาทของพระพุทธเจ้า จากนั้นได้จุมพิตรอบพระบาทพระพุทธเจ้าด้วยความเคารพ (พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฐสฺส เตปิฏกำ, 2538: 508) อาการเช่นนี้จึงน่าจะเป็นวัฒนธรรมการแสดงความเคารพทางกายโดยการก้มศีรษะหรือนมัสการ แม้ในคัมภีร์ไม่ได้กล่าวถึงการเช็ดเท้าด้วยเส้นผม แต่การก้มหัวลงซบพระบาทของพระพุทธเจ้าก็คือการทำความเคารพด้วยความศรัทธาและยกย่อง

วัฒนธรรมการทำความเคารพด้วยการก้มหัวลงแทบเท้าเป็นการทำความเคารพขั้นอุกฤษฏ์คืออย่างเยี่ยมยอด ดังนั้น วรรณกรรมปัญหานางเทวดาเสนอข้อมูลว่า ลูกสะใภ้ที่ปรารถนาความสุขให้ยกเท้าของพ่อแม่สามีขึ้นแล้วใช้เส้นผมเช็ดเท้า 3 ครั้ง จึงน่าจะเป็นการทำความเคารพขั้นสูงที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมอินเดีย เพราะการก้มหัวลงให้นั้นแสดงให้เห็นการยอมรับนับถือและเป็นการอ่อนน้อมถ่อมตนประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง การก้มหัวลงเพื่อทำความเคารพยังปรากฏในวัฒนธรรมตะวันตก ดังปรากฏว่าในที่ประชุมทุกแห่งผู้ที่ประสงค์จะออกนอกห้องประชุมมักยืนตรงแล้วโค้งคำนับที่ผู้เป็นประธานหรือหัวหน้าการประชุมนั้น ๆ เสมอ ลักษณะเช่นนี้เองจึงน่าจะมีความหมายเดียวกันคือการแสดงความเคารพและแสดงให้เห็นถึงความอ่อนน้อมและมีมารยาทของผู้กระทำความเคารพในลักษณะใกล้เคียงกัน วรรณกรรมปัญหานางเทวดายังได้เสนอสารธรรมเป็นอุปมาเปรียบว่าพ่อแม่สามีเป็นดังไฟในเรือนที่ต้องหมั่นตามรักษาอยู่เป็นนิจ ดังนี้

> ทุยานาม ชื่อว่าเป็นลูกสะใภ้เพิ่งปฏิบัติพ่อผัวแม่ผัวของตน ๆ ดี ประดุจดังว่ากองไฟ บุคคลผู้ใดรักษาไว้ก็ดีแก่ผู้นั้น ถ้าได้ฮักษาบ่ดีก็จักไหม้บุคคลผู้นั้นนี้แล ได้ชื่อว่าลูกสะใภ้ ไว้เป็นปกติจงฮู้เทอญ ดูรานางอัครสาวรรค์เทวดา ธรรมชื่อว่าลูกสะใภ้ไหว้เทวดาอยู่ในเฮือนนั้นนางไม่รู้รือชื่อว่า ปิตุปิตามเหหี นาม ชื่อว่าเป็นพ่อผัวแม่ผัวแลผัวตนนี้เป็นประดุจดังเทวดาอันวิเศษ เหตุว่าดังนั้นลูกสะใภ้เพิงให้ไหว้เทวดาอยู่ในเฮือนนางเทวดาเจ้าจงทราบเทอญ (ปัญหานางเทวดา, 3/3/2/1-3)

จากตัวบทที่ยกไว้ข้างต้นทำให้ทราบว่า พ่อแม่สามีเปรียบดังไฟ และถือว่าเป็นเทวดาภายใน สารธรรมในวรรณกรรมนี้สอดคล้องกับที่ปรากฏในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาว่า การเห็นทั้งแม่ผัวพ่อผัวทั้งสามีให้เป็นเหมือนกองไฟและเหมือนพระยานาคจึงควร อีกทั้งควรเห็นแม่ผัวพ่อผัวและสามีเป็นเหมือนเทวดาจึงสมควร (ขุ.ธ. 25/6/4) ประเด็นที่วรรณกรรมปัญหานางเทวดาเสนอให้สตรียึดถือเช่นนั้น คงเพราะไฟมีความร้อนให้โทษเผาไหม้ทุกอย่างได้ แต่ขณะเดียวกันก็ให้คุณในยามต้องการความอบอุ่น แสงสว่างและใช้หุงต้มได้ ดังนั้นวรรณกรรมได้เสนอเช่นนี้เพราะให้ระมัดระวัง เพราะคนทั้งสามสามารถให้คุณและโทษได้ อีกแง่หนึ่ง อาจด้วยวัฒนธรรมอินเดียอารยันเชื่อว่าไฟเป็นเทพเจ้าและเป็นสื่อกลางนำเครื่องบวงสรวงไปถึงเทพเจ้าได้ จึงเปรียบพ่อแม่สามีและสามีเป็นดั่งไฟ ส่วนการให้ลูกสะใภ้ไหว้เทวดาในเรือน หมายถึงพ่อแม่สามี คำว่าเทวดา มาจากรูปคำในภาษาบาลีและสันสกฤตว่า เทวตา และมาจากเค้าคำเดิมคือ “เทว” มีความหมายตามรูปศัพท์ว่า เทวดา และ หมายถึง ฝน เมฆ ท้องฟ้าเบื้องบนมีเมฆ เทพแห่งฝน (เทโว วสติ=ฝนตก) (Davids and Stede, 2004 : 329) การที่วรรณกรรมเสนอสารธรรมสำหรับลูกสะใภ้ซึ่งเป็นผู้หญิงเมื่อต้องอาศัยอยู่ร่วมกับพ่อแม่สามีให้ไหว้อยู่เป็นนิจคงเพราะ 1) ยกย่องให้มีสถานะสูงส่งคล้ายเทวดา และ 2) สื่อว่ามีอำนาจเช่นเดียวกับฟ้าที่จะให้น้ำฝนและให้สายฟ้าผ่าลงมาได้

กระบวนการสอนที่อธิบายไว้ข้างต้นเป็นประเด็นสำคัญ เพราะหลักความรู้และสิ่งที่บิดานางวิสาขาสอนล้วนเป็นหลักการสำคัญสำหรับผู้หญิงในสังคมอินเดียโบราณ หลักการนี้ยังได้ส่งผ่านวรรณกรรมพุทธศาสนามาถึงวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา ข้อนี้เองทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญคือ เรื่องราวของนางวิสาขามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสาน แม้ว่าชาวอีสานไม่ได้แต่งงานแบบอาวาหมงคลก็ตาม แต่กลับว่าหลักการและคำสอนที่มีที่มาจากเรื่องราวของนางวิสาขาได้แทรกผ่านวรรณกรรมปัญหานางเทวดา ซึ่งเป็นเทวดาสตรีและเกี่ยวข้องกับการสอนสตรีอีสาน

อภิปรายผล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวรรณกรรมคำสอนภาคอีสาน และเกี่ยวข้องทำให้ทราบชัดว่า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสารธรรมคำสอนในวรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน พระสายแวว พุทธิธมฺโม (2560) ศึกษาวรรณกรรมอีสานเรื่องจันทะหมุด การวิเคราะห์หลักธรรมที่เสนอว่าเป็นของพระพุทธศาสนาแต่พระสายแววไม่ได้สืบค้นจากข้อมูลปฐมภูมิ ข้อดีคือได้เสนอหลักธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมเรื่องจันทะหมุดเป็นหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ได้ทั้งเพศบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับงานวิจัยนี้ที่ได้เสนอสารธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมปัญหานางเทวดา โดยพบว่าผลการศึกษาของพระสายแววยังมีข้อที่ควรสังเกตได้

อีกว่า ผู้วิจัยไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านและอธิบายผ่านหลักธรรมพุทธศาสนาในชั้นอรรถกถาประกอบ พระเสาร์คำ ธมฺมธิโร (2560) งานวิจัยเรื่องหลักธรรมของเทวดาที่มีต่อสังคมไทย มีข้อสรุปอีกข้อที่สำคัญคือ ธรรมที่ทำให้เกิดเป็นเทวดาก็คือบุญกิริยาวัตถุ 3 คือ บุญที่สำเร็จด้วยการให้ทาน บุญที่สำเร็จด้วยการรักษาศีล บุญที่สำเร็จด้วยการภาวนา บุญกิริยาวัตถุ 10 ประการ คือการทำบุญด้วยการให้ปัน โอตตัปปะและวัตรบท 7 ประการ คือ การเลี้ยงมารดาและบิดา การประพฤติอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ การพูดจาแต่คำอ่อนหวาน การไม่พูดคำส่อเสียด การมีใจปราศจากความตระหนี่ การพูดแต่คำสัตย์ และการไม่โกรธ มีข้อแตกต่างจากงานวิจัยนี้ประการต่อมาคือ การได้ข้อสรุปว่า มนุษย์ผู้ปรารถนาจะเป็นเทวดาหรือต้องการสวรรค์สมบัติต้องประพฤติตนอย่างไร นั่นคือ หลักธรรมเพื่อให้ได้เกิดเป็นเทวดา และเสนอเรื่องบทบาทของเทวดาที่มีต่อสังคมไทย ซึ่งเป็นข้อสรุปที่ไม่ได้เสนอถึงหลักหรือข้อประพฤติของเทวดาที่เป็นหลักธรรมของเทวดา หากแต่เสนอข้อสรุปข้อธรรมที่ทำให้เป็นเทวดา และแม้งานวิจัยนี้จะเสนอเรื่องเทวดาผ่านตำนานสงกรานต์ของชนเผ่าไทซึ่งเป็นเทวดาที่ไม่มีในคัมภีร์พระไตรปิฎก กล่าวคือชื่อเทวดาในตำนานสงกรานต์เป็นชื่อสร้างขึ้นใหม่ และอธิบายหลักธรรมในตำนานดังกล่าวที่ไม่ใช่หลักธรรมของเทวดาหรืออิทธิพลของเทวดาที่มีต่อสังคมไทยในแง่หลักธรรม แต่ได้เสนอเป็นข้อสรุปต่างจากหัวข้อวิจัย และหลักธรรมของเทวดาก็ไม่ได้เป็นไปเพื่อให้หลุดพ้น เพราะเทวดายังอยู่ในชั้นกามภูมิ งานวิจัยปัญหานางเทวดาได้เสนอการถาม-ตอบ แบบปุจฉาวิสัชนาเนื้อหาหลักธรรมที่คมคายและการตอบของพระพุทธเจ้าล้วนเป็นการตอบเพื่อให้ตีความ ดังนั้น งานวิจัยเรื่องหลักธรรมและเทวดาข้างต้นจึงไม่สามารถอภิปรายร่วมกับงานวิจัยนี้ได้

งานวิจัยที่กล่าวถึงหลักพุทธธรรมอีกเรื่องหนึ่ง งานวิจัยของพระสุดสาคร จนฺทวีโร (2561) หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องปู่สอนหลาน พบว่ามีหลักพุทธธรรมที่ปรากฏมี 9 เรื่อง สรุปว่าวรรณกรรมคำสอนเรื่องนี้มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของชาวอีสาน แต่ไม่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมว่าหลักธรรมนั้นๆ ปรากฏในคัมภีร์ใด พระพุทธเจ้าตรัสสอนใครไว้ในที่ใด และไม่อธิบายว่าผู้ประพันธ์วรรณกรรมอีสานและใช้วรรณกรรมอีสานส่วนมากเป็นพระภิกษุ ซึ่งทำให้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานได้รับอิทธิพลคำสอนทางพระพุทธศาสนามากเป็นพิเศษนั่นเอง เสพบัณฑิต โหน่งบัณฑิต และคณะ (2564) วิจัยหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาในวรรณคดีภาคพื้นอีสาน ล้านนา และลาว เรื่องจำปาสี่ต้น ข้อสรุปทำให้เข้าใจได้ว่าวรรณกรรมเรื่องจำปาสี่ต้นเป็นวรรณกรรมที่แทรกหลักธรรมของพุทธศาสนา แต่ไม่ระบุละเอียดว่า มีหลักธรรมด้านใดบ้าง และเทียบเคียงกับหลักธรรมในคัมภีร์หลักและคัมภีร์รองได้หรือไม่ อีกทั้งได้เสนอข้อมูลสรุปเชิงขัดแย้งว่า จำปาสี่ต้นไม่ใช่ชาดกในพระพุทธศาสนา ความจริงแล้วชาดกในชนเผ่าไทมีทั้งชาดกในนิบาต (มาในพระไตรปิฎก) กับชาดกนอกนิชาต (ชาดกที่ไม่ปรากฏในพระไตรปิฎก) ตามที่นักวิชาการไทยได้เสนอไว้ แต่ผู้วิจัยและคณะก็ให้ข้อสรุปคล้ายขัดแย้งกันเอง ดังนั้น ข้อสรุปงานวิจัยนี้จึงต่างจากข้อสรุปของพระเสพ บัณฑิต โหน่งบัณฑิต และคณะ คือได้นำเสนอว่าหลักธรรมที่นำมาสอนมาจากคัมภีร์พระไตรปิฎกซึ่งมีความน่าเชื่อถือมากกว่า และสามารถสืบย้อนให้เห็นแนวคิดภารตวิทยาได้

งานที่ควรอภิปรายไว้อีกคือ บทความวิจัยเรื่องการจัดการองค์กรตามแนวปราภวสูตรของพระครูสมุห์สุรชาติ พุทธรกฺขิโต (2564) งานวิจัยของ พระเทพ โชตฺตินฺธโน (2566) เรื่อง ปราภวสูตร : คำสอนในพระพุทธศาสนาซึ่งบอกพฤติกรรมความเสื่อมของบุคคล จากข้อสรุปของของงานวิจัยทั้งสองนี้ถือเป็นการศึกษาวิจัยในระยะเวลาใกล้ปัจจุบันที่สุด แต่พบว่าไม่ได้วิเคราะห์หลักธรรมให้ละเอียด เพียงคัดลอกแล้วจัดเรียงลำดับไว้เท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากพิจารณาให้ละเอียดแล้วจะพบว่า คำสอนเรื่องความเสื่อมทั้ง 12

ประการ เป็นหลักธรรมที่สามารถปรับใช้ได้ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ดังจะพบว่า 1) ผู้เจริญใครธรรม ผู้เสื่อมชังธรรม บรรพชิตและคฤหัสถ์หากไม่ประพฤติปฏิบัติธรรมก็เสื่อมได้ 2) คนที่มีสัตบุรุษเป็นที่รัก ข้อนี้ก็เช่นกัน บรรพชิตควรคบหาสัตบุรุษผู้ใคร่ในธรรมอันถือเป็นการสมาคมกับกัลยาณมิตร 3) คนผู้ชอบหลับอยู่เสมอ ข้อนี้หากพิจารณาแล้วยิ่งสำคัญกับบรรพชิต เพราะหากบรรพชิตมัวแต่นอนหลับ การประพฤติปฏิบัติธรรมที่จะทำให้เบื่อหน่ายโลกย่อมไม่เกิดขึ้น และข้อสุดท้าย 4) ผู้ไม่เลี้ยงดูมารดาบิดาผู้แก่ชราเป็นความเสื่อมอย่างหนึ่ง จะพบว่า พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในมงคลสูตรว่าการเลี้ยงดูบิดามารดาเป็นมงคลสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ควรตระหนักว่า บิดามารดาเป็นผู้มีพระคุณเลี้ยงดูเรามาก่อน จึงไม่อาจทอดทิ้งในยามแก่ชรา งานวิจัยนี้ได้อธิบายเชื่อมโยงว่าในมงคลสูตร การเลี้ยงดูบิดามารดาถือเป็นมงคลสูงสุด ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎก ทำให้งานวิจัยนี้อธิบายระดับของหลักธรรมเข้ากับพระไตรปิฎกได้ชัดเจน

เมื่อพิจารณาข้อสังเกตและผลสรุปงานวิจัยข้างต้นที่มีมาก่อนหน้างานวิจัยนี้จะพบว่า ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้อธิบายเชื่อมโยงให้เห็นว่า คำสอนที่อ้างถึงมีสารธรรมเพื่อจรรโลงสังคมอย่างไร ที่มาของหลักคำสอนนั้นปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกส่วนใด หรือในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาส่วนใด ดังนั้น จึงควรเชื่อได้ว่า งานวิจัยเหล่านี้ยังอธิบายและให้ข้อควรสังเกตไม่ครอบคลุมประเด็นที่ควรศึกษา ประการสำคัญสุดท้ายคือ งานวิจัยนี้ได้ศึกษาวรรณกรรมปัญหานางเทวดาอันเป็นวรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน โดยเป็นวรรณกรรมเชิงปุจฉา-วิสัชนา อันเป็นวรรณกรรมที่ได้แนวการเขียนจากปราภวสูตร แต่ไม่ใช่ปราภวสูตรแล้ว ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงจะอาศัยข้อสรุปในการศึกษาที่มีมาก่อนหน้าเหล่านี้ แล้ววิเคราะห์วรรณกรรมปัญหานางเทวดาในมิติต่าง ๆ ได้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบกว่างานวิจัยที่มีมาก่อนหน้า ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับสารธรรมคำสอนสตรี 10 จากการสังเคราะห์งานวิจัยบทบาทของนางวิสาขาที่เกี่ยวข้อง 2 เรื่องจะพบว่า งานทั้งสองอธิบายบทบาทนางวิสาขาในแง่มุมสำคัญและเป็นแนวทางให้งานวิจัยนี้ใช้เป็นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ควรสังเกตได้ว่างานวิจัยทั้งสองได้กล่าวถึงบทบาทของนางวิสาขาในเชิงสังคมที่กว้างเกินไป โดยไม่ได้มีหลักฐานปรากฏชัดว่ามีบทบาทต่อสังคมที่สามารถวัดเป็นค่าหรือแจงความถี่สำคัญได้ชัดเจน ส่วนงานวิจัยของน้อย งอกวงษ์ ก็ไม่ได้อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของนางวิสาขาเชื่อมโยงกับงานวรรณกรรมพุทธศาสนาอื่นที่มีอยู่ในสมัยหลัง อีกทั้งมิได้อ้างอิงข้อมูลและแสดงบทบาทสำคัญในประเด็นเรื่องคำสอนสตรีที่บิดาของนางสอนก่อนเข้าพิธีอาวาหมงคลและย้ายไปอยู่บ้านสามีร่วมกับพ่อแม่สามี และไม่ได้ลงรายละเอียดและอ้างอิงหลักฐานจากพระไตรปิฎกภาษาบาลีต้นฉบับ ด้วยเหตุนั้น งานวิจัยนี้จึงจะศึกษาบทบาทของนางวิสาขาที่มีต่อการสร้างสรรค์วรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดาอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ บทความวิจัยนี้จึงได้นำเสนอข้อสรุปที่สำคัญและมีความรู้ที่ใหม่กว่างานวิจัยที่มีมาก่อนหน้าอย่างเด่นชัด

สรุป

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้ข้อสรุปสำคัญว่า วรรณกรรมปัญหานางเทวดาได้เสนอสารธรรมคำสอนสตรีคือหลักการ 10 ประการ อันเป็นโอวาททั้ง 10 ของธนัญชัยเศรษฐีบิดานางวิสาขา ซึ่งได้ให้โอวาทเตือนลูกสาวในฐานะสตรีที่จะต้องไปอยู่บ้านสามีก่อนออกเรือน คือก่อนแต่งงานบิดาของนางได้ให้โอวาทธรรม โอวาทธรรม 10 ข้อนี้เองเป็นสารธรรม คือ หลักสำหรับสตรีประพฤติสำหรับการไปอยู่บ้านสามี ทั้ง 10 ข้อนี้ได้ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดา กล่าวคือเนื้อหาทั้ง 10 ประการทั้งในอรรถกถาธรรมบทและในวรรณกรรมปัญหานางเทวดาตรงกันทั้ง 10 ข้อ แม้ว่าในวรรณกรรมปัญหานางเทวดามีการสลับลำดับ แต่

พบว่าคือข้อมูลชุดเดียวกันนั่นเอง การวิเคราะห์อย่างละเอียดทำให้ทราบว่า สารธรรมคำสอนนี้มีไว้สำหรับสตรีและที่สำคัญยิ่งคือ วรรณกรรมปัญหานางเทวดาได้เสนอความเปรียบเรื่องราวในบ้านว่าเป็นทั้งไฟในและไฟนอก ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการบูชายัญแบบอินเดีย ทั้งนี้คงคงเพราะเรื่องราวหรือความวุ่นวายในครอบครัวเปรียบเหมือนไฟซึ่งเป็นความทุกข์ร้อนที่คนในเรือนประสบแล้วมีความทุกข์ จึงทำให้เปรียบเทียบว่าไฟใน คือเรื่องที่ไม่ควรนำออกไปพูดหรือสื่อสารให้คนภายนอกรู้ โดยปรากฏหลักฐานในคัมภีร์ชั้นอรรถกถา กล่าวคือคัมภีร์ชั้นอรรถกถาได้ขยายความสารธรรมเรื่องไฟในไฟนอกข้อนี้ไว้ตอนพ่อสามีของนางตั้งคำถามกับคำสอน 10 ประการ โดยนางวิขาสาได้ให้คำอธิบายไว้อย่างชัดเจนทุกข้อ และทุกข้อได้ปรากฏเป็นหลักคำสอนสำหรับสตรีในวรรณกรรมปัญหานางเทวดา

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้ข้อสรุปสำคัญคือ การสร้างสรรค์คำสอนในวรรณกรรมแทรกปัญหานางเทวดานี้ได้รับอิทธิพลจากวรรณคดีบาลีเรื่องนางวิสาขาชั้นอรรถกถา นั่นคือ เรื่องราวของนางวิสาขาได้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์หลักคำสอนสตรีในวรรณกรรมอีสานเรื่องปัญหานางเทวดาและทำให้ปัญหานางเทวดาเป็นวรรณกรรมอีสานเพื่อสอนข้อปฏิบัติสำหรับสตรีอีสานนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

เทพ โชตฺตินฺธโน (ถาจ), พระ และ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2566). ปราภวสูตร: คำสอนในพระพุทธศาสนาบงบอกพฤติกรรมความเสื่อมของบุคคล. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

น้อย งอกวงษ์. (2561). บทบาทนางวิสาขาในการบำรุงพระพุทธศาสนา. วารสารปัญญาปณิธาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย. 3(2) 27-45.

บุญยวีย ศิริรัตน. (2558). บทบาทของนางวิสาขามหาอุบาสิกาในการเสริมสร่างสังคมสันติสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ปรีชา พิณทอง. (2532). สารานุกรมภาษาอีสาน-ไทย-อังกฤษ. อุบลราชธานี: ศิริธรรม.

ปัญหานางเทวดา. สำนวนวัดชมพู บ้านหนองหิน อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด. ใบลานอักษรธรรมอีสาน.

Digital Library of Lao Manuscripts. (2567). ปัญหานางเทวดาสำนวนลาว. เรียกใช้เมื่อ 9 กันยายน 2567 จาก https://iiif.crossasia.org/s/dllm/manifests/22116.pdf.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). พจนานุกรมศัพท์วรรณกรรม อังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

ศาริศา สุขคง. (2566). วรรณกรรมคำสอนอีสาน : การประกอบสร้างความรู้และความสัมพันธ์กับวรรณกรรมประเภทอื่น. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2529). ประวัติอุบาสิกา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2535). อรรถกถาพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฺฐสฺส เตปิฏกฏฺฐกถา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

_____. (2538). พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับ สยามรฏฺฐสฺส เตปิฏกำ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สายแวว วุฑฺฒิธมฺโม (ชาวศรี), พระ. (2560). ศึกษาวิเคราะหคุณคาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องจันทะหมุดที่มีตอสังคมไทยอีสาน. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 2(3), 30-39.

สุดสาคร ญาณวีโร (จันทาทิพย์), พระ. (2561). ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในวรรณกรรมอีสานเรื่องปู่สอนหลาน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสพบัณฑิต โหน่งบัณฑิต และคณะ. (2565). หลักคำสอนทางพุทธศาสนาในวรรณคดีจำปาสี่ต้น. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

เสาร์คำ ธมฺมวโร (ธิหล้า), พระ. (2560). การศึกษาวิเคราะห์หลักจริยธรรมของเทวดาที่มีต่อสังคมไทย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Griffith, Ralph T.H. (1973). Hymns of the Ṛgveda. New Delhi: Motilal Banarsidass.

Gonda, J. (1989). Prayer and Blessing Ancient Indian Ritual Terminology. Leiden. Netherlands: E.J. Brill.

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการขนส่งและการเคลียร์สินค้าปลาแซลมอนนำเข้าในจังหวัดสมุทรสาคร

Factors Affecting Transportation and Customs Clearance Efficiency of Imported Salmon in Samut Sakhon Province

อัมรัตน์ ปันทิ
Ammarat Panti
ชลิตา ตริยาวนิช
Chalita Thriyawanich
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University
E-mail: ammarat.panti@gmail.com

Received: 2 March 2026; Revised: 30 March 2026; Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านการขนส่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าศุลกากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างการขนส่งทางอากาศและทางเรือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 จากกลุ่มตัวอย่าง 150 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการขนส่งทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54.8 (R^2 = 0.548) 2) ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 47.2 (R^2 = 0.472) และ 3) การขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพโดยรวมสูงกว่าการขนส่งทางเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = 2.256, p = 0.026) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานทั้งสามข้อ

คำสำคัญ: การขนส่ง, การเคลียร์สินค้า, ปลาแซลมอนนำเข้า, จังหวัดสมุทรสาคร

Abstract

This research article aimed to 1) study transportation factors affecting the efficiency of salmon imports in Samut Sakhon Province, 2) study customs clearance factors affecting the efficiency of salmon imports in Samut Sakhon Province, and 3) compare the efficiency between air freight and sea freight. This quantitative research collected data using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.89 from 150 samples. Data was analyzed using descriptive statistics, multiple regression analysis, and independent t-tests. The research findings were found that 1) all transportation factors significantly affected import efficiency, jointly explaining 54.8% of the variance ($R^2 = 0.548$). 2) all customs clearance factors significantly affected import efficiency, jointly explaining 47.2% of the variance ($R^2 = 0.472$), and 3) air freight demonstrated significantly higher overall efficiency than sea freight ($t = 2.256$, $p = 0.026$). The research results supported all three hypotheses.

Keywords: Transportation, Customs Clearance, Imported Salmon, Samut Sakhon Province

บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารทะเลนับเป็นหนึ่งในเสาหลักสำคัญที่สร้างรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย โดยจังหวัดสมุทรสาครได้รับการยอมรับในระดับประเทศว่าเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่สำคัญที่สุด ด้วยการเป็นที่ตั้งของท่าเทียบเรือประมงที่ใหญ่ที่สุด และมีโรงงานแปรรูปอาหารทะเลมากกว่า 500 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 60 ของโรงงานแปรรูปอาหารทะเลทั้งประเทศ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2566)

ปลาแซลมอนจัดเป็นสินค้านำเข้าที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 ประเทศไทยนำเข้าปลาแซลมอนจากนอร์เวย์ปริมาณ 14,511 ตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 จากปีก่อนหน้า (Norwegian Seafood Council, 2025) เมื่อพิจารณาตามมูลค่า พบว่าการนำเข้าปลาแซลมอนสดและแช่เย็นจากนอร์เวย์มีมูลค่าประมาณ 5,200 ล้านบาท รองลงมาคือชิลีประมาณ 1,800 ล้านบาท และออสเตรเลียประมาณ 900 ล้านบาท โดยช่องทางหลักคือการขนส่งทางอากาศผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิคิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือการขนส่งทางเรือผ่านท่าเรือกรุงเทพและท่าเรือแหลมฉบังร้อยละ 25 (กรมศุลกากร, 2568)

ปลาแซลมอนจัดเป็นสินค้าประเภท Time-Sensitive และ Temperature-Controlled Products ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบโซ่ความเย็น (Cold Chain) ที่มีประสิทธิภาพสูง การบริหารจัดการอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเสื่อมสภาพของคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยของผู้บริโภค Aung และ Chang

(2014) อธิบายว่าอุณหภูมิเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการยืดอายุหรือรักษาความสดของสินค้าเน่าเสียง่าย โดยอุณหภูมิที่ผันผวนระหว่างการขนส่งสามารถลดอายุการเก็บรักษาปลาแซลมอนได้ถึงร้อยละ 40-60

ในมิติของการเคลียร์สินค้า World Bank (2023) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพด้านศุลกากรและความตรงต่อเวลาเป็นสองมิติที่มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันทางการค้า งานวิจัยของ Wong Chan (2024) พบว่ามาตรการอำนวยความสะดวกทางการค้าที่จำเป็น ได้แก่ ระยะเวลาการเคลียร์สินค้าเฉลี่ย เวลาในการเตรียมเอกสารนำเข้า และการแยกการปล่อยสินค้าออกจากการชำระภาษีศุลกากรขั้นสุดท้าย ขณะที่ Maeng (2023) ศึกษาระบบ National Single Window (NSW) ของเกาหลีใต้และพบว่าระยะเวลาดำเนินการในขั้นตอนพิธีการศุลกากรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปริมาณการนำเข้า

อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนาระบบ NSW อย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครยังคงประสบปัญหาความล่าช้าในการนำเข้า โดยเฉพาะสินค้าประเภทปลาแซลมอนที่ต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสุขอนามัยจากหลายหน่วยงาน (กรมศุลกากร กรมประมง และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา) รายงานจาก Asia Logistics Association (2025) ระบุว่าอัตราการสุ่มตรวจสินค้านำเข้าของไทยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18 ส่งผลให้เกิดความล่าช้าเฉลี่ย 2-3 วัน

แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านการขนส่งหรือปัจจัยด้านพิธีการศุลกากรแยกส่วนกัน แต่ยังขาดการศึกษาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทั้งสองปัจจัยพร้อมกัน โดยเฉพาะในบริบทของสินค้าประเภทเน่าเสียง่ายอย่างปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย นอกจากนี้ งานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุที่แสดงน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัย และยังขาดการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างรูปแบบการขนส่งอย่างเป็นระบบ การวิจัยนี้จึงแตกต่างจากงานวิจัยเดิมตรงที่เป็นการศึกษาเชิงบูรณาการระหว่างปัจจัยด้านการขนส่งและการเคลียร์สินค้า พร้อมทั้งพัฒนาโมเดลและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เจาะจงสำหรับจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการขนส่งและการเคลียร์สินค้าปลาแซลมอนนำเข้าในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อระบุปัจจัยสำคัญและนำไปสู่ข้อเสนอเชิงบริหารที่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการขนส่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าศุลกากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการนำเข้าปลาแซลมอนระหว่างรูปแบบการขนส่งทางอากาศและการขนส่งทางเรือ

สมมติฐานการวิจัย

H1 ปัจจัยด้านการขนส่ง (ระยะเวลาขนส่ง ความตรงต่อเวลา การควบคุมอุณหภูมิ และต้นทุนขนส่ง) มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน

H2 ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้า (ระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากร ความครบถ้วนของเอกสาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากร และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน

H3 วิธีการขนส่งที่แตกต่างกัน (ทางอากาศและทางเรือ) ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการนำเข้าปลาแซลมอนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้นำเข้าสินค้าปลาแซลมอน ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ตัวแทนออกของ และผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลที่ดำเนินกิจการอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการนำเข้าปลาแซลมอนโดยตรงไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยอ้างอิงจากฐานข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม (2566) และกรมศุลกากร (2568) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 278 ราย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ราย กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (6 ข้อ) ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการขนส่ง (12 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน) ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้า (12 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน) ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการนำเข้า (12 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน) และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1932)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มใกล้เคียง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึง มกราคม พ.ศ. 2569 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนสมบูรณ์ 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบค่าทีแบบ Independent Samples กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยด้านการขนส่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการขนส่ง โดยรวมและรายด้าน (n=150)

ปัจจัยด้านการขนส่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการควบคุมอุณหภูมิ	4.28	0.58	มาก	1
2. ด้านระยะเวลาขนส่ง	4.12	0.68	มาก	2
3. ด้านความตรงต่อเวลา	3.95	0.72	มาก	3
4. ด้านต้นทุนขนส่ง	3.68	0.81	มาก	4
โดยรวม	**4.01**	**0.58**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการขนส่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.01) โดยด้านการควบคุมอุณหภูมิมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=4.28) รองลงมาคือด้านระยะเวลาขนส่ง ($\bar{x}$=4.12) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x}$=3.95) และด้านต้นทุนขนส่ง ($\bar{x}$=3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการขนส่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า

ปัจจัยด้านการขนส่ง	β	t	p-value
1. ด้านการควบคุมอุณหภูมิ	0.352	5.128	0.000
2. ด้านระยะเวลาขนส่ง	0.285	4.215	0.000
3. ด้านความตรงต่อเวลา	0.168	2.892	0.004
4. ด้านต้นทุนขนส่ง	0.142	2.356	0.020

$F = 42.568$, $R^2 = 0.548$, Adj $R^2 = 0.535$, $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการขนส่งทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการนำเข้าได้ร้อยละ 54.8 (R^2=0.548) โดยด้านการควบคุมอุณหภูมิมีผลมากที่สุด (β=0.352) รองลงมาคือด้านระยะเวลาขนส่ง (β=0.285) ด้านความตรงต่อเวลา (β=0.168) และด้านต้นทุนขนส่ง (β=0.142) ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน H1

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าศุลกากร โดยรวมและรายด้าน (n=150)

ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากร	4.05	0.68	มาก	1
2. ด้านความครบถ้วนของเอกสาร	3.95	0.71	มาก	2
3. ด้านระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากร	3.72	0.78	มาก	3
4. ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.68	0.82	มาก	4
โดยรวม	**3.85**	**0.65**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.85) โดยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=4.05) รองลงมาคือด้านความครบถ้วนของเอกสาร ($\bar{x}$=3.95) ด้านระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากร ($\bar{x}$=3.72) และด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$=3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า

ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้า	β	t	p-value
1. ด้านระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากร	0.295	4.382	0.000
2. ด้านความครบถ้วนของเอกสาร	0.235	3.756	0.000
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากร	0.212	3.425	0.001
4. ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.185	2.985	0.003

$F = 32.156$, $R^2 = 0.472$, Adj $R^2 = 0.458$, $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการนำเข้าได้ร้อย

ละ 47.2 (R^2=0.472) โดยด้านระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากรมีผลมากที่สุด (β=0.295) รองลงมาคือด้านความครบถ้วนของเอกสาร (β=0.235) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากร (β=0.212) และด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (β=0.185) ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน H2

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างการขนส่งทางอากาศและทางเรือ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน จำแนกตามรูปแบบการขนส่ง

ประสิทธิภาพการนำเข้า	รูปแบบการขนส่ง	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านระยะเวลารวม	อากาศ	68	4.25	0.58	8.256	0.000
	เรือ	52	3.42	0.65		
2. ด้านต้นทุนรวม	อากาศ	68	2.95	0.72	-9.125	0.000
	เรือ	52	4.35	0.54		
3. ด้านคุณภาพสินค้า	อากาศ	68	4.38	0.52	4.256	0.000
	เรือ	52	3.95	0.61		
4. ด้านความพึงพอใจ	อากาศ	68	4.12	0.62	3.852	0.000
	เรือ	52	3.72	0.68		
โดยรวม	อากาศ	68	3.93	0.55	2.256	0.026
	เรือ	52	3.86	0.58		

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนโดยรวมระหว่างการขนส่งทางอากาศ ($\bar{x}$=3.93) และการขนส่งทางเรือ ($\bar{x}$=3.86) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t=2.256, p=0.026) โดยการขนส่งทางอากาศมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพโดยรวมสูงกว่าการขนส่งทางเรือ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพด้านระยะเวลารวม ด้านคุณภาพสินค้า และด้านความพึงพอใจสูงกว่าการขนส่งทางเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.001 ทุกด้าน) ขณะที่การขนส่งทางเรือมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนรวมสูงกว่าการขนส่งทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t=-9.125, p=0.000) จึงยอมรับสมมติฐาน H3

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	วิธีทดสอบ	ผลการทดสอบ	ผลการยอมรับ/ปฏิเสธ
H1 ปัจจัยด้านการขนส่งมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า	Multiple Regression	R^2=0.548, p<0.05	ยอมรับ H1
H2 ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้ามีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า	Multiple Regression	R^2=0.472, p<0.05	ยอมรับ H2
H3 รูปแบบการขนส่งแตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพแตกต่างกัน	Independent t-test	t=2.256, p=0.026	ยอมรับ H3

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการขนส่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการขนส่งทั้ง 4 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน โดยด้านการควบคุมอุณหภูมิมีอิทธิพลมากที่สุด (β=0.352) สะท้อนให้เห็นว่าปลาแซลมอนซึ่งเป็นสินค้าเน่าเสียง่ายต้องการระบบโซ่ความเย็นที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Guo และคณะ (2025) ที่อธิบายว่าอุณหภูมิเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยืดอายุหรือรักษาความสดของสินค้าเน่าเสียง่าย โดยอุณหภูมิที่ผันผวนเพียง 2-3 องศาเซลเซียสสามารถลดอายุการเก็บรักษาปลาแซลมอนได้ถึงร้อยละ 40-60 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Leng และคณะ (2024) ที่พบว่าในระบบโลจิสติกส์โซ่ความเย็นในเมืองของจีน ตัวชี้วัดด้านการควบคุมอุณหภูมิและอัตราการสูญเสียระหว่างการจัดส่งเป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการประเมินประสิทธิภาพโดยรวม

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Ndraha และคณะ (2018) ซึ่งศึกษาห่วงโซ่ความเย็นปลาแซลมอนในแถบสแกนดิเนเวีย พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาสะสมนอกช่วงอุณหภูมิมาตรฐาน (cumulative exposure time) มีความสำคัญไม่แพ้กัน ทั้งนี้ ความแตกต่างอาจเกิดจากบริบททางภูมิศาสตร์และโครงสร้างพื้นฐาน กล่าวคือ ยุโรปมีระบบโซ่ความเย็นที่ได้มาตรฐานและสม่ำเสมอ ทำให้การควบคุมอุณหภูมิไม่ใช่ปัญหาหลัก ในขณะที่ประเทศไทยมีภูมิอากาศร้อนและโครงสร้างพื้นฐานบางจุดยังไม่สมบูรณ์ ทำให้การรักษาอุณหภูมิให้คงที่ตลอดเส้นทางเป็นความท้าทายหลัก ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าบริบทเฉพาะพื้นที่ (context-specific factors) มีอิทธิพลต่อลำดับความสำคัญของปัจจัยในโมเดล

นอกจากนี้ การที่ด้านต้นทุนขนส่งมีอิทธิพลน้อยที่สุด (β=0.142) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพและความน่าเชื่อถือของการขนส่งมากกว่าต้นทุนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

trade-off ในการจัดการโลจิสติกส์ที่เสนอโดย Ellram, Tate, และ Billington (2008) ว่าสำหรับสินค้าที่มีมูลค่าสูงและเน่าเสียง่าย ต้นทุนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการขนส่ง

ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าทั้ง 4 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้า โดยด้านระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากรมีอิทธิพลมากที่สุด (β=0.295) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการอำนวยความสะดวกทางการค้า ของ Wilson, Mann, และ Otsuki (2005) ซึ่งเสนอว่าระยะเวลาในการผ่านพิธีการศุลกากรเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนทางการค้ามากที่สุด โดยการลดระยะเวลาลง 1 วัน สามารถเพิ่มปริมาณการค้าได้ร้อยละ 1-3 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Maeng (2023) ที่ศึกษาระบบ National Single Window (NSW) ของเกาหลีใต้และพบว่าระยะเวลาดำเนินการในขั้นตอนพิธีการศุลกากรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปริมาณการนำเข้า ($r = -0.42$, $p < 0.01$) กล่าวคือ การลดระยะเวลาดำเนินการส่งผลให้ปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้น

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=4.05) แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ NSW ในการลดระยะเวลาและขั้นตอน สอดคล้องกับรายงานของ Asia Logistics Association (2025) ที่ระบุว่าประเทศไทยมีการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้านศุลกากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาน้ำหนักอิทธิพล (β=0.212) พบว่ามีค่าน้อยกว่าระยะเวลาดำเนินพิธีการและความครบถ้วนของเอกสาร แสดงให้เห็นว่าระบบเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หากขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานและการเตรียมเอกสารที่ถูกต้องจากผู้ประกอบการ

ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$=3.68) และมีน้ำหนักอิทธิพลน้อยที่สุด (β=0.185) สะท้อนปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างหลายหน่วยงาน (กรมศุลกากร กรมประมง และ อย.) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ Asian Development Bank (2024) ที่ประเมินว่าระบบ NSW ของไทยอยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” เนื่องจากการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานยังไม่สมบูรณ์แบบ Real-time เมื่อเปรียบเทียบกับสิงคโปร์ที่มีระบบเชื่อมโยงแบบ end-to-end และสามารถลดระยะเวลาพิธีการศุลกากรสำหรับสินค้าความเสี่ยงต่ำเหลือเพียง 1.5 ชั่วโมง ความแตกต่างนี้ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างจริงจัง

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างการขนส่งทางอากาศและทางเรือ

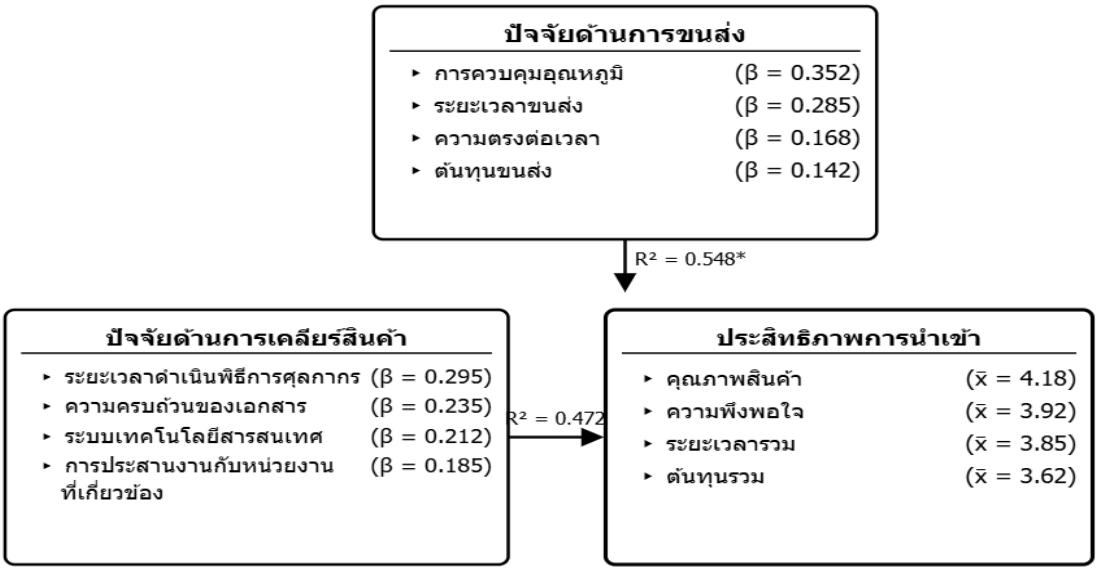
ผลการวิจัยพบว่าการขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพด้านระยะเวลารวม คุณภาพสินค้า และความพึงพอใจสูงกว่าการขนส่งทางเรืออย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่การขนส่งทางเรือมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนรวมสูงกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับรายงานของ FreightAmigo (2025) ที่ระบุว่าการขนส่งทางเรือสามารถลดต้นทุนได้ถึงร้อยละ 70-90 สำหรับสินค้าที่มีน้ำหนักเกิน 100 กิโลกรัม เมื่อเทียบกับการขนส่งทางอากาศ แต่ใช้เวลา 15-45 วัน ในขณะที่การขนส่งทางอากาศใช้เวลา 1-7 วัน

เมื่อพิจารณาในมิติของคุณภาพสินค้า การขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพสูงกว่า ($\bar{x}$=4.38 vs 3.95) สอดคล้องกับหลักการจัดการโลจิสติกส์สำหรับสินค้าควบคุมอุณหภูมิที่เสนอโดย Ellram และคณะ (2008) ซึ่งอธิบายว่าการขนส่งทางอากาศมีจุดสัมผัส (touchpoints) น้อยกว่าการขนส่งทางเรือถึงร้อยละ 40 ทำให้ความเสี่ยงต่อการแตกหักของโซ่ความเย็นต่ำกว่า FreightAmigo (2025) ระบุว่าโดยเฉลี่ยแล้ว การขนส่งทางเรือมีจุดเปลี่ยนถ่ายสินค้า 4-6 ครั้ง ในขณะที่การขนส่งทางอากาศมีเพียง 2-3 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพสินค้าปลาแซลมอนที่ขนส่งทางอากาศดีกว่า

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมระหว่างการขนส่งทั้งสองรูปแบบแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ($\bar{x}$=3.93 vs 3.86, p=0.026) และมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ค่า difference ไม่มากนัก สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการต้องทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของ trade-off ระหว่างต้นทุนและคุณภาพ การวิจัยนี้เสนอว่าผู้ประกอบการควรพิจารณากลยุทธ์การขนส่งแบบผสมผสาน (hybrid strategy) โดยเลือกขนส่งทางอากาศสำหรับสินค้าที่ต้องรักษาความสดสูงสุดหรือมีความเร่งด่วน และเลือกขนส่งทางเรือสำหรับสินค้าแช่แข็งที่มีปริมาณมากและไม่เร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ FreightAmigo (2025) เสนอให้ประเมินสินค้า ความเร่งด่วน และคำนวณต้นทุนรวมก่อนตัดสินใจ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน (Salmon Import Efficiency Factor Model: SIEF Model) (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอน

ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของ Aung และ Chang (2014) และ Wilson และคณะ (2005) โดยมีส่วนต่างจากแนวคิดเดิมดังนี้ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ตารางเปรียบเทียบแนวคิดเดิมกับการพัฒนาใน SIEF Model

แนวคิดเดิม	จุดที่พัฒนาใน SIEF Model
Aung & Chang (2014) เน้นเฉพาะการควบคุมอุณหภูมิในห่วงโซ่ความเย็น	SIEF Model บูรณาการปัจจัยด้านการขนส่ง (4 ด้าน) และการเคลียร์สินค้า (4 ด้าน) พร้อมกัน
Wilson et al. (2005) เน้นระยะเวลาศุลกากรเป็นหลัก	SIEF Model แสดงน้ำหนักอิทธิพลสัมพัทธ์ของแต่ละปัจจัย (β values) ทำให้เห็นว่า “การควบคุมอุณหภูมิ” มีอิทธิพลสูงสุดในบริบทไทย
งานวิจัยก่อนหน้านี้ไม่มีโมเดลเชิงสาเหตุสำหรับสินค้าประมงนำเข้า	SIEF Model เป็นโมเดลแรกที่พัฒนาขึ้นเฉพาะสำหรับปลาแซลมอนนำแข้าในประเทศไทย

โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนต้องอาศัยการบูรณาการทั้งปัจจัยด้านการขนส่งและการเคลียร์สินค้า โดยพบว่าการควบคุมอุณหภูมิและระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด

สรุป

การวิจัยนี้สรุปได้ว่าปัจจัยด้านการขนส่งและปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยปัจจัยด้านการขนส่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการนำเข้าได้ร้อยละ 54.8 (R^2=0.548) โดยการควบคุมอุณหภูมิเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (β=0.352) รองลงมาคือระยะเวลาขนส่ง (β=0.285) ความตรงต่อเวลา (β=0.168) และต้นทุนขนส่ง (β=0.142) ตามลำดับ ปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการนำเข้าได้ร้อยละ 47.2 (R^2=0.472) โดยระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากรเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (β=0.295) รองลงมาคือความครบถ้วนของเอกสาร (β=0.235) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศุลกากร (β=0.212) และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (β=0.185) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบการขนส่ง พบว่าการขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพด้านระยะเวลา คุณภาพสินค้า และความพึงพอใจสูงกว่าการขนส่งทางเรืออย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่การขนส่งทางเรือมีประสิทธิภาพด้าน

ต้นทุนสูงกว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานทั้งสามข้อ และนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาประสิทธิภาพการนำเข้าปลาแซลมอนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (จากผลการวิจัยโดยตรง)

1. การพัฒนาระบบช่องทางพิเศษสำหรับสินค้าเน่าเสียง่าย (Fast Track) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาดำเนินพิธีการศุลกากรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มปัจจัยด้านการเคลียร์สินค้า กรมศุลกากร กรมประมง และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ควรร่วมกันพัฒนาระบบช่องทางพิเศษสำหรับสินค้าประมงสดและแช่เย็น โดยลดขั้นตอนการตรวจสอบที่ซ้ำซ้อนและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการที่ชัดเจน ไม่เกิน 24 ชั่วโมง นับจากสินค้าถึงท่าเรือหรือท่าอากาศยาน

2. การสนับสนุนการลงทุนในระบบโซ่ความเย็น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการควบคุมอุณหภูมิเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มปัจจัยด้านการขนส่ง ภาครัฐควรจัดมาตรการจูงใจทางภาษีหรือสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้ประกอบการที่ลงทุนในระบบโซ่ความเย็นและอุปกรณ์บันทึกอุณหภูมิแบบเรียลไทม์ (Real-time Temperature Monitoring)

3. การพัฒนาระบบ National Single Window (NSW) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูง กรมศุลกากรควรพัฒนา NSW ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบ Real-time และมีระบบแจ้งเตือนสถานะการดำเนินการ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการยื่นเอกสารและเพิ่มความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (จากผลการวิจัยโดยตรง)

1. การลงทุนในเทคโนโลยีโซ่ความเย็น ผู้ประกอบการควรลงทุนในระบบตรวจสอบและบันทึกอุณหภูมิแบบเรียลไทม์ (IoT Sensors) ตลอดเส้นทางการขนส่ง รวมถึงการพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงสำหรับกรณีที่ระบบโซ่ความเย็นขัดข้อง เพื่อรักษาคุณภาพสินค้าและลดการสูญเสีย

2. การพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรด้านพิธีการศุลกากร ผู้ประกอบการควรจัดอบรมพนักงานและตัวแทนออกของให้มีความเข้าใจในระเบียบพิธีการศุลกากร ข้อกำหนดด้านสุขอนามัย และมาตรฐานการนำเข้าอย่างถ่องแท้ เพื่อให้สามารถเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก ลดความล่าช้า เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความครบถ้วนของเอกสารเป็นปัจจัยสำคัญ

3. การพัฒนากลยุทธ์การขนส่งแบบผสมผสาน (Hybrid Strategy) ผู้ประกอบการควรพิจารณาใช้กลยุทธ์การขนส่งแบบผสมผสาน โดยเลือกการขนส่งทางอากาศสำหรับสินค้าที่ต้องรักษาความสดสูงสุดหรือมีความเร่งด่วน และเลือกการขนส่งทางเรือสำหรับสินค้าแช่แข็งที่มีปริมาณมากและไม่เร่งด่วน เพื่อลดต้นทุนรวมและเพิ่ม

ประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการขนส่งทางอากาศมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพสินค้าสูงกว่า แต่การขนส่งทางเรือมีประสิทธิภาพด้านต้นทุนสูงกว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและปัญหาที่แท้จริงในการดำเนินพิธีการศุลกากรและการขนส่งปลาแซลมอนนำเข้า โดยเฉพาะประเด็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับประเทศผู้นำเข้าปลาแซลมอนรายอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน เช่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซีย เพื่อวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการขนส่งและการเคลียร์สินค้า

3. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Blockchain สำหรับการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) ในห่วงโซ่อุปทานปลาแซลมอนนำเข้า เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ NSW ของกรมศุลกากร

เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). รายงานสถิติโรงงานอุตสาหกรรมประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.

กรมศุลกากร. (2568). สถิติการนำเข้าสินค้าประมงปีงบประมาณ 2568. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง.

Asian Development Bank. (2024). Digital trade facilitation in ASEAN: Single window readiness assessment. ADB Publications.

Asia Logistics Association. (2025). Thailand logistics and customs performance report 2025. ALA Publications.

Aung, M. M., & Chang, Y. S. (2014). Temperature management for the quality assurance of a perishable food supply chain. Food Control, 40, 198-207. https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2013.11.016

Ellram, L. M., Tate, W. L., & Billington, C. (2008). Understanding and managing the services supply chain. Journal of Supply Chain Management, 44(4), 17-32.

FreightAmigo. (2025). Sea vs. air freight: Navigating the optimal choice for your logistics needs. https://www.freightamigo.com/en/blog/logistics/sea-vs-air-freight-navigating-the-optimal-choice-for-your-logistics-needs/.

Guo, M., Lin, H., Feng, H., et al. (2025). Deep learning algorithm-assisted non-destructive detection of TBARS values of salmon flesh using multi-modal molecular spectra fusion. Food Chemistry, 492(Pt 3), 145649.

Leng, L., Wang, Z., Zhao, Y., & Zuo, Q. (2024). Formulation and heuristic method for urban cold-chain logistics systems with path flexibility: The case of China. Expert Systems with Applications, 244, Article 122926. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.122926

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1-55.

Maeng, C. (2023). An empirical study on trade facilitation by the Korean government's single window system. Journal of Korea Trade, 27(1), 101-118.

Ndraha, N., Hsiao, H. I., Vlajic, J., Yang, M. F., & Lin, H. T. V. (2018). Time-temperature abuse in the food cold chain: Review of issues, challenges, and recommendations. Food Control, 89, 12-21.

Norwegian Seafood Council. (2025). Thailand seafood import statistics 2025. NSC Publications.

Wilson, J. S., Mann, C. L., & Otsuki, T. (2005). Assessing the benefits of trade facilitation: A global perspective. World Economy, 28(6), 841-871.

Wong Chan, S. (2024). Trade facilitation measures that are necessary, but not sufficient, to improve international trade performance. Actualidad Económica, 34(115), 1-18.

World Bank. (2023). Connecting to compete 2023: Trade logistics in an uncertain global economy – The Logistics Performance Index and its indicators. World Bank Publications.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed.. Harper and Row.

การสร้างแบรนด์ชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์ทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ของสตรีชาวฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน

Creating a Contemporary Dress Brand to preserve ecological culture and increase economic value of Hui'an women Fujian Province, People's Republic of China

เฉิน เสี่ยวชา
Chen Xiaosha
ประดิพัทธ์ เลิศรุจิดำรงค์กุล
Pradiphat Lertrujidumrongkul
วันชัย แก้วไทรสุ่น
Wanchai Kaewsaisoon
หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต (ศิลปะการออกแบบ) มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master of Fine Arts (Design Arts) Silapakorn University, Thailand
Email: CHEN_X4 @ SU.AC.TH

Received: 1 March 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

การสร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์ทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสตรีชาวฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา การแต่งกาย สภาพภูมิศาสตร์ นิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม ของสตรีฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการออกแบบการแต่งกายการสร้างแบรนด์ และนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม 3) สร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์นิเวศวิทยาวัฒนธรรม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประวัติความเป็นมาของสตรีฮุ่ยอัน ทฤษฎีการออกแบบ ทฤษฎีทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรม วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสอบถามจากกลุ่มประชากร 5 กลุ่ม โดยทุกกลุ่มสนับสนุนให้มีการสร้างแบรนด์และชุดแต่งกาย เน้นการอนุรักษ์และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า เครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันเป็นเอกลักษณ์จากนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรมดั้งเดิม การออกแบบต้องผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิศาสตร์ และวิถีชีวิต อนุรักษ์

ลวดลายดั้งเดิมของเก่าเอาไว้ ได้แบรนด์เล่าเรื่องวิถีชีวิตและชุดแต่งกาย ที่เน้นการอนุรักษ์นิเวศวิทยา การเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ สินค้ามีคุณค่ามากกว่าแฟชั่นทั่วไปพร้อมกับให้ชุมชนมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: แบรนด์ชุดการแต่งกายร่วมสมัย, การอนุรักษ์, นิเวศวิทยาวัฒนธรรม, เศรษฐกิจสร้างสรรค์, สตรีชาวฮุ่ยอัน

Abstract

Creating a Contemporary Dress Brand To preserve ecological culture and increase economic value of Hui'an women Fujian Province, People's Republic of China. The objectives of the study are 1) to Study and analyze the history, dress, geography. cultural ecology of Hui'an women, Fujian Province, People's Republic of China. 2) to analyze the concepts and theories of dress design Branding and cultural ecology 3) Create a brand and contemporary dress code for the conservation of cultural ecology and increase economic value. A qualitative study method was used. Review of related literature History of Hui'an Women design theory cultural ecological theory Analyzed together with questionnaire data from 5 demographic groups, all of which support branding and clothing. Focus on conservation and increasing economic value. The results of the study found that Hui'an women's clothing It is unique from the original cultural ecology. The design must combine local wisdom, geography and way of life, preserving the old traditional patterns. The design must combine local wisdom, geography and way of life, preserving the old traditional patterns.

Keywords: contemporary dress Brand, preserve, cultural ecology, creative economy, Hui'an women

บทนำ

นิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม (Cultural Ecology) คือแนวคิดที่มองศิลปะและวัฒนธรรมเป็นระบบนิเวศที่สัมพันธ์กับผู้คน สิ่งแวดล้อมและสังคม โดยเน้นสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Space) เชื่อมโยงกิจกรรมทางศิลปะพื้นบ้านและสมัยใหม่เข้ากับวิถีชีวิตชุมชน เพื่อให้ศิลปะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้คน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความยั่งยืน ซึ่งแนวคิดสำคัญของนิเวศวิทยาศิลปวัฒนธรรม มีความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบ 4 ประเด็น (ณัฐชานันท์ กล้าหาญ, 2020) ได้แก่

1. ความเชื่อมโยง (Interconnectedness) ศิลปวัฒนธรรมและผู้คนไม่ได้แยกออกจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม แต่สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม

2. การปรับตัว (Adaptation) วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดของชุมชน

3. พื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Space) การสร้างเวทีให้ศิลปะเข้าถึงผู้คนง่ายขึ้น เช่น ละครชุมชน หรือการแสดงพื้นบ้านที่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคสมัย

4. ความยั่งยืน (Sustainability) เน้นการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ใหม่ ทั้งในแง่เศรษฐกิจและจิตวิญญาณ

องค์ประกอบข้างต้นตามแนวคิด ถ้าไม่นำทรัพยากรมาใช้ร่วมกันจะทำให้เกิดปัญหากับทรัพยากรได้ ซึ่งการวิจัยเลือกศึกษาชุดสตรีของชาวฮุ่ยอัน ซึ่งเป็นชุดที่มีความสำคัญของสตรีชาวฮุ่ยอัน ในมณฑลฝูเจี้ยนกับสภาพภูมิศาสตร์ เป็นแหล่งเกิดเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอัน เป็นรูปแบบการแต่งกายสตรีที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว พบได้ทั่วไปในอำเภอฮุ่ยอัน ซึ่งเป็นพื้นที่ชายฝั่งทางตะวันออกเฉียงใต้ของมณฑลฝูเจี้ยน ซึ่งมีต้นกำเนิดมาจากวัฒนธรรมไป่เยว่ผสมผสานแก่นแท้ของวัฒนธรรมภาคกลาง และวัฒนธรรมทางทะเล ที่ได้สืบทอดและพัฒนาการมาอย่างยาวนานกว่าพันปี รูปแบบโดยรวมของเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันนั้นเกิดขึ้นในสมัยราชวงศ์ถัง และค่อย ๆ พัฒนาจนสมบูรณ์ในสมัยราชวงศ์ซ่ง มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงต้นราชวงศ์ชิง ซึ่งก่อให้เกิดลักษณะพื้นฐานของรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์ การตกแต่งที่โดดเด่นสีสันที่กลมกลืนและลวดลายที่สดใส ปัจจุบันพื้นที่ของเครื่องแต่งกายสตรีมีอยู่ในสามตำบล ได้แก่ ฉงหวู่ เสี่ยวและจิงเฟิง เป็นพื้นที่ตามแนวชายฝั่งตะวันออกของอำเภอฮุ่ยอัน และรวมถึงสตรีบางส่วนจากพื้นที่ "ในแผ่นดิน" ของตงหลิงและซานเซี่ย ที่ยังคงรักษาธรรมเนียมการแต่งกายนี้ไว้ โดยเครื่องแต่งกายในตำบลฉงหวู่และตำบลเสี่ยวมีความโดดเด่นที่สุด (Li Zhenzhen, Liu Ju, Xu Haiyan, 2025)

หลักฐานสำคัญทางประวัติศาสตร์ความเป็นมา กล่าวถึงเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันนี้พบใน บทเพลงพื้นบ้านของเมืองฮุ่ยอัน ได้สรุปคุณลักษณะต่าง ๆ ของเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันไว้ว่า "ศีรษะแบบศักดินา ท้องแบบประชาธิปไตย เสื้อผ้าประหยัด กางเกงฟุ่มเฟือย" (Baidu, 2026) หมวกทรงกรวย เป็นส่วนที่โดดเด่นที่สุดของเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันในปัจจุบัน มีสีเหลืองสดใสเป็นสีหลัก ผ้าคลุมศีรษะเป็นส่วนที่โดดเด่นของเครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอัน ผ้าคลุมศีรษะแต่ละผืนเป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส (ประมาณ 66 เซนติเมตร) และสีและลวดลายโดยพื้นฐานแล้วจะเป็นสีฟ้ากับดอกไม้สีขาว สีเขียวกับดอกไม้สีขาว หรือสีขาวกับดอกไม้สีเขียว เป็นต้น แม้ว่าลวดลายของผ้าคลุมศีรษะแต่ละผืนจะแตกต่างกันบ้าง แต่ก็มีความชัดเจน สง่างาม และน่ามอง เครื่องประดับผมของสตรีฮุ่ยอันสืบทอดมาจากประเพณีของสตรีจีนโบราณที่ให้ความสำคัญกับเครื่องประดับ (Li Zhenzhen, Liu Ju, Xu Haiyan, 2025)

ความสำคัญของชุดเครื่องแต่งกายของสตรีฮุ่ยอันคือ "สั้นและเผยให้เห็นสะดือ"เครื่องประดับเอวของสตรีชาวฮุยอันนั้น ทำจากแถบพลาสติกหลากสีที่ถักทอเข้าด้วยกัน มีความกว้างรวมประมาณ 7-9 เซนติเมตร

สีสันสดใสสะดุดตา หรือทำจากเงิน ส่วนกางเกงที่สตรีชาวฮุ่ยอันสวมใส่ส่วนใหญ่จะเป็นสีดำ ซึ่งดูสง่างามและดูดี และสามารถเข้ากับผ้าและเครื่องประดับสีอื่น ๆ ได้ง่าย การประสานกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของเครื่องแต่งกายสตรีชาวฮุ่ยอันในแง่ของสี สไตล์ รูปทรง และลวดลายนั้นมีความลงตัวและเหมาะสม ให้ความรู้สึกทั้งแบบดั้งเดิมและทันสมัย ผู้หญิงชาวฮุยอันสวมหมวกไม้ไผ่สองแบบ แบบแรกมีขนาดใหญ่ หนาและหนัก มีปีกหมวกม้วนขึ้นเล็กน้อย ส่วนอีกแบบมีขนาดเล็ก บางและเบา หมวกเหล่านี้มักทาสีเหลืองเพื่อสะท้อนแสงแดดและปกป้องผู้หญิงจากแสงแดดเผา หญิงสาวและหญิงวัยกลางคนจะแบ่งผมและมัดไว้เหนือหู แล้วใช้หวีสามอันหนีบไว้ ส่วนหญิงโสดจะไว้ผมหน้าม้า จากนั้นจะใช้ผ้าโพกหัว ซึ่งมักเป็นลายดอกไม้สีเขียวและขาวบนพื้นสีขาว พับเป็นรูปสามเหลี่ยมแล้วผูกไว้กับศีรษะ ผ้าโพกหัวไม่เพียงแต่ช่วยป้องกันทรายและฝน และให้ความอบอุ่นเท่านั้น แต่ยังช่วยจัดทรงผมให้อยู่ทรงอีกด้วย (China Culture.org, 2001)

ชุดสตรีที่สวมใส่เสื้อผ้าสตรีฮุ่ยอัน (Hui'an) ในมณฑลฝูเจี้ยน เมืองฉวนโจวเทศมณฑลฮุ่ยอัน เครื่องแต่งกายลักษณะเฉพาะของผู้หญิงฮั่น ซึ่งได้รับเลือกในเดือนพฤษภาคม ปีค.ศ. 2006 และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของชาติ ศูนย์วัฒนธรรมมณฑลฮุ่ยอัน ในฐานะหน่วยคุ้มครองโครงการ ได้รับการประเมินและผ่านการรับรองในเดือนตุลาคม ปีค.ศ. 2023 (สำนักงานรัฐบาลประชาชนอำเภอฮุ่ยอัน, 2019)

เพื่อประโยชน์ของความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีส่วนร่วมกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยการสื่อสารข้อมูลทางนิเวศวิทยา การสร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสตรีชาวฮุ่ยอัน การศึกษาเรื่องนี้ไม่ใช่เพียงแค่เป็นการออกแบบและการอนุรักษ์ แต่จะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มรดกศิลปวัฒนธรรมจะสามารถงอกงามและมีชีวิตอยู่ได้ในบริบทปัจจุบัน จะเป็นการสร้างสรรค์สังคมและให้คนมีความเข้าใจในภูมิปัญญาของตนเองอีกด้วย ซึ่งมิติของวิถีชีวิตประจำวันของประชาชนทั่วไป เข้าใจถึงประโยชน์ของการสวมใส่เสื้อผ้า ตามระบบนิเวศทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงในชุดสวมใส่ มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจด้านการจัดการความยั่งยืนต้องหมุนกลับมาที่ท้องถิ่น (local turn) และหัวใจสำคัญของท้องถิ่น ก็คือวัฒนธรรมและทุนทางวัฒนธรรม (cultural capital) ด้วยเหตุนี้การอธิบายความยั่งยืนที่พยายามอธิบายในระดับที่เล็กลง จึงต้องอธิบายในสิ่งที่เป็นท้องถิ่นซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นหัวใจสำคัญ และใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาไปสู่รูปแบบความยั่งยืนได้ (อนุกูล ตันสุพล, 2559)

ในประเด็นการศึกษาการสร้างแบรนด์ชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์ทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสตรีชาวฮุ่ยอัน มีรายละเอียดของการศึกษาด้านภูมิศาสตร์ของพื้นที่ การสวมใส่เสื้อผ้าของสตรี การเลือกวัสดุตามสภาพภูมิอากาศ วิถีชีวิตและการเข้าใจวิธีการสื่อสารทรัพยากรสวมใส่ชุดแต่งกาย ประเด็นเรื่องนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการวิจัยประเด็นนี้ จะเป็นตัวเชื่อมให้ผู้คนได้เรียนรู้กันมากขึ้นอีกด้วย ยึดมั่นในแนวคิดด้านสุนทรียศาสตร์ของตนเอง และมุ่งสู่เป้าหมาย เข้ารูป สวยงามและ

สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้สตรีชาวฮุ่ยที่สวมใส่ชุดดั้งเดิมที่น้อยลงเรื่อย ๆ ได้หันมาสวมใส่มากขึ้น ถือว่าเป็นการร่วมกันอนุรักษ์และพัฒนาชุดแต่งกายให้ยั่งยืนต่อไป




ภาพที่ 1-2 ชุดการแต่งกายของสตรีฮุ่ยอัน
ที่มา : ผู้วิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับเรื่อง ประวัติความเป็นมา การแต่งกาย สภาพภูมิศาสตร์ และเรื่องนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม ของสตรีฮุ่ยอันมณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน

2.เพื่อวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการออกแบบการแต่งกาย การสร้างแบรนด์ จากนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม

3.สร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์นิเวศวิทยาวัฒนธรรม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสตรีชาวฮุ่ยอัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.กลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 กลุ่ม ๆ ละ 20 คน รวม ทั้งหมด 100 คน ได้แก่ ผู้ตัดเย็บชุดสตรีชาวฮุ่ยอัน กลุ่มสตรีผู้สวมใส่ กลุ่มผู้จำหน่าย (ร้านค้า) กลุ่มนักวิชาการทางด้านการออกแบบและกลุ่มนักท่องเที่ยว

2.เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือสอบถาม แบบสอบถามอัตนัย (Subjective Questionnaire) คือชุดคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น บรรยาย ตอบด้วยภาษาของตนเองอย่างอิสระ ไม่จำกัดรูปแบบคำตอบตายตัว ให้กลุ่มประชากรทุกกลุ่มแสดงความคิด เจตคติ และความเข้าใจเชิงลึก มีทั้งแบบจำกัดคำตอบ (เน้นประเด็นเจาะจง) และแบบขยายความอิสระข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่

3.การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

4.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามและให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะมารวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์

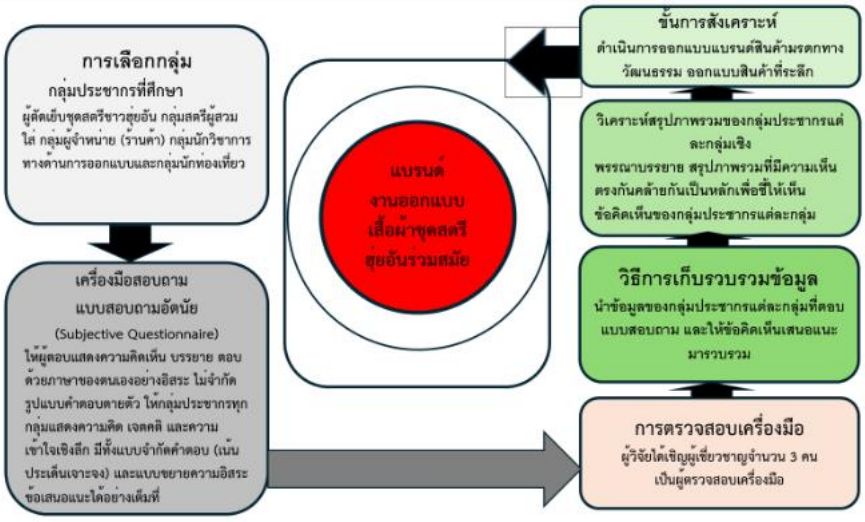
กลุ่มประชากรศึกษา	สรุปข้อเสนอแนะ
1.กลุ่มผู้สืบทอด/ช่างฝีมือ 2.กลุ่มผู้จำหน่าย/เจ้าของร้านค้า 3.กลุ่มผู้บริโภค/สตรีผู้สวมใส่ 4.กลุ่มนักวิชาการ/นักออกแบบ 5.กลุ่มนักท่องเที่ยว	ผลิตภัณฑ์มีคุณค่า มีความสวยงาม สวมใส่สบาย คงทน มีนิเวศวิทยาวัฒนธรรม ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ส่วนมากมีความต้องการเสื้อผ้าที่ใช้ทางพิธีกรรมและใส่ในชีวิตประจำวันทั่วไป ต้องการแบรนด์อัตลักษณ์ของสตรีฮุ่ยอัน ต้องการเป็นของที่ระลึก เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มประชากรเสนอแนะแบรนด์และชุดสตรีฮุ่ยอัน

ที่มา : ผู้วิจัย

5.วิเคราะห์สรุปภาพรวมของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มเชิงพรรณา สรุปภาพรวมที่มีความเห็นตรงกันคล้ายกันเป็นหลัก เพื่อชี้ให้เห็นข้อคิดเห็นของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มต่อการสร้างสรรค์งาน

6.ขั้นการสังเคราะห์ ดำเนินการออกแบบแบรนด์สินค้ามรดกทางวัฒนธรรม ออกแบบสินค้าที่ระลึก



แผนภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการศึกษา

ที่มา : ผู้วิจัย

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การศึกษาข้อแรก เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา การแต่งกาย สภาพภูมิ ศาสตร์ นิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม ของสตรีฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน ผลการศึกษาพบว่า เครื่องแต่งกายที่สวยงามเป็นเอกลักษณ์ (เสื้อสั้นสีฟ้า, กางเกงบานสีดำ, หมวกสาน, ผ้าคลุมหน้า) เป็นผลจากนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรมที่เน้นความคล่องตัวในการทำงานประมงและเกษตรกรรม ท่ามกลางสภาพภูมิศาสตร์ที่ร้อนชื้นและมีลมแรง ซึ่งสะท้อนความแข็งแกร่งและความขยันหมั่นเพียรของสตรีท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน ประเด็นประวัติความเป็นมาสตรีฮุ่ยอัน มีประวัติศาสตร์การพึ่งพาตนเองที่แข็งแกร่ง เนื่องจากบริบทวัฒนธรรมดั้งเดิมที่สามีมักออกเรือหาปลาหรือเดินทางไกล ทำให้สตรีต้องรับภาระหนักทั้งการทำประมง เกษตรกรรม และการดูแลครอบครัว ทำให้สตรีฮุ่ยอันได้รับขนานนามว่าเป็นผู้ที่มีความอดทนและขยันหมั่นเพียรสูง มีนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม การแต่งกายและวิถีชีวิตเป็นการปรับตัวเชิงนิเวศที่สมบูรณ์แบบ (Functional Fashion) สีของเสื้อผ้าช่วยลดความร้อนจากแสงแดด การแต่งกายช่วยป้องกันลมและทรายที่พัดจากทะเล และความคล่องตัวของชุดช่วยให้ทำงานได้เต็มที่ เป็นอัตลักษณ์เฉพาะพื้นที่อยู่ริมทะเล วิถีชีวิตริมทะเล

วัตถุประสงค์ข้อที่สอง การศึกษาวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการออกแบบการแต่งกาย การสร้าง แบรนด์ ผลการศึกษาพบว่า ทฤษฎีและแนวคิดจะต้องเป็นการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิศาสตร์ และวิถีชีวิตชาวประมงอย่างแนบแน่น ออกแบบด้วยโครงสร้างหลวม เบาสบาย เน้นประโยชน์ใช้สอยการใช้งานและการป้องกันแดดลม แสดงออกถึงเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ชุมชนที่แข็งแกร่ง มีสุนทรีย์ทางการออกแบบ การสร้างแบรนด์สามารถพัฒนาผ่านการอนุรักษ์ลวดลายดั้งเดิมของเก่าเอาไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่สาม สร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายของสตรีชาวฮุ่ยอัน เพื่อการอนุรักษ์ประกอบด้วยนิเวศวิทยาวัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแบรนด์บนฐานทุนวัฒนธรรมช่วยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และดึงดูดการท่องเที่ยวได้ชูเอกลักษณ์วัฒนธรรม (Culture) จุดเด่นเครื่องแต่งกายที่เป็นสัญลักษณ์ของความขยันและความงามของสตรีฮุ่ยอัน เช่นสีสันที่ตัดกัน (ฟ้า/แดง) ลวดลายดอกไม้ปักมือและการสวมหมวกสานไม้ไผ่ที่แสดงถึงวิถีชีวิตชาวประมง การอนุรักษ์นิเวศวิทยา (Ecology) โดยใช้วัสดุธรรมชาติ เช่นผ้าฝ้าย ผ้าลินินและเทคนิคการย้อมสีธรรมชาติ ซึ่งช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและตอบโจทย์เทรนด์แฟชั่นยั่งยืน การเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ (Economy) โดยออกแบบใหม่ (Redesign) ปรับชุดให้สวมใส่ได้ในชีวิตประจำวัน (Modernization) แต่ยังคงกลิ่นอายดั้งเดิมไว้เพื่อขยายฐานลูกค้า การเล่าเรื่อง (Storytelling) โดยสร้างแบรนด์ที่เล่าเรื่องราววิถีชีวิตและวัฒนธรรมผ่านชุด ทำให้สินค้ามีคุณค่ามากกว่าแฟชั่นทั่วไป และให้ชุมชนมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการผลิตในระดับท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการจ้างงานและกระจายรายได้

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การศึกษาข้อแรก เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา การแต่งกาย สภาพภูมิ ศาสตร์ นิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม ของสตรีฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน ผลการศึกษาพบว่า เครื่องแต่งกายที่สวยงามเป็นเอกลักษณ์ (เสื้อสั้นสีฟ้า, กางเกงบานสีดำ, หมวกสาน, ผ้าคลุมหน้า) เป็นผลจากนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรมที่เน้นความคล่องตัวในวิถีชีวิตการทำงานประมงและเกษตรกรรมพื้นที่อยู่ริมทะเล และเนื่องจากบริบทวัฒนธรรมดั้งเดิม สอดคล้องกับแนวคิดเชิงนิเวศวิทยาวัฒนธรรม ที่กล่าวถึงเรื่องความสัมพันธ์กับผู้คน สิ่งแวดล้อมและสังคม จะต้องมีความสัมพันธ์กัน (ณัฐชานันท์ กล้าหาญ, 2020)

วัตถุประสงค์ข้อที่สอง การศึกษาวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการออกแบบการแต่งกายการสร้างแบรนด์ ผลการศึกษาพบว่า ตรงกับการศึกษาของนักวิชาการ ที่กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดการแต่งกาย จะต้องเป็นการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิศาสตร์และวิถีชีวิตชาวประมงอย่างแนบแน่น (Marilyn R. DeLong,1998) การเน้นการมองที่การแต่งกาย ประโยชน์การใช้สอยและประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ แบรนด์และเสื้อผ้า นักออกแบบจะต้องพิจารณาเพิ่มนิเวศวิทยาและสังคมร่วมสมัย และกล่าวเน้นถึงจะต้องมีการผสมผสาน แนวคิดโลกาภิวัตน์ (Globalization) กับแนวคิดท้องถิ่นนิยม (Localization) โดยจะต้องรักษาความเข้มแข็งและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นไว้ไม่ให้สูญสลาย ไม่ให้ถูกกลืนกลายเป็นสังคมที่เหมือนกันไปทั่วโลก ไร้ซึ่งเอกลักษณ์วัฒนธรรมของตนเอง รวมทั้งสูญหายในสิ่งที่เรียกว่ามรดกทางวัฒนธรรม (Cultural Heritage) (ดวงจันทร์ อาภาวัชรุตม์, 2545)

วัตถุประสงค์ข้อที่สาม สร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายของสตรีชาวฮุ่ยอัน เพื่อการอนุรักษ์ประกอบด้วยนิเวศวิทยาวัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแบรนด์บนฐานทุนวัฒนธรรมช่วยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และดึงดูดการท่องเที่ยวได้ โดยชูเอกลักษณ์วัฒนธรรม (Culture) จุดเด่นเครื่องแต่งกาย การอนุรักษ์นิเวศวิทยา (Ecology) ใช้วัสดุธรรมชาติ การเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ (Economy) โดยออกแบบใหม่ (Redesign) ปรับชุดให้สวมใส่ได้ในชีวิตประจำวันคงกลิ่นอายดั้งเดิมไว้ และให้ชุมชนมีส่วนร่วม เกิดการจ้างงานและกระจายรายได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการ กล่าวถึงการเปลี่ยนให้เป็นสัญลักษณ์ทางจิตวิญญาณที่เหนือกาลเวลา และสุนทรียภาพแห่งชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์จะส่งเสริมสถานการณ์ใหม่ และรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสูง ทำให้ทรัพย์สินทางปัญญาของสตรีฮุ่ยอันเป็นกลไกใหม่สำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของอำเภอ (หลิน เสี่ยวหลี่ และ หลี่ เว่ยอี้, 2025) และสอดคล้องกับนักออกแบบสร้างสรรค์" เจิ้ง รูติง เจ้าหน้าที่สาวรุ่นใหม่ ได้ทำงานให้กับคณะกรรมการพรรคคอมมิวนิสต์จีนประจำหมู่บ้านต้าจั่ว ในเมืองฉงหวู่ ได้กล่าวถึงการออกแบบเครื่องแต่งกายสตรีของชาวฮุ่ยอัน มีทั้งคุณค่าทางศิลปะและคุณค่าในทางปฏิบัติ องค์ประกอบต่าง ๆ ในเสื้อผ้าและเครื่องประดับ จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางศิลปะที่เราได้เรียนรู้มาจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งการออกแบบเหล่านี้ยังสะท้อนถึงวัฒนธรรมทางทะเล และวัฒนธรรมที่ราบภาคกลางของประเทศ (You Xiaochun, 2026)

องค์ความรู้ใหม่

แบรนด์และชุดสตรีชาวฮุ่ยอัน เกิดขึ้นจากการศึกษาทุนวัฒนธรรม (Cultural Capital Exploration) วิเคราะห์หาเอกลักษณ์เครื่องแต่งกายสตรีฮุ่ยอันและวิถีชีวิต การออกแบบชุดแต่งกายร่วมสมัย (Contemporary Design) ปรับปรุงโครงสร้างองค์ประกอบทาง สีสัน และวัสดุ ให้สวมใส่ได้ในชีวิตประจำวัน แต่คงกลิ่นอายดั้งเดิมไว้ เพื่อให้เข้าถึงตลาดแฟชั่นสมัยใหม่ ศึกษาการออกแบบร่วมสมัย (Contemporary Design) สร้างเรื่องราว (Storytelling) การท่องเที่ยวชุมชน และการใช้วัสดุธรรมชาติ และเป็นการอนุรักษ์นิเวศวิทยาวัฒนธรรม (Cultural Ecology Preservation) เพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชน เกิดการสืบทอดภูมิปัญญา ทำให้วัฒนธรรมมีชีวิตและยั่งยืน เป็นการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับทางวิชาการ



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ที่มา : ผู้วิจัย

สรุป

การสร้างแบรนด์และชุดการแต่งกายร่วมสมัย เพื่อการอนุรักษ์ทางนิเวศวิทยาวัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ของสตรีชาวฮุ่ยอัน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพนำข้อมูลทางวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลการสอบถาม จากวัตถุประสงค์การศึกษาข้อแรกพบว่า เครื่องแต่งกายที่สวยงามเป็นเอกลักษณ์ เป็นผลจากนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรมที่เน้นความคล่องตัวในการทำงานประมงและเกษตรกรรม ท่ามกลางสภาพภูมิศาสตร์ที่ร้อนชื้นและมีลมแรง การแต่งกายและวิถีชีวิตเป็นการปรับตัวเชิงนิเวศ สีของเสื้อผ้าช่วยลดความร้อนจากแสงแดด การแต่งกายช่วยป้องกันลมและทรายที่พัดจากทะเล และความคล่องตัวของชุดช่วยให้ทำงานได้เต็มที่ ข้อที่สองพบว่า ทฤษฎีและแนวคิดจะต้องเป็นการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิศาสตร์ และวิถีชีวิตชาวประมงอย่างแนบแน่น และ

ข้อที่สามพบว่า การสร้างแบรนด์บนฐานทุนวัฒนธรรม ช่วยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และดึงดูดการท่องเที่ยวได้ชูเอกลักษณ์วัฒนธรรม (Culture) จุดเด่นเครื่องแต่งกายที่เป็นสัญลักษณ์ของความขยันและความงามของสตรีฮุ่ยอัน การอนุรักษ์นิเวศวิทยาต้องใช้วัสดุธรรมชาติ การเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจต้องออกแบบใหม่ โดยปรับชุดให้สวมใส่ได้ในชีวิตประจำวัน คงกลิ่นอายดั้งเดิมไว้ สร้างแบรนด์ที่เล่าเรื่องราววิถีชีวิตวัฒนธรรมผ่านชุด ทำให้สินค้ามีคุณค่ามากกว่าแฟชั่นทั่วไป และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลและหน่วยงานในท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้สวมชุดแต่งกายเป็นประจำ ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา โดยชุดแต่งกายแต่ละวัยจะต้องมีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมในการสวมใส่ในเทศกาลต่าง ๆ และในชีวิตประจำวัน เด็กในวัยเรียน ควรกำหนดวันแต่งกายวันปกติ และวันเทศกาลสำคัญ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสตรีชาวฮุ่ยอัน นอกจากนั้นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญควรส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวสวมชุดชาวฮุ่ยอัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เน้นเป้าหมายของวัยโดยศึกษาความต้องการของวัยเด็ก วัยผู้ใหญ่ วัยชรา ชุดการแต่งกายจะแตกต่างออกไปตามวัย การวิจัยเน้นเรื่องปัญหาของการขาดผู้สืบสานการสร้างชุดที่เป็นรูปแบบดั้งเดิมก่อนที่แบบดั้งเดิมจะหายไป การวิจัยทางด้านการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Value Creation) ชูเรื่องราว (Storytelling) ของวิถีชีวิตสตรีชาวฮุ่ยอัน ควบคู่กับการสร้างแบรนด์ที่เน้นคุณภาพสูงและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community-based Enterprise) และวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกลยุทธ์การตลาดเชิงอนุรักษ์ (Sustainable Marketing Strategy) การใช้การตลาดผ่านเนื้อหา (Content Marketing) เล่าเรื่องราววัฒนธรรม เชื่อมโยงกับนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและดึงดูดกลุ่มลูกค้าที่สนใจวัฒนธรรมและความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณัฐชานันท์ กล้าหาญ. (2020). Cultural Ecology (1): เครื่องมือทางศิลปะที่จับมือชุมชน เสนอศิลปะ ดั้งเดิมในเงื่อนไขใหม่ สร้างคนลูกผสมที่มี critical mind. Retrieved July 13, 2025, from https://thepotential.org/creative-learning/cultural-ecology-ep1/.

ดวงจันทร์ อาภาวัชรุตม์. (2545). เมืองยั่งยืน : แนวคิดและประสบการณ์ตะวันตก. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานรัฐบาลประชาชนอำเภอฮุยอัน. (2019). "งานปักเดินได้" ของมณฑลฝูเจี้ยน แต่คุณอาจไม่รู้ความหมายเบื้องหลังของมัน Retrieved April 09, 2025, from https://www.huian.gov.cn/zjha/whly/mswh/.

หลิน เสี่ยวหลี่ และ หลี่ เว่ยอี้. (2025). ใช้วัฒนธรรมสตรีชาวฮุยในการสร้าง "โรงงานสร้างสรรค์ Retrieved December 22, 2025, from http://fj.people.com.cn/n2/2025/1222/c18146641450164.html.

อนุกูล ตันสุพล. (2559). “นิเวศวิทยาวัฒนธรรม: กุญแจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน Cultural Ecology: A Key to Sustainable Development” วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 12 (1), 193-221

Baidu. (2026). เสื้อผ้าสตรีฮุ่ยอัน. Retrieved January 03, 2026, from https://baike.baidu.com/item/%E

China Culture.org. (2001). ผู้หญิงฮุ่ยอัน. Retrieved October 03, 2025, from http://www.chinaculture.org/gb/en_chinaway/2006-04/29/content_81491.htm.

Li Zhenzhen, et al. (2025). Artistic Features and Digital Display of Women's Clothing in Xiaozuo Huian [J]. Journal of Liming Vocational University, (02): 50-57. DOI:10.13446/j.cnki.jlvu.202405036.

You Xiaochun. (2026,). ภาพน่ารัก ๆ ของหญิงสาวชาวฮุยอัน ที่ตีความตำนานใหม่ขึ้นมา. Retrieved January 10, 2026,from https://m.fznews.com.cn/dsxw/20190110/5c36a124de589.shtml.

การวิเคราะห์ความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานที่สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต: มุมมองด้านคุณภาพการบริการ

Examining Consumer Intention to Cycle at the Happy and Healthy Bike Lane: A Service Quality Perspective

ชัยวิชญ์ ม่วงหมี

Chaiyawit Muangmee

ณุศณี มีแก้วกุญชร

Nusanee Meekaewkunchorn

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Faculty of Management Sciences, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

E-mail: Chaiyawit.m@bsru.ac.th

โทร. 0946953987

Received: 8 March 2026; Revised: 22 March 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลิน ความปลอดภัยที่รับรู้ ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต 2) วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลิน และความปลอดภัยที่รับรู้ที่มีต่อความพึงพอใจ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลิน ความปลอดภัยที่รับรู้ และความพึงพอใจที่มีต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำ และ 4) วิเคราะห์บทบาทของความพึงพอใจในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างปัจจัยนำและความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการ ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้ใช้บริการจำนวน 392 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ผ่านโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน **5** ท่าน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อทุกตัวแปรในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจสูงที่สุด ขณะที่คุณภาพการบริการส่งผลเชิงลบเนื่องจากกระบวนการที่ซับซ้อน และความเพลิดเพลินไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ 3) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำสูงที่สุด ในขณะที่ความปลอดภัยและคุณภาพการบริการส่งผลลบทางตรงต่อความตั้งใจ ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่ากฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปอาจลดทอนอิสระและความรู้สึกท้าทายของผู้ปั่น 4) ความพึงพอใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ที่ปรับเปลี่ยนอิทธิพลเชิงลบจากปัจจัยเชิงโครงสร้างให้กลายเป็นอิทธิพลรวมเชิงบวก โดยปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นปัจจัยค้ำ

จุนที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นก่อน จึงจะสามารถผลักดันให้เกิดความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ, ความปลอดภัยที่รับรู้, ความพึงพอใจของลูกค้า, ความตั้งใจของผู้บริโภค, สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the levels of service quality, perceived enjoyment, perceived safety, customer satisfaction, and revisit intention at the Happy and Healthy Bike Lane; 2) analyze the influence of service quality, perceived enjoyment, and perceived safety on customer satisfaction; 3) investigate the influence of service quality, perceived enjoyment, perceived safety, and customer satisfaction on revisit intention; and 4) analyze the role of customer satisfaction as a mediator between antecedent factors and revisit intention. A mixed-methods research approach was employed; quantitative data were collected from 392 users and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) via statistical analysis software, complemented by qualitative data from in-depth interviews with five experts.

The results revealed that: 1) all variables were rated at high levels, with perceived safety receiving the highest mean score; 2) perceived safety had the strongest positive influence on customer satisfaction, whereas service quality exerted a negative influence due to complex procedures, and perceived enjoyment had no significant impact on satisfaction; 3) customer satisfaction was the primary driver of revisit intention. Conversely, perceived safety and service quality had direct negative influences on intention; qualitative insights suggested that overly stringent regulations may diminish cyclists' sense of autonomy and challenge; and 4) customer satisfaction functioned as a full mediator, transforming the negative direct effects of structural factors into a positive total influence on revisit intention. These factors act as "hygiene factors" (Hygiene Factors), which must first generate satisfaction to effectively drive sustainable revisit intentions in the future.

Keywords: Service Quality, Perceived Safety, Customer Satisfaction, Consumer Intention, Happy and Healthy Bike Lane

บทนำ

อุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการที่ผู้คนหันมาเน้นการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิต ข้อมูลจาก Research and Markets (2024) มีการประเมินว่าตลาดนันทนาการโลกจะมีมูลค่าสูงถึง 2.22 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2029 ด้วยอัตราเติบโตเฉลี่ย (CAGR) ร้อยละ 5.5 ต่อปี สำหรับประเทศไทย Spa Opportunities (2024) ตลาดเศรษฐกิจสุขภาพมีแนวโน้มการเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยมีมูลค่าเพิ่มขึ้นจาก 31.6 พันล้านดอลลาร์ในปี 2022 เป็น 40.5 พันล้านดอลลาร์ในปี 2023 ซึ่งคิดเป็นการขยายตัวสูงถึงร้อยละ 28.4 ภายในระยะเวลาเพียงปีเดียว แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมกีฬาในสถานที่เฉพาะ เช่น สนามปั่นจักรยานไม่เพียงแต่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างสุขภาวะที่ดี แต่ยังเป็นกลไกหลักในการกระตุ้นเศรษฐกิจยุคใหม่ผ่านกิจกรรมนันทนาการที่มีคุณภาพทั้งในระดับประเทศและระดับสากล การปั่นจักรยานในสนามลู่เฉพาะทางได้รับความนิยมสูงในเมืองใหญ่ เนื่องจากตอบโจทย์ด้านสุขภาพ ความสนุก และความปลอดภัยได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะ สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต (Happy and Healthy Bike Lane) ซึ่งเป็นสนามมาตรฐานสากลยาวกว่า 23 กิโลเมตร ที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกครบวงจร ทำให้กลายเป็นจุดหมายสำคัญของผู้รักการออกกำลังกายในประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2566; Airports of Thailand, 2023; Research and Markets, 2024; PR Newswire, 2023)

ในฐานะพื้นที่เฉพาะสนามแห่งนี้จึงเป็นระบบบริการที่มุ่งสร้างประสบการณ์ที่ดีแบบองค์รวม ตั้งแต่ความสะอาด การจัดระเบียบจราจร มาตรฐานความปลอดภัย ไปจนถึงความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ร่วมกันหล่อหลอมการรับรู้คุณภาพบริการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้บริโภคในระยะยาว ความตั้งใจของผู้บริโภค เป็นตัวชี้สำคัญที่คาดการณ์พฤติกรรมในอนาคต โดยเฉพาะในบริการด้านกีฬาและนันทนาการ มักตีความผ่านสองพฤติกรรมหลัก ได้แก่ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ และความตั้งใจเข้าร่วมซ้ำ เมื่อตัวชี้นี้อยู่ในระดับสูง มักตามมาด้วยความภักดี รายได้ระยะยาว การบอกต่อเชิงบวก และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานที่ (Ajzen, 2020; Kim & Chiu, 2021; Theodorakis et al., 2022)

ในมิติการบริหารจัดการ การติดตามความตั้งใจของผู้บริโภคเป็นดัชนีตัวชี้วัดสำคัญที่ช่วยให้ผู้จัดการสนามสามารถดำเนินงานเชิงรุกเพื่อยกระดับมาตรฐานบริการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างตรงจุด โดยอาศัยกรอบแนวคิด SERVQUAL ในการประเมินคุณภาพการบริการ 5 มิติ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง ความมั่นใจ ความเอาใจใส่ และลักษณะทางกายภาพ สำหรับสนามลู่ปั่นจักรยาน มิติเหล่านี้สะท้อนผ่านความแม่นยำของระบบ ความพร้อมในการช่วยเหลือ ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ และคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งการรับรู้คุณภาพบริการในระดับสูงจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความพึงพอใจและนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำในที่สุด (Parasuraman et al., 1988; Pa et al., 2022)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานภายใต้มุมมองคุณภาพการบริการเพื่อนำผลการศึกษาไปออกแบบยุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหารจัดการสนาม พัฒนามาตรฐานความปลอดภัย และยกระดับประสบการณ์ผู้ใช้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะเป็นคุณูปการต่อการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและอุตสาหกรรมการจัดการกีฬาของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ ความปลอดภัยที่รับรู้ ความพึงพอใจ และความตั้งใจของผู้บริโภคในการใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ และความปลอดภัยที่รับรู้ที่มีต่อความพึงพอใจของลูกค้า

3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ ความปลอดภัยที่รับรู้ และความพึงพอใจของลูกค้า ที่มีต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการกลับมาใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

4) เพื่อศึกษาบทบาทของความพึงพอใจของลูกค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลิน และความปลอดภัย กับความตั้งใจของผู้บริโภคในการกลับมาใช้บริการ

สมมติฐานของการวิจัย

H1: คุณภาพบริการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้าในการปั่นจักรยานในสนาม

H2: ความเพลิดเพลินที่รับรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้าในการปั่นจักรยานในสนาม

H3: ความปลอดภัยที่รับรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้าในการปั่นจักรยานในสนาม

H4: ความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H5: คุณภาพบริการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H6: ความเพลิดเพลินที่รับรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H7: ความปลอดภัยที่รับรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H8: ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพบริการและความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H9: ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่รับรู้และความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

H10: ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยที่รับรู้และความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานในสนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยมีรายละเอียดนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ตามข้อเสนอแนะของ Hair et al. (2014) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์ SEM ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตการณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 392 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการกีฬาและผู้บริหารสถานกีฬาระดับมาตรฐานสากล จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์และอภิปรายผลร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณให้มีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักคือแบบสอบถามออนไลน์แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรตามกรอบแนวคิดวิจัย ได้แก่ คุณภาพการบริการ (5 มิติ) ความเพลิดเพลินที่รับรู้ ความปลอดภัยที่รับรู้ ความพึงพอใจของลูกค้า และความตั้งใจของผู้บริโภค โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ และ (3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และผลการทดสอบความเชื่อมั่น ของเครื่องมือจากกลุ่มทดลอง (Try-out) พบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของโครนบัค (Cronbach’s Alpha) ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.95 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิด้วยวิธีสำรวจ โดยบูรณาการเครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง ณ สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต โดยเน้นจริยธรรมการวิจัยและความสมัครใจของผู้ตอบ ข้อมูลเชิงปริมาณ แจกแบบสอบถามจำนวน 440 ชุด และผ่านการคัดกรองความสมบูรณ์ จนเหลือข้อมูลที่พร้อมวิเคราะห์ทั้งสิ้น 392 ชุด ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ด้วยโมเดล SEM และข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายตามประเด็นหลักในกรอบแนวคิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การตรวจสอบและเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการคัดกรองค่าผิดปกติและค่าที่สูญหาย ก่อนทำการเข้ารหัส เพื่อนำเข้าสู่โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทป และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย โดยการจัดหมวดหมู่สาระสำคัญ เพื่อสังเคราะห์ประเด็นที่ช่วยสนับสนุนผลการวิจัยเชิงตัวเลขให้มีความชัดเจนและลุ่มลึกยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยยกระดับความน่าเชื่อถือและมาตรฐานการประมวลผลโดยเลือกใช้ โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เป็นมาตรฐานสากลและเป็นระบบเปิด ในการประมวลผลข้อมูล

จำนวน 392 ชุด กระบวนการเริ่มต้นจากการเตรียมและคัดกรองข้อมูล (Data Cleaning) เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติการแจกแจงของข้อมูล ในขั้นถัดมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยอย่างเข้มงวด ทั้งการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ค่าความเชื่อมั่นรวม (CR) และความตรงเชิงลู่เข้า (AVE) ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis)

สำหรับหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรความพึงพอใจ โดยมีการวัดความสอดคล้องของโมเดลผ่านดัชนีชี้วัดมาตรฐานสากล ได้แก่ CFI, TLI และ RMSEA เพื่อยืนยันว่าโมเดลเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลจริงเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายเหตุผลเบื้องหลังตัวเลขสถิติให้มีความลุ่มลึก โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 ท่านที่เลือกสรรแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหารสนาม นักวิชาการ นักกีฬา และผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย เพื่อให้เกิดการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย ผ่านกระบวนการถอดรหัส การจัดกลุ่มความหมาย และการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ เพื่อสะท้อนถึงแรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

การสังเคราะห์ผลรวม บทสรุปสุดท้ายเกิดจากการนำผลสถิติจากสมการโครงสร้าง มาวางคู่กับผลการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาช่วยขยายความในประเด็นที่ซับซ้อน หรือกรณีที่ผลสถิติมีความย้อนแย้ง เช่น กรณีความปลอดภัยส่งผลลบต่อความตั้งใจ ทำให้งานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่บอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้น แต่ยังสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่า ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปพัฒนาสนามลู่ปั่นฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.8) มีช่วงอายุระหว่าง 40–49 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 44.1) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการออกกำลังกาย (ร้อยละ 55.9) เข้าใช้บริการเฉลี่ย 2–3 ครั้งต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 31.6) และใช้เวลาปั่นต่อครั้งประมาณ 1–2 ชั่วโมง (ร้อยละ 53.8) สะท้อนถึงกลุ่มวัยทำงานที่ใส่ใจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ ความปลอดภัยที่รับรู้ ความพึงพอใจ และความตั้งใจของผู้บริโภคในการใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพรรณนาและการแจกแจงความถี่ของตัวแปรที่ศึกษา (n = 392)

ตัวแปร	□	S.D.	MIN	MAX	SK	KU	แปลผล
คุณภาพการบริการ	3.70	.496	2.35	5.00	-.160	-.460	ระดับมาก
ความเพลิดเพลินที่รับรู้	3.82	.481	2.13	4.94	-.138	.049	ระดับมาก
ความปลอดภัยที่รับรู้	4.10	.412	2.19	5.00	-.767	1.097	ระดับมาก
ความพึงพอใจของลูกค้า	3.94	.458	2.38	5.00	-.115	-.087	ระดับมาก
ความตั้งใจของผู้บริโภค	3.69	.522	2.19	5.00	-.204	-.397	ระดับมาก

หมายเหตุ: ค่า SK และ KU อยู่ในเกณฑ์ ± 2 (Kline, 2016) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

จากการวิเคราะห์ค่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ในแบบจำลอง พบว่าตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.505 ถึง 0.999 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (มากกว่า 0.50) และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกรายการ ยกเว้นตัวบ่งชี้ SH (ความพึงพอใจต่อประสบการณ์ร่วมกัน) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ติดลบจึงได้ตัดออกจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ และความปลอดภัยที่รับรู้ที่มีต่อความพึงพอใจของลูกค้า

ผู้วิจัยมุ่งเน้นการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในส่วนแรกของแบบจำลอง เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยเหตุ (Exogenous Variables) อันได้แก่ คุณภาพการบริการ (SQ) ความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE) และความปลอดภัยที่รับรู้ (PS) ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า (CS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (Standardized Regression Weight) และค่าระดับนัยสำคัญ (P-value) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน H1-H3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความพึงพอใจของลูกค้า (CS) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยต่อความพึงพอใจของลูกค้า

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์อิทธิพล(β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t-value	p-value
ค่าคงที่	0.000	0.041	0.000	1.000
คุณภาพการบริการ (SQ)	-0.148	0.041	-3.580	0.000***
ความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE)	0.047	0.055	0.843	0.399
ความปลอดภัยที่รับรู้ (PS)	0.533	0.055	9.661	0.000***

หมายเหตุ: สถิติภาพรวมของโมเดล: R^2 = 0.339, F = 66.25 (p < 0.001) *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความพึงพอใจของลูกค้า พบว่าตัวแปรอิสระในแบบจำลองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของลูกค้าได้ร้อยละ 33.9 (R^2 = 0.339) โดยความปลอดภัยที่

รับรู้ (PS) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.533, $p < 0.001$), คุณภาพการบริการ (SQ) ส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = -0.148, $p < 0.001$) ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.399$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อความตั้งใจของผู้บริโภคในการกลับมาใช้บริการสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

เป็นการวิเคราะห์ผลในส่วนปลายของแบบจำลองเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรตามลำดับสุดท้าย คือ ความตั้งใจของผู้บริโภค (CI) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรคุณภาพการบริการ (SQ) ความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE) ความปลอดภัยที่รับรู้ (PS) และความพึงพอใจของลูกค้า (CS) ที่มีต่อความตั้งใจของผู้บริโภค (CI) เพื่อชี้ให้เห็นว่าปัจจัยใดมีค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุดในการขับเคลื่อนความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำ การแนะนำต่อ หรือการสมัครสมาชิกสนาม ซึ่งเป็นการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน H4-H7 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจของผู้บริโภค (CI) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยต่อความตั้งใจของผู้บริโภค

ตัวแปรอิสระ	สัมประสิทธิ์อิทธิพล (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t-value	p-value
ค่าคงที่	0.000	0.042	0.000	1.000
คุณภาพการบริการ (SQ)	-0.103	0.043	-2.404	0.017*
ความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE)	-0.095	0.056	-1.686	0.093
ความปลอดภัยที่รับรู้ (PS)	-0.369	0.063	-5.897	0.000***
ความพึงพอใจของลูกค้า (CS)	0.640	0.052	12.381	0.000***

หมายเหตุ: สถิติภาพรวมของโมเดล: R^2 = 0.316, F = 44.76 ($p < 0.001$) *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สรุปผลการวิเคราะห์ตอนที่ 4

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำ พบว่าตัวแปรในแบบจำลองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจของผู้บริโภคได้ร้อยละ 31.6 (R^2 = 0.316$) โดยความพึงพอใจของลูกค้า (CS) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจของผู้บริโภคสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.640, $p < 0.001$), ความปลอดภัยที่รับรู้ (PS) และคุณภาพการบริการ (SQ) ส่งผลเชิงลบทางตรงต่อความตั้งใจของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = -0.369, $p < 0.001$ และ β= -

0.103, p < 0.05) และความเพลิดเพลินที่รับรู้ (PE) พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.093)

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาบทบาทของความพึงพอใจของลูกค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการ ความเพลิดเพลิน และความปลอดภัย กับความตั้งใจของผู้บริโภคในการกลับมาใช้บริการ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) เพื่อทดสอบบทบาทของความพึงพอใจของลูกค้า (CS) ในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างปัจจัยเหตุและตัวแปรตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาสมมติฐาน H8, H9 และ H10 เพื่อให้เห็นกลไกการส่งผ่านอิทธิพลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrapping) เพื่อวิเคราะห์นัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งจะช่วยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจของลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างอิทธิพลจากความเพลิดเพลินและความปลอดภัยไปสู่ความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	อิทธิพลทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)	อิทธิพลรวม (TE)	R^2
ความพึงพอใจ (SAT)	คุณภาพการบริการ (SQ)	-0.148***	-	-0.148	0.339
	ความเพลิดเพลิน (ENJ)	0.047	-	0.047	
	ความปลอดภัย (SAF)	0.533***	-	0.533	
ความตั้งใจ (INT)	คุณภาพการบริการ (SQ)	-0.103*	-0.095***	-0.198	0.316
	ความเพลิดเพลิน (ENJ)	-0.095	0.030	-0.065	
	ความปลอดภัย (SAF)	-0.369***	0.341***	-0.028	
	ความพึงพอใจ (SAT)	0.640***	-	0.640	

หมายเหตุ: $p < 0.05$, $^{**}p < 0.001$; DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct Effects), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effects) และ R^2 หมายถึง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

สำหรับ H9 จากผลการวิเคราะห์พบว่า อิทธิพลทางอ้อมจากความเพลิดเพลิน (PE) ไปยังความตั้งใจ (CI) ผ่านความพึงพอใจ (CS) มีค่าเท่ากับ 0.030 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05) จึงสรุปได้ว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน H9

สำหรับ H10 พบอิทธิพลทางอ้อมจากความปลอดภัย (PS) ไปยังความตั้งใจ (CI) ผ่านความพึงพอใจ (CS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (IE = 0.341, p < .001) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในเส้นทางนี้ จึงสรุปได้ว่า สนับสนุนสมมติฐาน H10

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (n = 392)

สมมติฐาน	รายละเอียดสมมติฐาน	ทิศทางที่คาดหวัง	สัมประสิทธิ์อิทธิพล (β)	p-value	ผลการทดสอบ
H1	คุณภาพการบริการ (SQ) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI)	บวก (+)	-0.103	0.017*	ไม่สนับสนุน
H2	ความเพลิดเพลิน (PE) ส่งผลต่อความพึงพอใจ (CS)	บวก (+)	0.047	0.399	ไม่สนับสนุน
H3	ความปลอดภัย (PS) ส่งผลต่อความพึงพอใจ (CS)	บวก (+)	0.533	0.000***	สนับสนุน
H4	ความพึงพอใจ (CS) ส่งผลต่อ ความตั้งใจ (CI)	บวก (+)	0.640	0.000***	สนับสนุน
H5	ความปลอดภัย (PS) ส่งผลต่อความเพลิดเพลิน (PE)	บวก (+)	-0.148	0.000***	ไม่สนับสนุน
H6	ความเพลิดเพลิน (PE) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI)	บวก (+)	-0.095	0.093	ไม่สนับสนุน
H7	ความปลอดภัย (PS) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI)	บวก (+)	-0.369	0.000***	ไม่สนับสนุน
H8	คุณภาพการบริการ (SQ) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI) ผ่าน ความพึงพอใจ (CS)	ทางอ้อม	-0.095	0.000***	สนับสนุน
H9	ความเพลิดเพลิน (PE) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI) ผ่าน ความพึงพอใจ (CS)	ทางอ้อม	0.030	0.400	ไม่สนับสนุน
H10	ความปลอดภัย (PS) ส่งผลต่อความตั้งใจ (CI) ผ่าน ความพึงพอใจ (CS)	ทางอ้อม	0.341	0.000***	สนับสนุน

หมายเหตุ: * p < .05, *** p < .001

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานตามความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญและสนับสนุนสมมติฐาน (H3, H4)

ความปลอดภัยที่รับรู้ส่งผลต่อความพึงพอใจ (H3): พบว่าความปลอดภัย (PS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจ (CS) อย่างมีนัยสำคัญที่สุด (β = 0.533, p < .001) ชี้ให้เห็นว่าในสนามลู่ปั่นจักรยาน มาตรฐานความปลอดภัยเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้ใช้บริการ

ความพึงพอใจส่งผลต่อความตั้งใจ (H4) ความพึงพอใจ (CS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจ (CI) อย่างสูงมาก (= 0.640, p < .001) ยืนยันว่าหากผู้บริโภคมีความรู้สึกที่ดีต่อประสบการณ์การใช้สนามจะนำไปสู่ความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำและการบอกต่อ

2. กรณีที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานเนื่องจากทิศทางสวนทาง (H1, H5, H7)

อิทธิพลเชิงลบของความปลอดภัยต่อความตั้งใจทางตรง (H7) เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจอย่างยิ่ง โดยพบว่า PS ส่งผลเชิงลบต่อ CI อย่างมีนัยสำคัญ (β = -0.369, p < .001) ซึ่งอธิบายได้ว่ามาตรการความปลอดภัยที่เคร่งครัดมากเกินไปอาจลดทอนความอิสระในการปั่น จนทำให้ความตั้งใจกลับมาใช้บริการในระยะยาวลดลงหากพิจารณาเพียงมิตินี้มิติเดียว

ความปลอดภัยส่งผลลบต่อความเพลิดเพลิน (H5) (β = -0.148, p < .001) สะท้อนว่ากฎระเบียบที่เข้มงวดส่งผลกระทบโดยตรงต่ออารมณ์ความสนุกของผู้ใช้บริการ

คุณภาพการบริการส่งผลลบต่อความตั้งใจทางตรง (H1) (β = -0.103, p < .05) ชี้ให้เห็นว่าการเน้นมาตรฐานเชิงเทคนิคหรือขั้นตอนการบริการที่ซับซ้อน อาจสร้างความยุ่งยากใจให้แก่ผู้ปั่นจักรยาน

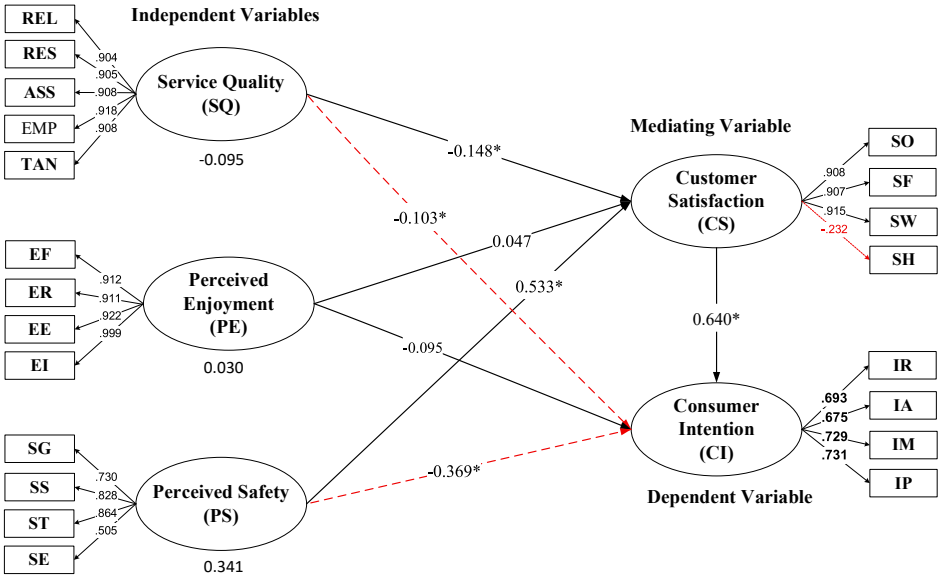
3. การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (H8, H10)

อิทธิพลส่งผ่านของคุณภาพการบริการและความปลอดภัย (H8, H10) แม้ปัจจัย SQ และ PS จะส่งผลลบต่อความตั้งใจโดยตรง แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลผ่าน ความพึงพอใจ (CS) กลับพบว่าสนับสนุนสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < .001) โดยเฉพาะความปลอดภัย (H10) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกสูงถึง 0.341

สรุปประเด็นตัวแปรกลาง ข้อมูลนี้ยืนยันว่า ความพึงพอใจ (CS) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางที่สำคัญ (Key Mediator) ในการปรับเปลี่ยน (Buffering) อิทธิพลที่เป็นลบจากกฎระเบียบและความเข้มงวดให้กลายเป็นทัศนคติเชิงบวกและความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการอีกครั้ง

4. กรณีที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ (H2, H6, H9)

ปัจจัยด้าน ความเพลิดเพลิน (PE) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อนัยสำคัญต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการวิจัยครั้งนี้ (p > .05) ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างในสนามลู่ปั่นฯ มาตรฐานระดับสากล มุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์ด้านการออกกำลังกายและความปลอดภัยมากกว่าการแสวงหาความเพลิดเพลินเพียงอย่างเดียว



ภาพที่ 1 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างอิทธิพลตัวแปรส่งผ่าน (พร้อมค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน)

สรุปความสัมพันธ์เชิงเส้น (Path Analysis)

จากการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง สามารถสังเคราะห์กลไกความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมได้ 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. อิทธิพลย้อนศรต่อความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบปรากฏการณ์ย้อนศร โดยมาตรการด้านความปลอดภัยส่งอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อความพึงพอใจ (0.533***) ขณะที่คุณภาพการบริการกลับส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ (-0.148***) สะท้อนให้เห็นว่ามาตรฐานที่เข้มงวดเกินไปอาจบั่นทอนความพึงพอใจของผู้ใช้งานหากรู้สึกถูกจำกัดอิสระ

2. บทบาทตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ความพึงพอใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่มีอานุภาพสูงที่สุด (0.640***) โดยเป็นกลไกหลักในการเปลี่ยนผ่านการรับรู้ด้านโครงสร้างและมาตรฐานความปลอดภัย ให้กลายเป็นทัศนคติเชิงบวกที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

3. นัยสำคัญต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำ ถึงความปลอดภัยจะส่งผลลบต่อความตั้งใจโดยตรง (-0.369***) แต่อิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจกลับเป็นบวกในระดับสูง (0.341***) ยืนยันว่าการสร้างความพึงพอใจเป็นเงื่อนไขจำเป็นในการเปลี่ยนมาตรการควบคุมให้เป็นความภักดีของผู้ใช้บริการ โดยโมเดลนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจได้ร้อยละ 31.6 (R^2 = 0.316)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์เชิงพฤติกรรมของผู้บริโภค ดังนี้

1. บทบาทของความปลอดภัยในฐานะปัจจัยพื้นฐานที่สร้างความพึงพอใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยที่รับรู้ (PS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความพึงพอใจ (CS) สูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ (β= 0.533) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1966) โดยความปลอดภัยถือเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ในบริบทของสนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต ซึ่งเป็นสนามมาตรฐานสากล ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.9) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการออกกำลังกาย จึงให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในระดับสูง เมื่อสนามสามารถตอบสนองด้านความปลอดภัยเชิงประจักษ์ได้ดี เช่น การแยกเลนตามความเร็วอย่างชัดเจนและการมีระบบกู้ชีพที่รวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดรับกับแนวคิดของ Ferreira et al. (2022) ที่ระบุว่าการจัดการพื้นที่นันทนาการในเขตเมืองจำเป็นต้องบูรณาการมิติด้านความปลอดภัยเข้ากับลักษณะทางกายภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในสังคม โดยความปลอดภัยมิได้เป็นเพียงมาตรการป้องกันอุบัติเหตุเท่านั้น แต่ยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานเชิงประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อการประเมินคุณค่าในภาพรวมของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับความเห็นของ Expert_04 และ Expert_05 ที่ระบุว่าความปลอดภัยคือหัวใจหลักที่ทำให้คนเชื่อมั่น เพราะเขามั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุที่รุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ El-Said and Aziz (2021) และ Seetanah et al. (2020) ที่ยืนยันว่าในกิจกรรมกลางแจ้งที่มีความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพ มาตรฐานด้านความปลอดภัยจะเป็นปัจจัยนำเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญที่สุดในการพยากรณ์ความพึงพอใจ หากปราศจากความเชื่อมั่นในความปลอดภัยแล้ว คุณภาพการบริการในมิติอื่นย่อมไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

2. ความย้อนแย้งระหว่างความปลอดภัยที่รับรู้และความตั้งใจเชิงพฤติกรรม: มุมมองด้านการชดเชยความเสี่ยง

ข้อค้นพบที่เป็นที่สำคัญ คือสภาวะความย้อนแย้งเชิงพฤติกรรมระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยและความตั้งใจในการเข้าใช้บริการซ้ำ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่ามาตรการควบคุมความปลอดภัยที่เข้มข้นแม้จะสร้างความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง แต่ในมิติทางจิตวิทยาอาจนำไปสู่ภาวะการลดทอนอำนาจการตัดสินใจส่วนบุคคล ซึ่งสอดรับกับ ทฤษฎีการชดเชยความเสี่ยง ที่อธิบายว่า เมื่อสภาพแวดล้อมถูกควบคุมจนปราศจากความท้าทายที่เหมาะสม เสน่ห์และแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนันทนาการย่อมลดน้อยลง ปรากฏการณ์นี้ตอกย้ำว่าความปลอดภัยในระดับที่ตึงเครียดเกินไปอาจกลายเป็น อุปสรรคเชิงจิตวิทยา หากขาดการบริหารจัดการประสบการณ์ที่สร้างสมดุลระหว่างความมั่นคงและความอิสระของผู้ใช้บริการ

ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมาตรการความปลอดภัยเข้มงวดจนเกินไป เช่น การจำกัดพื้นที่ การบังคับทิศทาง หรือกฎระเบียบที่ตึงเครียด แม้ผู้ปั่นจะรู้สึกปลอดภัย (สร้างความพึงพอใจ) แต่ในขณะเดียวกันอาจไปลดทอน ความรู้สึกท้าทาย และ ความเป็นอิสระ ซึ่งเป็นเสน่ห์ของการปั่นจักรยานลง สอดคล้องกับมุมมองของ Expert_03 (ตัวแทนนักปั่นมืออาชีพ) ที่สะท้อนว่ากฎที่เยอะเกินไปบางครั้งทำให้การปั่นไม่สนุกเหมือนในอดีต ความรู้สึกเหมือนถูกควบคุมตลอดเวลาทำให้ลดความอยากกลับมาซ้ำในแง่ของความท้าทายส่วนตัว

ดังนั้น อิทธิพลทางตรงที่เป็นลบนี้จึงสะท้อนว่า ความปลอดภัยในระดับที่ตึงเครียดเกินไปอาจเป็น ดาบสองคม คือสร้างความพึงพอใจในฐานะปัจจัยพื้นฐาน แต่กลับลดทอนแรงจูงใจดึงดูด หากไม่ได้รับการส่งผ่าน

ด้วยความพึงพอใจในมิติอื่น ๆ ร่วมด้วย ข้อค้นพบนี้ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสนามกีฬามาตรฐานสากลในการหาจุดสมดุล ระหว่างความปลอดภัยเชิงโครงสร้างและประสบการณ์เชิงนันทนาการ

3. กลไกการส่งผ่านอิทธิพลของความพึงพอใจต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำ

จากการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน พบปรากฏการณ์ที่นัยสำคัญยิ่งคือ ความพึงพอใจของลูกค้า ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ที่มีอานุภาพในการแปรเปลี่ยนอิทธิพลทางตรงเชิงลบของความปลอดภัย ให้กลับกลายเป็นอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในมิติทางจิตวิทยาพฤติกรรม ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่าความพึงพอใจทำหน้าที่เป็น กลไกการปรับจูนทัศนคติ ที่ช่วยลดทอนสภาวะความขัดแย้งเชิงประจักษ์ ของผู้บริโภค กล่าวคือ แม้ผู้ใช้บริการจะรู้สึกถึงข้อจำกัดเชิงพฤติกรรมจากกฎระเบียบความปลอดภัยที่เข้มงวด แต่เมื่อกระบวนการประเมินคุณค่าในภาพรวมก่อให้เกิดความพึงพอใจสูง ความรู้สึกเชิงบวกดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็น ตัวแปรกระตุ้นการตัดสินใจ ที่ทำให้ผู้บริโภคยินดีเลือกยอมรับข้อจำกัดเชิงนโยบายเพื่อแลกกับอรรถประโยชน์ด้านสุขภาพและความมั่นคงที่ได้รับ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg (1966) ที่ระบุว่าการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยขจัดความไม่พึงพอใจและสร้างฐานรากสำคัญไปสู่การสร้างความจงรักภักดีในระยะยาว อีกทั้งยังสนับสนุนงานวิจัยของ El-Said and Aziz (2021) และ Seetanah et al. (2020) ที่ชี้ชัดว่าในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง คุณภาพการบริการจะส่งผลต่อเจตนาพฤติกรรมผ่านทางความพึงพอใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านที่มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์สูงสุดในแบบจำลอง สอดรับกับทัศนะของ Expert_01 ที่ระบุว่า การสื่อสารให้ผู้ใช้บริการตระหนักว่ากฎระเบียบคือมาตรฐานระดับโลก จะช่วยยกระดับจากการยอมรับตามหน้าที่ไปสู่ความพึงพอใจในระดับจิตสำนึกอย่างยั่งยืน

4. อิทธิพลของความเพลิดเพลินที่รับรู้ในบริบทของสนามปั่นเชิงสุขภาพ

ในมิติของ ความเพลิดเพลินที่รับรู้ ผลการวิจัยพบข้อสังเกตสำคัญว่าตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในระดับที่น้อยกว่าปัจจัยด้านคุณภาพบริการและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ด้วยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานในช่วงอายุ 40–49 ปี ที่มีเป้าหมายหลักในการเข้าใช้บริการเพื่อการออกกำลังกายและส่งเสริมสุขภาวะ

เมื่อพิจารณาผ่านเลนส์ของ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ของ Deci and Ryan (2000) พบว่าแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายนี้มักถูกขับเคลื่อนด้วย อรรถประโยชน์เชิงหน้าที่ หรือการกำกับด้วยความสำนึก มากกว่าการแสวงหาความพึงพอใจในความรื่นรมย์เพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับทัศนะของ Expert_02 ที่วิเคราะห์ว่า สำหรับผู้ใช้บริการในกลุ่มนี้ ความเพลิดเพลินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจ แต่เป็นเพียง "ผลพลอยได้" จากการได้ออกกำลังกายในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ข้อค้นพบนี้จึงสะท้อนว่าในบริบทของสนามลู่ปั่นเชิงสุขภาพ ความเพลิดเพลิน จะถูกให้คุณค่าในเชิงของความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ มากกว่าความสนุกสนานตื่นเต้นในตัวกิจกรรมเอง

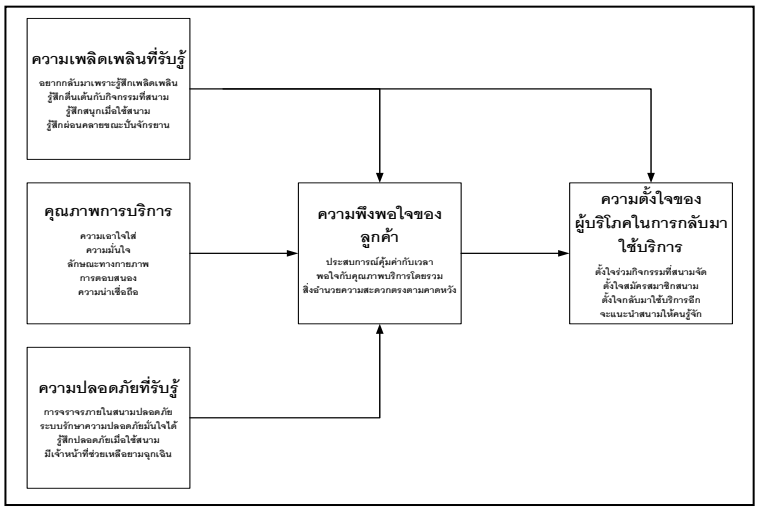
5. คุณภาพการบริการและความเชื่อมั่นในมาตรฐานระดับสากล

สำหรับการอภิปรายผลในด้าน คุณภาพการบริการ งานวิจัยยืนยันถึงอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผ่านไปยังความตั้งใจในการใช้บริการซ้ำ โดยเฉพาะในมิติด้านลักษณะทางกายภาพและความน่าเชื่อถือ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการรักษามาตรฐานความสมบูรณ์ของสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบการจัดการที่แม่นยำ มิได้ทำ

หน้าที่เพียงแค่การอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน แต่เป็นการสร้างคุณค่าที่รับรู้ที่เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป

กลไกดังกล่าวสอดคล้องกับโมเดล SERVQUAL ของ Parasuraman et al. (1988) ที่ระบุว่าการส่งมอบบริการที่จับต้องได้และไว้วางใจได้ คือรากฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นในภาพรวม ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดรับกับข้อค้นพบของ El-Said and Aziz (2021) ที่ชี้ชัดว่าในสถานประกอบการที่เน้นการบริการเชิงพื้นที่ คุณภาพของสภาพแวดล้อมและการจัดการที่เป็นมืออาชีพคือตัวกำหนดความพึงพอใจเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว ประเด็นดังกล่าวสอดรับกับทัศนะของ Expert_01 ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับสถานประกอบการสู่การเป็นสถานอำนวยความสะดวกมาตรฐานสากลระดับโลก โดยความสม่ำเสมอของมาตรฐานการบริการมิได้เป็นเพียงข้อตกลงเชิงการดำเนินงาน แต่ทำหน้าที่เป็นดั่งพันธสัญญาเชิงคุณภาพที่สนามมีต่อผู้บริโภค ส่งผลให้คุณภาพการบริการเปลี่ยนสถานะจากเพียงกระบวนการบริหารจัดการ สู่การเป็น ทุนทางสัญลักษณ์ ที่เสริมสร้างความภาคภูมิใจและถักทอความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้เข้าใช้บริการอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างของความตั้งใจของผู้บริโภคในการปั่นจักรยานที่สนามลู่ปั่นจักรยานเจริญสุขมงคลจิต

การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบข้อเท็จจริงใหม่ที่ช่วยขยายขอบเขตทฤษฎีการจัดการกีฬาและนันทนาการ ดังนี้

1. ปรากฏการณ์ย้อนศรของปัจจัยเชิงโครงสร้าง งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบแง่มุมที่ต่างจากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ โดยชี้ให้เห็นว่าในสถานบริการกีฬาที่มีมาตรฐานระดับโลก การมีคุณภาพการบริการและมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดเกินไปกลับส่งผลลบต่อความตั้งใจใช้งานโดยตรง เนื่องจากผู้บริโภคเกิดความรู้สึกถูกจำกัดเสรีภาพในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นมุมมองใหม่ที่ผู้บริหารสนามไม่ควรมองข้ามเพียงเพื่อรักษามาตรฐานแต่เพียงอย่างเดียว

2. การนิยามความปลอดภัยในฐานะปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยยืนยันชัดเจนว่าความปลอดภัยทำหน้าที่เป็นปัจจัยค้ำจุนตามแนวคิดของ Herzberg กล่าวคือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ต้องมีเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ความปลอดภัยเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ตัวผลักดันหลักที่จะจูงใจให้คนอยากกลับมาใช้บริการซ้ำ จนกว่าปัจจัยนี้จะถูกยกระดับและเปลี่ยนผ่านให้กลายเป็นความพึงพอใจในภาพรวมเสียก่อน

3. กลไกการส่งผ่านอิทธิพล ค้นพบกลไกการเปลี่ยนผ่านความรู้สึกโดยมีความพึงพอใจเป็นตัวแปรส่งผ่านหลักที่มีอานุภาพสูงในการปรับจูนความรู้สึกอึดอัดที่เกิดจากกฎระเบียบและความปลอดภัยที่เข้มงวดให้กลายเป็นทัศนคติเชิงบวกและความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการซ้ำ ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคในสถานนันทนาการที่มีความเสี่ยงสูง

4. สมดุลใหม่แห่งการจัดการสนามมาตรฐาน องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าความสนุกสนานและเพลิดเพลินคือกุญแจสำคัญที่ใช้ลดทอนแรงเสียดทานเชิงลบจากมาตรการความปลอดภัย การบริหารสนามกีฬายุคใหม่จึงมิใช่เพียงการคุมมาตรฐานให้เข้มงวด แต่ต้องเป็นการสร้างสมดุลระหว่างความปลอดภัยที่เป็นเลิศกับประสบการณ์ที่ผ่อนคลายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในเชิงพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ

สรุป

1. การค้นพบปรากฏการณ์ย้อนศรของปัจจัยเชิงโครงสร้าง พบว่าในสถานกีฬามาตรฐานโลก มาตรการด้านบริการและความปลอดภัยที่เข้มงวดเกินไปอาจส่งผลลบต่อความตั้งใจใช้งานโดยตรง เนื่องจากผู้บริโภคเกิดความรู้สึกถูกจำกัดเสรีภาพและขาดอิสระในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นมุมมองที่แตกต่างจากความเชื่อเดิมที่มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มความเข้มงวดของมาตรฐาน

2. บทบาทของความปลอดภัยในฐานะปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยยืนยันว่าความปลอดภัยทำหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยค้ำจุนตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ต้องมีเพื่อป้องกันความไม่พอใจ แต่ปัจจัยนี้เพียงลำพังไม่สามารถดึงดูดผู้ใช้งานให้กลับมาซ้ำได้ หากไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในภาพรวมให้เกิดขึ้นควบคู่กันไป

3. ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ พบว่าความพึงพอใจทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ โดยทำหน้าที่เปลี่ยนผ่านความรู้สึกเชิงลบที่เกิดจากกฎระเบียบที่เคร่งครัด ให้กลายเป็นความตั้งใจที่จะกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างมีนัยสำคัญ

4. แนวทางการจัดการเพื่อสร้างสมดุลเชิงประสบการณ์ การบริหารจัดการสนามกีฬายุคใหม่จำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างมาตรฐานความปลอดภัยที่เป็นเลิศกับความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อลดแรงเสียดทานเชิงลบจากมาตรการควบคุม และสร้างประสบการณ์การใช้งานที่ดีอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการจัดการ การปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการจากรูปแบบการควบคุมไปสู่การสร้างประสบการณ์เชิงบวก โดยควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารด้านมาตรการความปลอดภัย

จากการบังคับด้วยกฎระเบียบแบบดั้งเดิม ไปสู่การให้ข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและกลมกลืนกับสุนทรียภาพในการปั่นจักรยาน เพื่อลดความรู้สึกถูกจำกัดเสรีภาพและลดความกดดันของผู้ใช้งาน นอกจากนี้ควรมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาวะ โดยบูรณาการมิติด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ากับการบริการ เพื่อเปลี่ยนภาพลักษณ์จากการเป็นเพียงสนามปั่นจักรยานไปสู่การเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพและนันทนาการระดับสากล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรนำระบบแจ้งเตือนอัจฉริยะมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่ เช่น การติดตั้งสัญญาณไฟจราจรอัจฉริยะหรือป้ายดิจิทัลสื่อสารข้อมูลแบบเรียลไทม์ทดแทนการใช้เจ้าหน้าที่ยืนควบคุมในทุกจุด เพื่อลดความกดดันให้กับนักปั่นแต่ยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานความปลอดภัยตามหลักการชดเชยความเสี่ยงอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายหลักคือวัยทำงานอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี ผู้บริหารจึงควรเพิ่มบริการเสริมที่ตอบโจทย์เฉพาะกลุ่ม เช่น จุดตรวจวัดสมรรถภาพทางกายเบื้องต้น หรือโปรแกรมการฝึกซ้อมที่เน้นทั้งความปลอดภัยและประสิทธิภาพเชิงวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อดึงดูดความสนใจและสร้างความพึงพอใจในระยะยาว

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมและความตั้งใจในการใช้งานระหว่างสนามปั่นระบบปิดที่มีมาตรการเข้มงวดกับเส้นทางปั่นจักรยานตามธรรมชาติ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของอิทธิพลจากมาตรการควบคุมที่มีต่อความตั้งใจของผู้ใช้งานในบริบทที่ต่างกัน นอกจากนี้ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังตัวแปรใหม่ๆ เช่น ความผูกพันต่อแบรนด์ หรือความคุ้มค่าที่รับรู้ เพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถลดทอนผลกระทบเชิงลบจากกฎระเบียบที่เข้มงวดได้ดีที่สุด และควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพในระยะยาวเพื่อติดตามว่าเมื่อผู้ใช้บริการเกิดความคุ้นชินกับมาตรการความปลอดภัยแล้ว ความตั้งใจในการกลับมาใช้บริการซ้ำจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อความแม่นยำในการวางแผนกลยุทธ์การจัดการสถานนันทนาการในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. Human Behavior and Emerging Technologies. 2(4), 314–324.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry. 11(4), 227–268.

El-Said, O. A., & Aziz, H. (2021). Virtual reality and a safer experience: Effects on customer engagement and satisfaction during the COVID-19 pandemic. Journal of Hospitality and Tourism Technology. 12(4), 527–543.

Ferreira, F., Vasconcelos, L., & Ferreira, J. C. (2022). Socio-ecological and economic evaluation of urban parks - A methodology integrating and articulating diverse components. Journal of Outdoor Recreation and Tourism. 38, 100512.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Education.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing.

Kim, T., & Chiu, W. (2019). Consumer acceptance of sports wearable technology: The role of technology readiness. International Journal of Sports Marketing and Sponsorship. 20(1), 109–126.

Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). Guilford Press.

Pa, W. A. M. W., Hassan, M. F., & Redde, S. (2022). Quality of sports facilities services and student satisfaction during Covid-19 pandemic. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development. 11(2), 115–127.

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.

PR Newswire. (2023, March 15). Thailand wellness market report 2023.

Research and Markets. (2024). Global recreation market report 2024-2029.

Seetanah, B., Teeroovengadum, V., & Nunkoo, R. (2020). Destination satisfaction and revisit intention of tourists: Does destination image, water quality, and safety matter. Journal of Hospitality & Tourism Research. 44(2), 220–248.

Spa Opportunities. (2024). Thailand's wellness economy report 2024.

Theodorakis, N. D., Alexandris, K., Tsigilis, N., & Karvounis, S. (2013). Predicting spectators' behavioural intentions in professional football: The role of satisfaction and service quality. Sport Management Review. 16(1), 85–96.

การจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชนลาวเวียงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

Cultural Capital Management for Enhancing Lao Wiang Community Enterprises and Developing Local Products in U Thong District, Suphan Buri Province

ณุศณี มีแก้วกุญชร
Nusanee Meekaewkunchorn
ชัยวิชญ์ ม่วงหมี
Chaiyawit Muangmee
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
E-mail: nusanee.me@bsru.ac.th
โทร. 0819487715

Received: 25 March 2026; Revised: 18 April 2026; Accepted: 20 April 2026

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรม 2) วิเคราะห์ศักยภาพและปัญหาในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน 3) พัฒนารูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและห่วงโซ่อุปทานที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน 4) เสนอแนวทางกลยุทธ์นวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดดิจิทัล การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยแบ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลจากสมาชิกวิสาหกิจชุมชนลาวเวียงในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ผ่านโปรแกรมสถิติขั้นสูง ควบคู่กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 20 ท่าน พร้อมทั้งใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และการระดมสมอง เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนวัฒนธรรม ชุมชนใช้ระบบเครือญาติสร้างความไว้วางใจในการบริหารจัดการ โดยมี ผ้าตีนจกลายนาคและพิกุลเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวที่สร้างความแตกต่างได้สูง 2) ศักยภาพและปัญหา มีจุดแข็งด้านภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน แต่ขาดทักษะส่วนปลายน้ำ โดยเฉพาะด้านการตลาดดิจิทัล การเล่าเรื่อง และระบบจัดการสินค้าคงคลัง 3) รูปแบบการจัดการ ใช้โมเดล 4 ระยะ คือ (1) ต้นน้ำ จัดการทุนวัฒนธรรมเชิงนิเวศ (2) กลางน้ำ สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรม (3) ปลายน้ำ รุกตลาดดิจิทัลสากล และ

(4) เป้าหมาย ความยั่งยืนผ่านกลไกตลาดและห่วงโซ่อุปทาน 4) กลยุทธ์นวัตกรรมภายใต้แนวคิดการตลาดนำการผลิตตาม วัฒนธรรมสร้างมูลค่า ผ่านการขายแบบไร้รอยต่อ, ปรับสินค้าสู่ไลฟ์สไตล์ร่วมสมัย, ชูอัตลักษณ์วัฒนธรรม และยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานมืออาชีพเพื่อความยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม, วิสาหกิจชุมชนลาวเวียง, ห่วงโซ่อุปทาน, การตลาดดิจิทัล, ความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the socio-economic context and cultural capital; 2) to analyze the potential and challenges within supply chain management; 3) to develop an integrated model for cultural capital and supply chain management tailored to the community context; and 4) to propose innovative strategic guidelines for product development and digital marketing. A mixed-methods research design was employed. The quantitative phase involved a survey of 400 community enterprise members in U Thong District, Suphan Buri Province, with causal relationships analyzed through Structural Equation Modeling (SEM). The qualitative phase incorporated in-depth interviews with 20 experts and stakeholders, complemented by SWOT analysis and brainstorming sessions to synthesize sustainable development frameworks.

The findings revealed that: 1) regarding cultural capital, the community leverages kinship-based social systems to foster trust in management, with "Lao-Wiang Tin-Jok" weaving specifically the Naga and Pikul patterns serving as a unique, high-differentiation identity; 2) concerning potential and challenges, while possessing robust traditional wisdom, the enterprises face downstream bottlenecks, particularly in digital marketing literacy, storytelling techniques, and modern inventory management systems; 3) the proposed management model comprises four stages: (1) Upstream: eco-cultural capital management; (2) Midstream: innovation-driven value addition; (3) Downstream: global digital market penetration; and (4) Goal: sustainability through market mechanisms and supply chain optimization; 4) the innovative strategies, under the concept of "Market-Led, Production-Driven, Culture-Valued," involve four pillars: Omni-channel integration, transitioning traditional crafts into lifestyle products, accentuating cultural identity, and professionalizing organizational standards to ensure long-term sustainability.

Keywords: Cultural Capital Management, Lao-Wiang Community Enterprise, Supply Chain, Digital Marketing, Community Economic Sustainability

บทนำ

ในรอบหลายปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจโลกเผชิญความไม่แน่นอนอย่างรุนแรงจากวิกฤตเศรษฐกิจ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งส่งผลให้ระบบการผลิต การขนส่ง และห่วงโซ่อุปทานโลกหยุดชะงัก สถานการณ์ดังกล่าวนอกจากจะสะท้อนความเปราะบางของระบบเศรษฐกิจระดับมหภาคแล้ว ยังตอกย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจท้องถิ่น (International Energy Agency, 2021; World Bank, 2022) สำหรับประเทศไทยซึ่งพึ่งพาการส่งออก การท่องเที่ยว และเกษตรกรรมเป็นหลัก ความผันผวนทางเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับฐานรากอย่างชัดเจน โดยเฉพาะชุมชนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แรงงาน และช่องทางการตลาด ทำให้กระบวนการฟื้นตัวเป็นไปอย่างล่าช้า อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและอัตลักษณ์ท้องถิ่น ถือเป็นโอกาสสำคัญในการนำ "ทุนทางวัฒนธรรม" ไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญา วิถีชีวิต หรือศิลปหัตถกรรม มาบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทุนทางวัฒนธรรมจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพื่อตอบโจทย์ตลาดยุคใหม่และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564)

จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเฉพาะอำเภออู่ทอง ถือเป็นพื้นที่ที่มีทุนทางวัฒนธรรมอันเข้มแข็ง โดยเฉพาะชุมชนชาติพันธุ์ลาวเวียง ซึ่งมีประวัติศาสตร์ยาวนานและมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจชุมชน ผ่านผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ เช่น ผ้าทอ อาหารพื้นบ้าน และหัตถกรรม อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจชุมชนลาวเวียงยังประสบกับข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ไม่เป็นระบบ การขาดกลยุทธ์การตลาด การสร้างแบรนด์ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผลิตภัณฑ์ยังไม่สามารถขยายตลาดหรือแข่งขันได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564; Peterson & Anderson, 2022)

อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจท้องถิ่นสูง โดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมและงานหัตถกรรมที่สะท้อนภูมิปัญญาชาติพันธุ์ลาวเวียง ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์สำคัญที่มีจำนวนประชากรในพื้นที่มากกว่า 2,000 คน จากข้อมูลของสำนักงานเกษตรอำเภออู่ทอง (2564) ระบุว่าพื้นที่นี้มีวิสาหกิจชุมชนมากกว่า 25 แห่ง มีสมาชิกประมาณ 1,200 คน ประกอบอาชีพหลักเกี่ยวกับการผลิตผ้าทอ อาหารพื้นบ้าน สินค้าหัตถกรรม โดยเฉพาะผ้าทอลายโบราณของกลุ่มลาวเวียงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

โครงสร้างเศรษฐกิจในระดับตำบลของพื้นที่อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีลักษณะเป็นระบบเศรษฐกิจแบบผสมผสานซึ่งอาศัยรายได้จากการเกษตรกรรม อาทิ การปลูกข้าว อ้อย และการทำปศุสัตว์ควบคู่ไปกับการสร้างรายได้เสริมจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนที่สะท้อนภูมิปัญญาของชาติพันธุ์ลาวเวียง อย่างไรก็ตาม แม้พื้นที่จะมีต้นทุนทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง แต่ระบบห่วงโซ่อุปทานในระดับชุมชนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การแปรรูป ไปจนถึงการจัดจำหน่าย โดยมีกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน วิสาหกิจชุมชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ

ในพื้นที่ จากการศึกษาพบว่าวิสาหกิจชุมชนกำลังเผชิญอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการเติบโตของเศรษฐกิจฐานราก ได้แก่ การขาดระบบจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์และการตลาด รวมถึงความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัลที่ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงตลาดออนไลน์ได้ ตลอดจนการขาดองค์ความรู้ที่เป็นระบบในการสร้างแบรนด์และการสื่อสารอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ปัญหาเชิงโครงสร้างเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต โดยพบว่ารายได้เฉลี่ยของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนยังคงอยู่ที่ประมาณ 4,000–6,000 บาทต่อเดือน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายได้โดยรวมของจังหวัดสุพรรณบุรี สภาวการณ์ดังกล่าวนอกจากจะบั่นทอนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครัวเรือนแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในระยะยาวอีกด้วย

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนวทางวิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทาน สร้างกลยุทธ์เพิ่มมูลค่า และพัฒนาการตลาดดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนลาวเวียงในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

2) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพและปัญหาในการจัดการห่วงโซ่อุปทานของวิสาหกิจชุมชนลาวเวียง

3) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและห่วงโซ่อุปทานที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

4) เพื่อเสนอแนวทางกลยุทธ์นวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจชุมชนลาวเวียง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนลาวเวียงในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 25 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,200 คน ประกอบด้วย ผู้นำกลุ่ม ผู้ผลิต ผู้จัดการด้านการตลาด และสมาชิกทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 300 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และลดความคลาดเคลื่อนเหลือเพียง 0.04 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นตามบทบาทหน้าที่ และสุ่มตามสัดส่วน

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบจงใจ ครอบคลุมผู้นำวิสาหกิจ ผู้จัดการฝ่ายผลิต/การตลาด ผู้ผลิตที่มีประสบการณ์ และสมาชิกทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีเครื่องมือหลัก ได้แก่ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งมีค่า IOC รายข้อระหว่าง 0.67–1.00 และค่าเฉลี่ยรวม (S-IOC/Ave) เท่ากับ

0.981 พร้อมทั้งผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในภาพรวมสูงถึง 0.944 โดยมีค่ารายด้านประกอบด้วย การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (0.841) การสร้างมูลค่าเพิ่ม (0.942) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (0.915) การส่งเสริมการตลาด (0.881) ประสิทธิภาพวิสาหกิจ (0.909) ความสามารถในการแข่งขัน (0.879) และความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (0.916) ขณะที่เครื่องมือเชิงคุณภาพใช้แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 ท่าน การสนทนากลุ่ม และแบบสังเกต โดยใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าเพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในสถานการณ์จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงปริมาณ ดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งรูปแบบกระดาษและออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยมีการทำการทดสอบเบื้องต้น (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 30 คนก่อนเก็บจริง และข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง กับกลุ่มเป้าหมาย 20 คน พร้อมบันทึกเสียงและถอดความ และใช้การสังเกตกระบวนการผลิตในสถานที่จริง มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธี การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปและระดับความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ SWOT การระดมสมอง และการสร้างแผนผังแนวคิด และ สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาค่า χ^2/df, P-Value, RMSEA, CFI, TLI และ SRMR

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.0) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานหัตถกรรมผ้าทอและการแปรรูปอาหารที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความประณีต โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานตอนกลางถึงวัยผู้ใหญ่ในช่วงอายุ 40–49 ปี (ร้อยละ 42.8) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมด้านประสบการณ์และภูมิปัญญาที่ตกทอดมา ในขณะที่กลุ่มเยาวชนมีสัดส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.5) อันสะท้อนถึงความท้าทายในการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าสู่กระบวนการสืบทอดวัฒนธรรมในอนาคต สำหรับพื้นฐานการศึกษาและอาชีพ พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 32.3) และประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก (ร้อยละ 47.0) โดยมุ่งใช้กิจกรรมวิสาหกิจชุมชนเป็นอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากวิถีเกษตรกรรมดั้งเดิม นอกจากนี้ ข้อมูลด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจยังชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.0) ประสบปัญหาการขาดรายได้ที่แน่นอนหรือไม่มีรายได้ประจำ วิสาหกิจชุมชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกลไกสร้างรายได้หมุนเวียนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งนี้ แม้ส่วนใหญ่จะเป็น

สมาชิกใหม่ที่เพิ่งเข้ามามีส่วนร่วมไม่เกิน 1 ปี (ร้อยละ 38.0) ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มการตื่นตัวในการรวมกลุ่มที่เพิ่มขึ้น แต่สมาชิกกลุ่มนี้ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการผลิตและการตลาดดิจิทัลเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้และทำงานร่วมกับสมาชิกกลุ่มเดิมที่มีประสบการณ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนลาวเวียง

ชุมชนลาวเวียงอำเภออู่ทองมีโครงสร้างเศรษฐกิจแบบผสมผสานที่เป็นระบบเศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม โดยเน้นการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและงานหัตถกรรมเพื่อสร้างรายได้หมุนเวียนลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว มีโครงสร้างสังคมแบบเครือญาติที่เหนียวแน่นซึ่งเป็นรากฐานของความไว้วางใจ ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในวิสาหกิจมีเอกภาพและมีต้นทุนค่าแรงที่ต่ำ โดยมี ผ้าตีนจก ลายนาค และลายพิกุลเป็นหัวใจของอัตลักษณ์วัฒนธรรมที่ลอกเลียนได้ยาก อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลักคือ ด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่ยังขาดทักษะในการเล่าเรื่องราว บนแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ผู้บริโภคภายนอกรับรู้ถึงคุณค่าที่แท้จริง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพและปัญหาในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ตัวแปร	□	S.D.	MIN	MAX	SK	KU	แปลผล
การจัดการทุนทางวัฒนธรรม	3.95	.520	1.83	5.00	-.556	.260	ระดับมาก
การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์	3.92	.456	2.17	4.83	-.469	-.056	ระดับมาก
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	3.9	.452	2.50	4.92	-.420	-.222	ระดับมาก
การส่งเสริมการตลาด	3.96	.435	2.58	5.00	-.392	-.056	ระดับมาก
ประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน	3.97	.455	2.33	5.00	-.462	.057	ระดับมาก
ความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์	3.98	.472	2.25	5.00	-.696	.575	ระดับมาก
ความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน	4.05	.417	2.50	4.92	-.678	.617	ระดับมาก

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่าสมาชิกวิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับปัจจัยทุกด้านในระดับมาก โดยเฉพาะ ความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.05) สะท้อนถึงความคาดหวังในการสร้างงานและรายได้หมุนเวียนในท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ SWOT พบจุดแข็งคือภูมิปัญญาที่ตกผลึกจากปราชญ์ชาวบ้านที่มีทักษะสูง แต่มีจุดอ่อนสำคัญคือกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานแบบดั้งเดิมที่ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการสต็อกสินค้า และข้อจำกัดด้านนวัตกรรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ต้องยกระดับให้มีความสากลและร่วมสมัยมากขึ้น ซึ่งนโยบาย Soft Power และเทรนด์สินค้าเล่าเรื่องเป็นโอกาสสำคัญที่จะช่วยเปลี่ยนจุดอ่อนเหล่านี้ให้กลายเป็นจุดแข็งทางการแข่งขัน

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและห่วงโซ่อุปทาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการจัดการโดยบูรณาการแนวคิดห่วงโซ่คุณค่าแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ระยะดังนี้

ปัจจัยต้นน้ำ เน้นการจัดการทุนวัฒนธรรมและการวางแผนห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยกลางน้ำ มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมและการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการบัญชีและการผลิต

ปัจจัยปลายน้ำ คือกลไกการส่งเสริมการตลาดดิจิทัลและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ในระดับสากล

เป้าหมายสูงสุด คือความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชนผ่านรายได้ที่มั่นคงและการจ้างงานในชุมชน รูปแบบนี้มุ่งเน้นการวาง การส่งเสริมการตลาด (MA)เป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญเพื่อเชื่อมศักยภาพภายในชุมชนสู่โอกาสทางการตลาดภายนอก

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

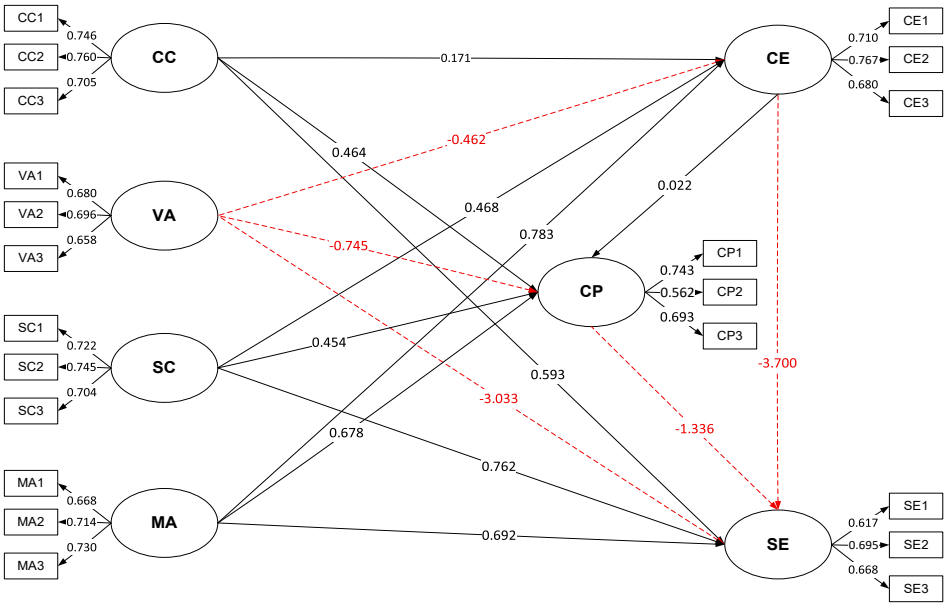
ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์ปัจจัย

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R^2
การจัดการทุนทางวัฒนธรรม	การรวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	0.746	0.029	25.33	0.556
	การถ่ายทอดทุนวัฒนธรรมระหว่างรุ่น	0.760	0.028	26.71	0.578
	การเล่าเรื่องราวของผลิตภัณฑ์เชื่อมโยงวัฒนธรรม	0.705	0.034	21.01	0.479
การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์	การออกแบบบรรจุภัณฑ์อย่างสร้างสรรค์	0.680	0.032	21.02	0.463
	การใช้วัตถุดิบคุณภาพหรือท้องถิ่น	0.697	0.032	22.04	0.485
	การเล่าเรื่องราวของผลิตภัณฑ์เชื่อมโยงวัฒนธรรม	0.658	0.034	19.57	0.433
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	การวางแผนจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน	0.722	0.029	24.91	0.521
	ความร่วมมือกับเครือข่ายในกระบวนการผลิต	0.745	0.031	23.95	0.555
	ระบบขนส่งและกระจายสินค้า	0.704	0.033	21.03	0.495
การส่งเสริมการตลาด	การใช้โซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์	0.668	0.033	20.06	0.466

การเข้าร่วมกิจกรรม/งานแสดงสินค้า	0.714	0.025	27.79	0.522
ความหลากหลายของช่องทางจัดจำหน่าย	0.730	0.025	28.83	0.533

Chi-Square = 156.10, df = 133, P = 0.083, CFI = 0.99 TLI = 0.99 SRMR = 0.03 RMSEA = 0.02

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละด้าน พบรายละเอียดที่สำคัญคือ การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.705 ถึง 0.760 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การถ่ายทอดทุนวัฒนธรรมระหว่างรุ่น (0.760) รองลงมาคือ การรวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (0.746) และการเล่าเรื่องราวของผลิตภัณฑ์เชื่อมโยงวัฒนธรรม (0.705) ตามลำดับ โดยตัวแปรในกลุ่มนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 47.9 ถึง 57.8



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและห่วงโซ่อุปทานที่มีต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชนลาวเวียง (ผลการวิเคราะห์จากโมเดลสมการโครงสร้าง)

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Evaluation)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม โดยพิจารณาจากดัชนีชี้วัดความสอดคล้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกตัว ได้แก่ ค่า □ = 156.10, df = 133, p-value = 0.83 (ซึ่งมากกว่า 0.05), ค่า □/df = 1.173 (น้อยกว่า 2), RMSEA = 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99 และ SRMR = 0.03 ผลสถิตินี้ยืนยันว่าโมเดลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการอธิบายปรากฏการณ์

2. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) การส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด (β = 0.905) รองลงมาคือการสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA) (β = 0.123) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน (CP) ทุกปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยการส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลสูงสุด (β = 0.678) รองลงมาคือการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) (β = 0.454), การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) (β = 0.446) และประสิทธิภาพของวิสาหกิจ (CE) (β = 0.022) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด (β = 0.762) รองลงมาคือการส่งเสริมการตลาด (MA) (β = 0.692) และการจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) (β = 0.593) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

การส่งผ่านอิทธิพล พบว่า กลไกการส่งผ่านอิทธิพลที่สำคัญ โดยเฉพาะการส่งเสริมการตลาด (MA) และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) สามารถส่งอิทธิพลไปยังความสามารถในการแข่งขัน (CP) ผ่านตัวแปรประสิทธิภาพของวิสาหกิจ (CE) อย่างมีนัยสำคัญ

ผลสำเร็จของผลิตภัณฑ์ พบว่า การสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA) ส่งอิทธิพลต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) ผ่านตัวแปรส่งผ่านความสามารถในการแข่งขัน (CP) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

สรุปภาพรวมผลการทดสอบยืนยันว่า การส่งเสริมการตลาด และ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน คือฟันเฟืองหลักที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนทั้งประสิทธิภาพภายในองค์กร ขีดความสามารถในการแข่งขัน และนำไปสู่ความยั่งยืนปลายทางของเศรษฐกิจชุมชนลาวเวียงอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนความโดดเด่นของผลิตภัณฑ์ในทุกเส้นทางความสัมพันธ์

5.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC), การสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA), การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) และการส่งเสริมการตลาด (MA) ที่ส่งผลต่อตัวแปรส่งผ่าน คือ ประสิทธิภาพของวิสาหกิจ (CE), ความสามารถในการแข่งขัน (CP) และตัวแปรตามลำดับสุดท้ายคือ ความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน (Standardized Coefficients β) ดังแสดงในภาพที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Evaluation)

ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม โดยดัชนีชี้วัดทุกตัวผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

ตารางที่ 3 ค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ค่าทางสถิติ	โมเดล	เกณฑ์ยอมรับ	เกณฑ์แปลผล
χ^2	156.10	-	-
Df	133	-	-
χ^2/df	1.173	< 2	ผ่านเกณฑ์
P-Value	0.83	>0.05	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.02	<0.05	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.99	>0.9	ผ่านเกณฑ์
TLI	0.99	>0.9	ผ่านเกณฑ์
SRMR	0.03	<0.08	ผ่านเกณฑ์

2. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านอิทธิพลทางตรง (H1 - H15)

กลุ่มที่ 1: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE)

H1: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = -0.087, p = 0.688) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H2: การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ (VA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) นัยสำคัญเชิงบวก (β= 0.123, p = 0.000) (**สนับสนุนสมมติฐาน**)

H3: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) พบไม่สามารถระบุค่าได้ทางสถิติ (β= 0.000 p = 999.000) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H4: การส่งเสริมการตลาดและการเข้าถึงตลาด (MA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.905, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

กลุ่มที่ 2: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP)

H5: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.446, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H6: การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ (VA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (β = -0.745, p = 0.131) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H7: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.454, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H8: การส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.678, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H9: ประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.022, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

กลุ่มที่ 3: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE)

H10: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) พบนัยสำคัญเชิงลบ (β = 0.593, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H11: การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ (VA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) ไม่พบนัยสำคัญ β = -3.033, p = 0.270) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H12: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) ไม่พบนัยสำคัญ (β = 0.762, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H13: การส่งเสริมการตลาดและการเข้าถึงตลาด (MA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) พบนัยสำคัญเชิงบวก (β = 0.692, p = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H14: ประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) ไม่พบนัยสำคัญ (β = -3.700, p = 0.144) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H15: ความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชน (SE) ไม่พบนัยสำคัญ (β = -1.336, p = 0.228) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

3. สมมติฐานด้านอิทธิพลทางอ้อม (H16-27)

อิทธิพลทางอ้อมจะพิจารณาการส่งผ่านตัวแปรกลาง 2 ตัว คือ ประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) และ ความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP) ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางอ้อมผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE)

H16: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขัน (CP) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Estimate = 0.004, P = 0.003) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H17: การสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขัน (CP) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = -0.745, P = 0.131) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H18: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขัน (CP) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = 0.011, P = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H19: การส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขัน (CP) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = 0.018, P = 0.003) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

3.2 อิทธิพลทางอ้อมผ่านความสามารถในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (CP)

H20: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านความสามารถในการแข่งขัน (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = -0.619, P = 0.404) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H21: การสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA) มีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านส่งผ่านความสามารถในการแข่งขัน (CP) พบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Estimate = 0.710, P = 0.000) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H22: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านความสามารถในการแข่งขัน (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = -0.607, P = 0.463) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H23: การส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านความสามารถในการแข่งขัน (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = -0.906, P = 0.462) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

3.3 อิทธิพลทางอ้อมแบบสองชั้น

H24: การจัดการทุนทางวัฒนธรรม (CC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) และความสามารถในการแข่งขัน (CP) พบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Estimate = -0.005, P = 0.949) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H25: การสร้างมูลค่าเพิ่ม (VA) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) และความสามารถในการแข่งขัน (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = 0.014, P = 0.003) **(สนับสนุนสมมติฐาน)**

H26: การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) และความสามารถในการแข่งขัน (CP) (ไม่พบนัยสำคัญในผลลัพธ์ที่ระบุ) (Estimate = -0.014, P = 0.949) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

H27: การส่งเสริมการตลาด (MA) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ (SE) โดยส่งผ่านประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน (CE) และความสามารถในการแข่งขัน (CP) ไม่พบนัยสำคัญ (Estimate = -0.024, P = 0.949) (ไม่สนับสนุนสมมติฐาน)

ตอนที่ 6 การเสนอแนวทางกลยุทธ์นวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดดิจิทัล

กลยุทธ์รุกตลาดดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้ การเล่าเรื่องเชิงดิจิทัลผ่านวิดีโอสั้น (TikTok/Reels) เพื่อถ่ายทอดอัตลักษณ์ผ้าตีนจก และบริหารจัดการช่องทางขายแบบการตลาดแบบไร้รอยต่อ (Omni-channel) เป็นกลยุทธ์การขายและการตลาดที่เชื่อมโยงทุกช่องทาง ทั้งออนไลน์ (เว็บไซต์, โซเชียลมีเดีย, แอปพลิเคชัน) และออฟไลน์ (หน้าร้าน) เพื่อขยายฐานลูกค้ากลุ่มคนรุ่นใหม่

กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย ยกระดับสินค้าพื้นเมืองสู่ Lifestyle Products เช่น กระเป๋าแฟชั่น ชุดทำงาน ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตปัจจุบัน พร้อมใช้ Smart Packaging (QR Code) เพื่อบอกเล่าเรื่องราวและรับรองความเป็นของแท้ในระดับสากล

กลยุทธ์จัดการทุนวัฒนธรรม ใช้รากเหง้าภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ลายผ้าเป็น ต้นทุนเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความแตกต่างที่ลอกเลียนแบบได้ยาก เน้นการสร้างแบรนด์ที่ซื่อตรงต่อคุณค่าดั้งเดิม เพื่อเพิ่มคุณค่าทางจิตใจและสู้กับสินค้าอุตสาหกรรม

กลยุทธ์องค์กรมาตรฐาน ปฏิรูปการบริหารจัดการภายในให้เป็นมืออาชีพ ทั้งระบบบัญชี การเงิน และการผลิตที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างรากฐานที่เข้มแข็งรองรับความผันผวนของตลาดและการเติบโตในระยะยาว

สรุปใช้หลักการ การตลาดนำ การผลิตตาม วัฒนธรรมสร้างมูลค่า โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหัวหอกในการขับเคลื่อนรายได้และการสืบทอดอัตลักษณ์ลาวเวียงอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชนลาวเวียง สามารถอภิปรายผลตามข้อค้นพบสำคัญได้ดังนี้:

1. บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยที่พบว่าชุมชนลาวเวียงมีทุนทางสังคมในระบบเครือญาติที่เหนียวแน่นนั้น อธิบายได้ว่าเกิดจากรากเหง้าวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในมิติของความไว้วางใจ ลดปัญหาความขัดแย้งภายใน และลดต้นทุนในการทำธุรกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Putnam (2000) เรื่องความสัมพันธ์เชิงบรรทัดฐาน และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ ธีรพงษ์ มีไธสง และคณะ (2565) พบผลการศึกษาในทิศทางเดียวกันว่า ทุนทางสังคมเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้กลุ่มวิสาหกิจชาติพันธุ์สามารถรวมกลุ่มได้อย่างยั่งยืนมากกว่ากลุ่มที่รวมตัวกันเพียงเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจระยะสั้น ในส่วนของอัตลักษณ์ "ผ้าตีนจก ลายนาคและลายพิกุล" นั้น มิได้เป็นเพียงสินค้าหัตถกรรมดั้งเดิม แต่เป็น "สินทรัพย์ทางเศรษฐกิจ" ที่มีมูลค่าสูงเนื่องจากเป็นศิลปะที่เลียนแบบได้ยากด้วยกรรมวิธีทางภูมิปัญญา

2. ศักยภาพและปัญหาในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ปรากฏการณ์ที่สมาชิกวิสาหกิจให้ความสำคัญกับความยั่งยืนสูงสุด แต่กลับเผชิญ "คอขวด" ในช่วงห่วงโซ่ปลายน้ำ (การตลาดและสื่อสารดิจิทัล) อธิบายได้ว่าเกิดจากการยึดติดกับรูปแบบความสำเร็จเดิม (Path Dependency) ที่เน้นความเชี่ยวชาญด้านการผลิตเพียงอย่างเดียว เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ สมชาย เลิศภิรมย์สุข และคณะ (2564) และ Peterson & Anderson (2022) จะเห็นจุดร่วมที่ชัดเจนว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มักมีประสิทธิภาพในส่วนต้นน้ำและกลางน้ำ แต่ขาดขีดความสามารถในการเชื่อมต่อตลาดโลกในส่วนปลายน้ำเนื่องจากความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี ผลงานวิจัยนี้จึงตอกย้ำว่า หากปราศจากการพัฒนา "กิจกรรมสนับสนุน" อย่างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวคิด Value Chain ของ Porter (1985) วิสาหกิจชุมชนลาวเวียงจะไม่สามารถส่งมอบ "คุณค่าทางวัฒนธรรม" ไปถึงผู้บริโภคยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบการจัดการและกลยุทธ์นวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่เรื่องกลไกการส่งผ่านอิทธิพลผ่านปัจจัยกลางน้ำ (VA) สู่ปลายน้ำ (MA) ชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนไม่ได้เกิดจากการมีผลิตภัณฑ์ที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่อธิบายได้ว่าเป็นเพราะผลิตภัณฑ์นั้นต้องผ่านกระบวนการ "สร้างมูลค่าใหม่" ที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ผู้บริโภค

ดังที่ปรากฏในผลงานวิจัยของ ณพงศ์ วงศ์วิวัฒน์ และคณะ (2564) ที่พบว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นจะมีผลต่อความยั่งยืนได้จริงก็ต่อเมื่อมีมาตรฐานที่แข่งขันได้ในตลาดสากล การที่กลยุทธ์ "การตลาดนำ การผลิตตาม" ส่งผลบวกสูงสุดนั้น เป็นผลมาจากการปรับกระบวนทัศน์จากการผลิตตามความชำนาญไปสู่การผลิตที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Value Co-creation ที่มูลค่าถูกสร้างขึ้นร่วมกันระหว่างเรื่องเล่าของชุมชนกับการยอมรับของผู้บริโภค

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผ่าน โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและห่วงโซ่อุปทานลาวเวียง จะเห็นภาพการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระยะต้นน้ำ (การจัดการทุนวัฒนธรรม) สู่การสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะกลางน้ำ และทะลุผ่านคอขวดด้วยกลยุทธ์ปลายน้ำ โดยมี "การตลาดดิจิทัล" ทำหน้าที่เป็นเครื่องยนต์หลัก (Marketing Engine) ในการขับเคลื่อนอัตลักษณ์ชุมชนให้ก้าวข้ามขีดจำกัดด้านพื้นที่เข้าสู่ตลาดสากล งานวิจัยนี้จึงยืนยันอย่างชัดเจนว่า แม้ "ทุนวัฒนธรรมคือวัตถุดิบ" แต่การนำโมเดลการจัดการที่บูรณาการทั้งระบบห่วงโซ่คุณค่ามาใช้ คือกุญแจสำคัญที่จะพาเศรษฐกิจชุมชนลาวเวียงไปสู่ความยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างแท้จริง

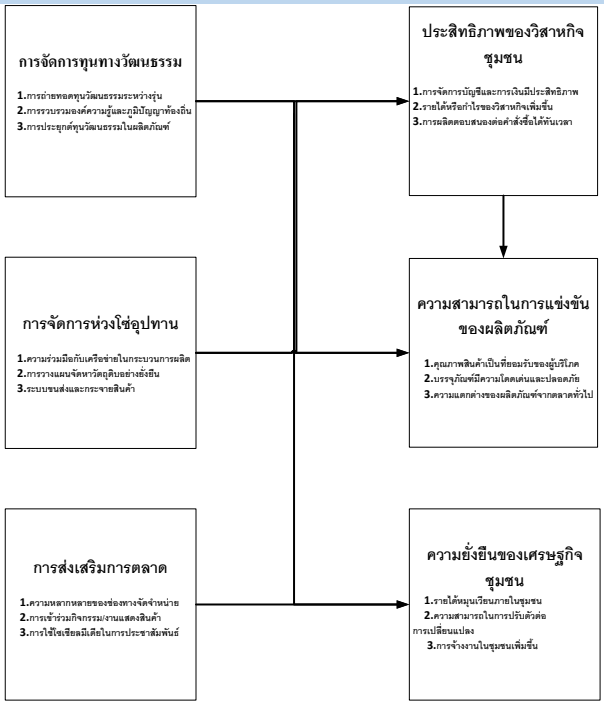
องค์ความรู้ใหม่

1. การจัดการทุนวัฒนธรรมในฐานะ ตัวขับเคลื่อนต้นน้ำ จากการศึกษาพบว่า การจัดการทุนทางวัฒนธรรม ไม่ได้ส่งผลเพียงแค่ภาพลักษณ์ แต่เป็นรากฐานสำคัญที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อ การสร้างมูลค่าเพิ่ม และ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน ระบบเครือญาติและความไว้วางใจในชุมชนลาวเวียงช่วยลดต้นทุนธุรกรรมในห่วงโซ่อุปทาน และเป็นวัตถุดิบทางปัญญาที่ทำให้การสร้างมูลค่าเพิ่มมี ความแท้ที่คู่แข่งเลียนแบบได้ยาก

2. บทบาทเชิงกลยุทธ์ของการส่งเสริมการตลาด โมเดลสมารถชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการตลาดและการเข้าถึงตลาด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน สูงที่สุดต่อความยั่งยืน ในบริบทวิสาหกิจชุมชนยุคใหม่ของดีไม่สามารถขายได้ด้วยตัวเอง แต่ต้องพึ่งพาการตลาดดิจิทัลและการเล่าเรื่อง เพื่อเปลี่ยนทุนวัฒนธรรมให้เป็นรายได้จริง ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยน จากการผลิตเพื่อยังชีพสู่การเป็นผู้ประกอบการวัฒนธรรมมืออาชีพ

3. กลไกการส่งผ่านผ่านขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ ความสามารถในการแข่งขัน และ ประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่สมบูรณ์ การจัดการต้นน้ำและกลางน้ำที่ดีจะไม่นำไปสู่ความยั่งยืนหากไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็น ความได้เปรียบในการแข่งขัน ในตลาดได้ โมเดลนี้พิสูจน์ให้เห็นว่าความยั่งยืน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลิตภัณฑ์นั้นมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและองค์กรมีระบบบริหารจัดการที่ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตไปพร้อมกัน

4. นิยามใหม่ของความยั่งยืนเศรษฐกิจชุมชน ความยั่งยืนในโมเดลนี้ไม่ได้หมายถึงกำไรสูงสุดทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่คือ ความสมดุลเชิงพลวัตระหว่างการรักษาอัตลักษณ์ลาวเวียง (ลายนาค/พิกุล) ประสิทธิภาพในห่วงโซ่อุปทาน และความสามารถในการปรับตัวผ่านช่องทางการตลาดแบบไร้รอยต่อ



ภาพที่ 2 โมเดลการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชนลาวเวียงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของทุนวัฒนธรรมชุมชนลาวเวียงคือการมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นผ่านผ้าตีนจกลายนาคและลายพิกุล ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ทางวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์สูงและลอกเลียนแบบได้ยาก โดยชุมชนมีการใช้ระบบเครือญาติเพื่อสร้างความไว้วางใจในการบริหารจัดการวิสาหกิจ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีจุดแข็งด้านภูมิปัญญาจากปราชญ์ชาวบ้าน แต่ยังคงเผชิญปัญหาสำคัญที่เป็นจุดอ่อนคือการขาดทักษะด้านการตลาดดิจิทัล การเล่าเรื่องราวผลิตภัณฑ์ และระบบการจัดการสินค้าคงคลังที่ทันสมัย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์โมเดลการจัดการ 4 ระยะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ระยะต้นน้ำที่เน้นการจัดการทุนวัฒนธรรมควบคู่กับการวางแผนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ระยะกลางน้ำที่มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมและระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ระยะปลายน้ำที่เน้นการรุกตลาดดิจิทัลและการตลาดแบบไร้รอยต่อสู่ระดับสากล โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือความยั่งยืนของเศรษฐกิจชุมชนที่มีการตลาดและห่วงโซ่อุปทานเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม งานวิจัยได้เสนอ 4 กลยุทธ์นวัตกรรม ได้แก่ การรุกตลาดดิจิทัลผ่านเนื้อหาวิดีโอสั้นและการขายออนไลน์แบบไร้รอยต่อ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมสมัยให้เป็นสินค้าไลฟ์สไตล์ที่ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน การชูจุดขายทางวัฒนธรรมผ่านการเล่าเรื่องรากเหง้าเพื่อสร้างความแตกต่าง และการยกระดับมาตรฐานองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพและโปร่งใส เพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขันในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ยกระดับห่วงโซ่อุปทานด้วยกลยุทธ์ดิจิทัล ภาครัฐควรเปลี่ยนบทบาทจากการสนับสนุนงบประมาณมาเป็นการสร้าง โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และพัฒนาทักษะการเล่าเรื่อง เพื่อเชื่อมโยงผ้าตีนจกเข้ากับไลฟ์สไตล์ร่วมสมัยและเพิ่มการรับรู้ในวงกว้าง

1.2 ขับเคลื่อนด้วยโมเดลบูรณาการ 4 ระยะ ชุมชนควรใช้รูปแบบการจัดการที่ค้นพบเป็นแผนแม่บท โดยเริ่มจากการสร้างฐานข้อมูลทุนวัฒนธรรม (ต้นน้ำ) พัฒนานวัตกรรมบรรจุภัณฑ์ (กลางน้ำ) และรุกตลาดแบบ การตลาดแบบไร้รอยต่อ (ปลายน้ำ) เพื่อลดความเสี่ยงทางการค้า

1.3 รักษาความแท้ควบคู่นวัตกรรม จัดตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินมาตรฐานอัตลักษณ์ลาวเวียง เพื่อคุมคุณภาพการออกแบบให้ร่วมสมัยแต่ยังคง แก่นคุณค่า ดั้งเดิม ป้องกันการบิดเบือนอัตลักษณ์เพื่อการค้าและสร้างความยั่งยืนระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบพหุวัฒนธรรม: ขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มชาติพันธุ์อื่นที่มีทุนวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน เช่น ไทยพวน หรือไทยทรงดำ เพื่อทดสอบความสามารถในการนำโมเดลไปปรับใช้ในบริบทที่หลากหลาย

2.2 การวิจัยเชิงทดลองด้านดิจิทัล ทำการทดสอบเปรียบเทียบ ระหว่างแพลตฟอร์มและรูปแบบเนื้อหาดิจิทัลที่ต่างกัน เพื่อค้นหาเครื่องมือการตลาดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

2.3 การติดตามผลระยะยาว วิจัยติดตามผลในระยะ 3-5 ปี เพื่อประเมินความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรมและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่แท้จริงของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เอกสารอ้างอิง

ฐาปนา เขื่อนเพชร, กิตติกาญจน์ แสงแก้ว, และ พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง. (2566). รูปแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและนวัตกรรมการจัดการเป็นฐานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 10(1), 112-125.

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, สมชาย รักชาติ, และวิภา ใจดี. (2562). แนวทางการจัดการวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 8(2), 45–60.

ณพงศ์ วงศ์วิวัฒน์, พีรดล แก้วมานะกุล, และ สุรเดช คุ้มพวง. (2564). การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลาง. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 16(1), 85-98.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานนโยบายการเงิน เดือนธันวาคม 2564. https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/DocLib/MPR_Thai_December2021.pdf

ธีรพงษ์ มีไธสง, บุญยสพรรณ รัศมี, และ ปิยภัสร์ ปานศิริ. (2565). การจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานรากและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 11(2), 245-258.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2534). ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปริญญา จันทรวิชิต, พนา จินดาศรี, และ สุพรรณษา ประเสริฐสังข์. (2565). การจัดการวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการตลาดดิจิทัลของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอไทยในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 11(2), 159-174.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2564). ความท้าทายด้านพลังงานและเศรษฐกิจหลังโควิด-19: มุมมองการพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารวิจัยเศรษฐกิจและพัฒนา. 11(2), 45-58.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2564). รายงานการศึกษาทุนทางวัฒนธรรมในภาคเหนือ. เชียงใหม่: ศูนย์ภูมิปัญญาท้องถิ่น.

สมชาย เลิศภิรมย์สุข, อภิรักษ์ กลางมณี, และ กนกพร ชัยประเสริฐ. (2564). การจัดการห่วงโซ่อุปทานและดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนไทยในยุคความปกติใหม่. วารสารวิชาการนวัตกรรมและการจัดการ. 6(2), 45-59.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241–258). Greenwood.

International Energy Agency. (2021). Global energy review 2021: Assessing the effects of economic recovery on global energy demand and CO2 emissions. Retrieved from https://www.iea.org/reports/global-energy-review-2021

Peterson, A., & Anderson, B. (2022). Innovation in community enterprises: A cultural perspective. Journal of Rural Development. 15(3), 120–135.

Peterson, R. D., & Anderson, J. (2022). Supply chain disruptions and their impact on the global economy: Lessons from COVID-19. Journal of International Business and Economics. 20(3), 89-105.

Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. Free Press.

Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). The future of competition: Co-creating unique value with customers. Harvard Business School Press.

Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. Journal of Management & Organization. 24(3), 359–368.

Throsby, D. (1999). Cultural capital. Journal of Cultural Economics. 23(1/2), 3–12.

World Bank. (2022). Global economic prospects, January 2022. Washington, DC: World Bank. Retrieved from https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). Harper & Row.

การบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

Guidance Administration Based on Kalyanamitra VII in Benja – Pakasai Cluster Schools under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

ศรสวรรค์ พูลเพิ่ม
Sonsawan Poolpoem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: sonsawan102539@gmail.com
โทร. 086-2812053

Received: 12 March 2026; Revised: 29 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 15 คน สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบประเมินการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 บริการ มีการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลรายบุคคลและเทคโนโลยีเพื่อใช้วางแผนการเรียนและอาชีพ อนึ่งยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากร โดยเฉพาะการขาดครูแนะแนว ความไม่ครบถ้วน และไม่เป็นปัจจุบันของข้อมูลรายบุคคล การเข้าถึงสารสนเทศที่ไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการจัดวางตัวรายบุคคลและความไม่ต่อเนื่องของการติดตามผล 2) แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและทิศทาง 2) การวางระบบ และกระบวนการ 3) การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ 4) การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ 5) การดำเนินงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

และ 6) การกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) 4) วัตตา (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) 5) วจนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) 6) คัมภีรังจะ กถัง กัตตา (ทำเรื่องยากให้ง่าย) และ 7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม) เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การบริหารงานแนะแนว, การบริการงานแนะแนว, การบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7, หลักกัลยาณมิตร 7

Abstract

This research article aimed to 1 study the conditions of guidance operations in schools within the Benja Pakasai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi 2 examine the guidelines for guidance administration based on the Seven Qualities of Kalyanamitta in schools within the Benja Pakasai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi and 3 propose and evaluate the guidelines for guidance administration based on the Seven Qualities of Kalyanamitta in schools within the Benja Pakasai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in depth interviews with 15 stakeholders in depth interviews with 5 experts and a focus group discussion with 7 qualified participants. Data were analyzed using inductive analysis and focus group evaluation. The findings revealed that 1 schools implemented all five guidance services with integration of individual data and technology to support educational and career planning. However limitations were found including insufficient personnel especially the shortage of guidance teachers incomplete and outdated individual data limited access to information constraints in resources for individual placement and lack of continuity in follow up. 2 the guidelines for guidance administration based on the Seven Qualities of Kalyanamitta consisted of six steps namely policy and direction setting system and process design roles and responsibilities determination resource and tool support implementation and participation promotion and supervision monitoring and continuous development. These were under the framework of the Seven Qualities of Kalyanamitta which include Piyo being pleasant Guru being respectable Bhavaniyo being knowledgeable Vatta being able to explain and persuade Vajanakkhamo being patient and not easily angered Gambhiranca kathang katta being able to

simplify complex matters and No chatthane niyochaye not leading others to deterioration in order to ensure systematic and effective administration. 3 the results of the proposal and evaluation by experts indicated that the guidelines were feasible appropriate and useful.

Keywords: Guidance Administration, Guidance Services, Guidance Administration Based on the Seven Qualities of Kalyanamitta, Seven Qualities of Kalyanamitta

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกำหนดแนวทางการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันแก้ไขปัญหา และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้มีสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มวิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดผลดีและผลเสีย ส่งผลให้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคคลจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่ามีศักดิ์ศรี กิจกรรมแนะแนวซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จึงมีความสำคัญในการทำให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของการรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่น (งานแนะแนวโรงเรียนกันทรลักษ์วิทยาคม, ม.ป.ป)

ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางที่ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งมีเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่สมดุลอย่างเป็นองค์

รวมทุกด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีพื้นฐานทางจริยศาสตร์ ความเป็นคนดีทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสร้างองค์ความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ให้ครอบคลุม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3), 2553)

หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมแนะแนวจัดอยู่ภายใต้กลุ่มงานบริหารวิชาการของสถานศึกษา และถูกจัดอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กิจกรรมแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งในกิจการนักเรียนที่ให้บริการแก่นักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและเป็นไปตามธรรมชาติ โดยการดำเนินงานแนะแนวให้สนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแนะแนวและการบริหารจัดการ เพราะการแนะแนวเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จัก เข้าใจ รัก และเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น คิดเป็น ใช้ชีวิตเป็น สามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษา อาชีพ และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาสภาพการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานศึกษามีข้อจำกัด และประสบปัญหาในการดำเนินงานในหลากหลายด้าน เช่น ในเรื่องของ การบริหารงานแนะแนวที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ขาดการประสานงาน ขาดผู้รับผิดชอบงานแนะแนวที่มีคุณภาพ สถานศึกษาทุกระดับขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการแนะแนวโดยตรง ถึงแม้บางโรงเรียนจะมีบุคลากรด้านการแนะแนวอยู่บ้าง แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียนให้ทั่วถึง สถานศึกษาเป็นจำนวนมากขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น และขาดการศึกษาวิจัยในด้านการแนะแนว อีกทั้งยังพบว่างานวิจัยด้านการแนะแนวมีจำนวนน้อยทำให้ยากที่จะศึกษาและพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพได้ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2543)

ทั้งนี้การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ถือเป็นงานที่สำคัญอีกงานหนึ่งของกลุ่มงานบริหารวิชาการ ซึ่งการที่จะทำให้งานแนะแนวในสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของงานแนะแนว พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงาน และเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม การนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า หลักกัลยาณมิตร 7 มาใช้ในการบริหารงานแนะแนว นับว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการบริหารงานแนะแนวให้ยั่งยืน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบไปด้วย 1) ปิโย คือ น่ารัก 2) ครุ คือ น่าเคารพ 3) ภาวนีโย คือ เป็นผู้มีความรู้ 4) วัตตา คือ ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ 5) วจนักขโม คือ ไม่โกรธง่าย รู้จักอดทน 6) คัมภีรัญจะ กถัง กัตตา คือ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย 7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย คือ มีความเป็นผู้นำ ซึ่งหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ประการนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมประสิทธิภาพ

การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางการบริหารงานแนะแนวดังกล่าว สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งเป็นต้นสังกัดในการดูแลสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา – ปกาสัย ที่กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายมีหลักประกันในการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นเลิศ ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยสถานศึกษานำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะ และออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2567) งานแนะแนวซึ่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อให้การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 นั้นจะทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหาร สภาพปัญหา และความต้องการของการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน รวมไปถึงการได้รับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานแนะแนว ไม่ว่าจะเป็นด้านของการวางแผนงาน และการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรแนะแนวเพื่อพัฒนาการบริหารงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูล และเป็นแนวทางให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทาง หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร ๗ ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร ๗ ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากเลือกแบบเจาะจง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขต จำนวน 2 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนวในสหวิทยาเขต จำนวน 4 คน ครูประจำชั้นนักเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน 5 คน และผู้ปกครองของนักเรียนในสหวิทยาเขตจำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากเลือกแบบเจาะจง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนวในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษานอกสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนวนอกสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนวที่มีผลงานได้รับรางวัล Best Practice จำนวน 1 คน

ระยะที่ 3 เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากเลือกแบบเจาะจง ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนวในสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษานอกสหวิทยาเขต จำนวน 1 คน พระภิกษุสงฆ์ที่มีความเชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 1 คน และนักจิตวิทยาประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกตามระยะการเก็บข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) โดยแบ่งการสัมภาษณ์ ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ในเรื่องการบริการงานแนะแนว 5 ด้าน และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานแนะแนว

ของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร 7 และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และแบบประเมินการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งการสัมภาษณ์ ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษา และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน โดยพิจารณาความเหมาะสม คุณสมบัติ ความสามารถในการให้ข้อมูล ความเป็นไปได้ในการเข้าถึง ตลอดจนความสะดวกและความปลอดภัยในการดำเนินการ จากนั้นผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและดำเนินการติดต่อประสานงาน กำหนดวัน เวลา และรูปแบบการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน พร้อมทั้งแนะนำตัวในบทบาทของผู้วิจัยอย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคล โดยมุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา เน้นการใช้คำถามปลายเปิดและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ลึกซึ้ง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 2 ชั่วโมงต่อคน ดำเนินการทั้งแบบพบหน้าและผ่านระบบออนไลน์ Google Meet เพื่อเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยมีการบันทึกเสียง บันทึกภาพ และจดบันทึกภาคสนาม ก่อนนำข้อมูลมาถอดความและเรียบเรียงเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมของคุณสมบัติ ความสามารถในการให้ข้อมูล และความเป็นไปได้ในการเข้าถึง จากนั้นผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และกำหนดวัน เวลา รวมถึงรูปแบบการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแนะนำตัวในบทบาทของผู้วิจัยอย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคล เพื่อศึกษาการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 โดยใช้คำถามปลายเปิด เน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเชิงลึก ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 2 ชั่วโมงต่อคน ดำเนินการทั้งแบบพบหน้าและผ่านระบบออนไลน์ Google Meet เพื่อเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูล พร้อมทั้งมีการบันทึกเสียง บันทึกภาพ และจดบันทึก

ก่อนนำข้อมูลมาถอดความและเรียบเรียงเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

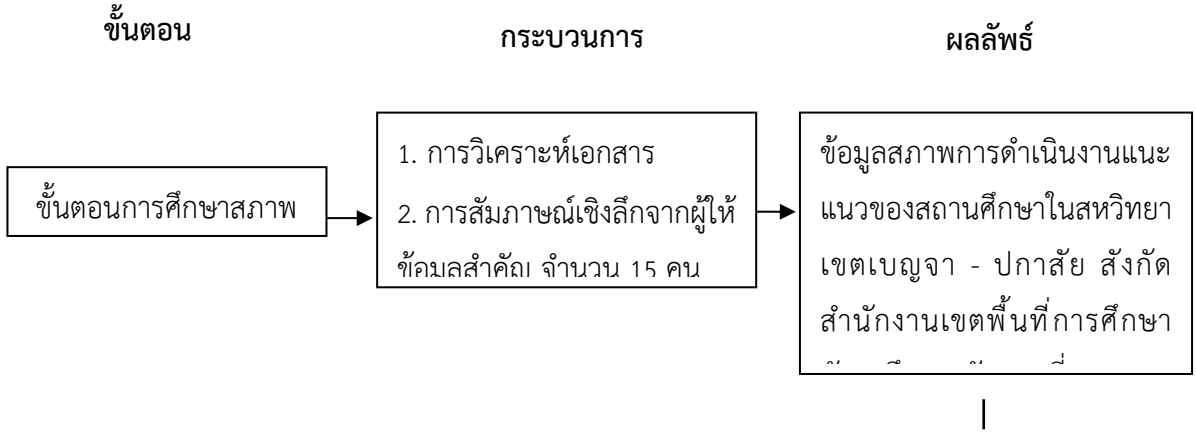
ระยะที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งส่งแบบสนทนากลุ่มและแบบประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ให้ผู้เข้าร่วมทราบล่วงหน้า โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่อย่างชัดเจน จากนั้นดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางดังกล่าว พร้อมทั้งให้ผู้เข้าร่วมประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง โดยผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลจากการสนทนากลุ่มอย่างครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลในขั้นตอนถัดไป

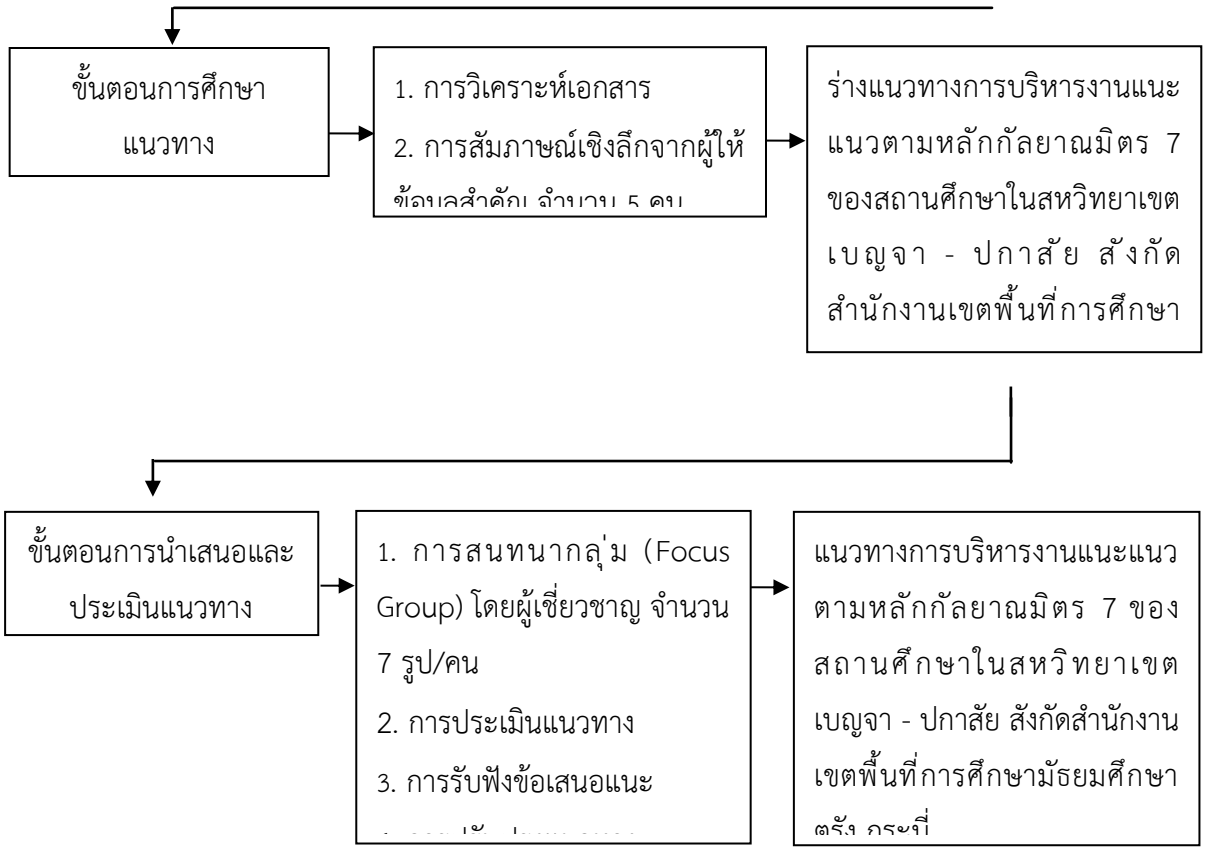
การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 15 คน มาจัดทำร่างการศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา จากนั้นปรับแก้และเพิ่มเติมข้อมูลตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละขั้นตอน แล้วนำเสนอร่างดังกล่าวต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น ก่อนปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้ร่างการศึกษาที่สมบูรณ์และพร้อมสำหรับการประเมินในขั้นตอนถัดไป

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มาจัดทำร่างแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 จากนั้นปรับแก้และเพิ่มเติมข้อมูลตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละขั้นตอน แล้วนำเสนอร่างดังกล่าวต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น ก่อนปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้ร่างแนวทางที่สมบูรณ์และพร้อมสำหรับการประเมินในขั้นตอนถัดไป

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 มารวบรวมและสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ จากนั้นปรับแก้และเพิ่มเติมข้อมูลตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละขั้นตอน จัดทำเป็นร่างแนวทางการบริหารงานแนะแนว แล้วนำเสนอร่างดังกล่าวต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น ก่อนปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ จัดทำเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งสรุปและนำเสนอผลการวิจัยในลำดับถัดไป





ภาพที่ 1 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

1) สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการหลัก ได้แก่ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีการใช้ข้อมูลรายบุคคลร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดูแล ช่วยเหลือ และวางแผนการเรียนและอาชีพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในการดำเนินงาน ได้แก่ การขาดครูแนะแนวโดยตรง ทำให้ครูที่ปรึกษาต้องรับภาระงานเพิ่ม ข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนยังไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน การเข้าถึงบริการสารสนเทศของนักเรียนบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการจัดวางตัวรายบุคคล และความไม่ต่อเนื่องของการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนเพียงพอสำหรับการนำไปพัฒนางานแนะแนวในระยะยาว

2) สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการ ได้แก่ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยมีการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ควบคู่กับแนวทางการบริหารงานแนะแนว 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและทิศทาง การวางระบบและกระบวนการ การกำหนดบทบาทและ

ความรับผิดชอบ การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ การดำเนินงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง และสามารถสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3) จากการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 รูป/คน เห็นว่าแนวทางมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

1) จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า สถานศึกษามีการจัดบริการแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการหลัก ได้แก่ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกันในภาพรวม มีการนำข้อมูลรายบุคคลจากหลายแหล่งมาใช้เป็นฐานในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์มาใช้ในการให้บริการสารสนเทศและการติดตามผล ส่งผลให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ และการดำเนินชีวิตได้สะดวกและทันต่อสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในการดำเนินงานแนะแนว ได้แก่ การขาดครูแนะแนวโดยตรง ภาระงานของครูที่ปรึกษาที่ต้องรับผิดชอบงานแนะแนวควบคู่กับงานสอน ข้อมูลรายบุคคลที่ยังไม่ครบถ้วน และไม่เป็นปัจจุบัน การเข้าถึงบริการสารสนเทศของนักเรียนบางกลุ่มที่ยังไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการจัดวางตัวรายบุคคล และความไม่ต่อเนื่องของการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานแนะแนวในระยะยาว ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐภล เพ็ชรทอง ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีตรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการหลัก และมีการเชื่อมโยงการให้บริการในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยใช้ข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผนดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (นัฐภล เพ็ชรทอง, 2564) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรินทรา อยู่หลาบ ที่ศึกษาการบริหารกับการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งพบว่า สถานศึกษามีการจัดบริการแนะแนวครบทั้ง 5 บริการหลัก และใช้ข้อมูลรายบุคคลเป็นฐานสำคัญในการดูแลและพัฒนาผู้เรียน แต่ยังพบข้อจำกัดด้านการให้คำปรึกษาอันเนื่องมาจากภาระงานของครูและการขาดครูแนะแนวที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรง (อรินทรา อยู่หลาบ, 2560) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรา น้องคนึง ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ซึ่งพบว่า การดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาครอบคลุมทั้งการเก็บข้อมูลรายบุคคล การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวรายบุคคล การให้ข้อมูล

สารสนเทศ และการติดตามประเมินผล แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความต่อเนื่องของการติดตามผล การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการสนับสนุนเชิงบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา (เกศรา น้องคนึง, 2560)

2) การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา – ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการ ได้แก่ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน ใช้ข้อมูลรายบุคคลเป็นฐานสำคัญในการวางแผน ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ควบคู่กับแนวทางการบริหารงานแนะแนว 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและทิศทาง การวางระบบและกระบวนการ การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ การดำเนินงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา สิงโต ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งพบว่า การบริหารงานแนะแนวควรครอบคลุมบริการแนะแนวทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล การให้บริการสารสนเทศ การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล และการติดตามผล โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางระบบการดำเนินงาน สนับสนุนทรัพยากร และนำผลการติดตามมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (ปนัดดา สิงโต, 2567) นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู กิตติวัฒนากูล ที่ศึกษาแนวทางการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งพบว่า การดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระบบบริการสารสนเทศที่ทันสมัย การเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา การประสานความร่วมมือกับชุมชนในการจัดวางตัวผู้เรียน และการนิเทศติดตามผลการศึกษาต่ออย่างเป็นระบบ (เรณู กิตติวัฒนากูล, 2558) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัณฑิรา ธิตะปัน ที่ศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่ประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในการบริหาร จะสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และถ่ายทอดแนวคิดการทำงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (ภัณฑิรา ธิตะปัน, 2564) จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานแนะแนวที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน การวางระบบการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุนทรัพยากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหาร จะช่วยให้การจัดบริการ

แนะแนวทั้ง 5 บริการมีความเชื่อมโยง เป็นระบบ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา–ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า แนวทางการบริหารงานแนะแนวที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษาจริง โดยการดำเนินงานแนะแนวอาศัยกระบวนการบริหารงานแนะแนว 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและทิศทาง การวางระบบและกระบวนการ การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ การดำเนินงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวมีความชัดเจน เป็นระบบ และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังช่วยให้การจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการมีความเชื่อมโยงกันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางระบบการดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้การบริหารงานแนะแนวสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐภล เพ็ชรทอง ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีตรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งพบว่า การดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาประกอบด้วยบริการแนะแนว 5 บริการ ได้แก่ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยมีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนา การจัดระบบบริหารและระบบข้อมูล การดำเนินงานตามระบบ การนิเทศติดตามและประเมินผล การรายงานผล และการพัฒนาระบบงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง (นัฐภล เพ็ชรทอง, 2564) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร นครพงศ์ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดขอบข่ายงานแนะแนวทั้ง 5 ด้านอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษามีทิศทางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เกรียงไกร นครพงศ์, 2565) อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภา แสงแก้ว ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งพบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานแนะแนว โดยมีการประชุมวางแผนงานและโครงการแนะแนวอย่างเป็นระบบ และมีการปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้การจัดบริการแนะแนวในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (จีรภา แสงแก้ว, 2557) จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานแนะแนวที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน การวางระบบการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหาร จะช่วยให้การดำเนินงานแนะแนวมีความเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง การบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้องค์ความรู้ ดังนี้

แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 1) บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล 2) บริการสารสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวรายบุคคล 5) บริการติดตามและประเมินผล มีแนวทางในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและทิศทาง 2) การวางระบบและกระบวนการ 3) การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ 4) การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ 5) การดำเนินงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม 6) การกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความถูกต้อง มีเหตุผล และความเมตตา ควบคู่กับการสื่อสารที่ชัดเจน การรับฟัง และการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน คือ หลักกัลยาณมิตร 7 ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้การดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 ด้านประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ข้อ ด้วยกัน คือ ปิโย ครุ ภาวนีโย วัตตา วจนักขโม คัมภีรังจะ กถัง กัตตา โน จัฏฐาเน นิโยชเย

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

การบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุป

1) ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานแนะแนว พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทั้ง 5 บริการหลัก ได้แก่ บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวรายบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล แต่ยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากร ข้อมูลรายบุคคล และการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา

2) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 พบว่า แนวทางการบริหารประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและทิศทาง การวางระบบและกระบวนการ การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ การดำเนินงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทาง พบว่า แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ควรกำหนดนโยบายและกรอบแนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 ให้สถานศึกษาในพื้นที่ใช้เป็นแนวทางเดียวกันในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบติดตามประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ศูนย์กลางสหวิทยาเขตเบญจา–ปกาสัย ควรทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาเครือข่ายครูแนะแนว และการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตให้มีความสอดคล้องและเกิดประสิทธิภาพร่วมกัน

3) สถานศึกษาควรนำหลักกัลยาณมิตร 7 ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา พร้อมทั้งใช้ผลการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการบริหารงานแนะแนวให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา - ปกาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ควรมีการบริหารงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจา–ปกาสัย ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานแนะแนว ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานตามหลักกัลยาณมิตร 7 อย่างเป็นรูปธรรม

3) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อสะท้อนคุณภาพการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษา

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแนะแนวตามหลักกัลยาณมิตร 7 เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษา

3) ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานแนะแนวภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พริกหวานกราฟิก.

เกรียงไกร นครพงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกศรา น้องคนึง. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

งานแนะแนวโรงเรียนกันทรลักษ์วิทยาคม. (ม.ป.ป.). คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนว.

จีรภา แสงแก้ว. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัฐภล เพ็ชรทอง. (2564). แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีตรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปนัดดา สิงห์โต. (2567). แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2), 73.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (22 กรกฎาคม 2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 129 ตอนที่ 45 ก หน้า 1–3.

ภัณฑิรา ธิตะปัน. (2564). การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรณู กิตติวัฒนากูล. (2558). แนวทางการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ลักขณา สิริวัฒน์. (2543). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. (2567). เป้าประสงค์การดำเนินงาน.

อรินทรา อยู่หลาบ. (2560). การบริหารกับการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย

Causal Factors Influencing the Success of Employee Retention in Human Resource Management of Private-Sector Building Management Organizations in Thailand

สุชาดา จันเจือ
Suchada Janjuea
ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง
Lavan Tonesakulrungruang
ศิริพร สัจจานันท์
Siriporn Sajjanan
สุพัตรา จันทนะศิริ
Supatra Chantanasiri
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University
E-mail: ss.dba2569@gmail.com
โทร. 093-096-2823

Received: 20 March 2026; Revised: 20 April 2026; Accepted: 20 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน และ (3) นำเสนอแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่เหมาะสมในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณคือพนักงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพคือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับสูง โดยด้านการพัฒนา/อบรมและด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (β = 0.99 และ 0.91, $p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานโดยตรง และ (3) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญที่เชื่อมโยงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การสู่ความสำเร็จในการธำรงรักษาพนักงาน

คำสำคัญ: การธำรงรักษาพนักงาน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ธุรกิจบริหารจัดการอาคาร

Abstract

This research aimed to (1) examine the levels of causal factors including human resource management, internal organizational factors, and learning organization; (2) investigate the relationships between these factors and employee retention success; and (3) propose appropriate employee retention approaches for private sector building management organizations in Thailand. A mixed-methods research design was employed. The quantitative sample consisted of 400 human resource personnel. Data were collected using a questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling. The qualitative sample comprised 10 human resource executives, with data collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis. The research findings were found that (1) human resource management and internal organizational factors were at high levels, with training/development and organizational culture dimensions scoring highest respectively; (2) human resource management and internal organizational factors had significant positive direct effects on learning organization (β = 0.99 and 0.91, $p < 0.05$), but had no direct effects on employee retention success; and (3) qualitative findings indicated that executives prioritized employee morale, organizational culture, and work climate as the most important factors. These findings suggest that learning organization serves as a crucial mediating variable linking human resource management and internal organizational factors to employee retention success.

Keywords: Employee Retention, Human Resource Management, Building Management Business

บทนำ

องค์การที่จะสามารถมีความแข็งแกร่งได้นั้นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถมองข้ามได้คือบุคลากร อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในองค์การ (Marquardt, 1996) อย่างไรก็ดี ในองค์การที่เป็นบริษัทเอกชนนั้น ปัญหาที่พบคือการลาออกของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นปัญหาที่หน่วยงานธุรกิจหลายแห่งกำลังประสบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีทักษะและต้องการการฝึกฝนที่ยาวนาน เช่น ช่างฝีมือ หรือตำแหน่งงานเฉพาะด้าน

การธำรงรักษาพนักงานไว้ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารที่สำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุม บริหาร และจัดการปัจจัยอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จทั้งในส่วนของวัตถุดิบ เครื่องจักร และเงินทุน การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพนำมาซึ่งค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าฝึกอบรม ค่าพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสูญเสียขวัญกำลังใจของพนักงานคนอื่นๆ (Meyer & Allen, 1997)

ธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทยเป็นธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านเทคนิค การบริการ และความปลอดภัย การรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การจึงเป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในสภาวะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง (Kaewsaeng-on et al., 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ปัจจัยภายในองค์การ (Internal Organizational Factors) และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการธำรงรักษาพนักงาน (Armstrong, 2014; Senge, 2006) แต่ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีผลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย

3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่เหมาะสมของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

H1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

H2 ปัจจัยภายในองค์การส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

H3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

H4 ปัจจัยภายในองค์การส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

H5 องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

H6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน โดยส่งผ่านปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้

H7 ปัจจัยภายในองค์การส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน โดยส่งผ่านปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือพนักงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน และเพิ่มเป็น 400 คน เพื่อความครอบคลุม ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและแบบง่าย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (4 ด้าน) ปัจจัยภายในองค์การ (5 ด้าน) องค์การแห่งการเรียนรู้ (3 ด้าน) ผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน (3 ด้าน) และข้อเสนอแนะ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือเชิงคุณภาพคือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ครอบคลุมประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (IOC ≥ 0.50)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงมาก ($\alpha > 0.90$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามทั้งในรูปแบบกระดาษและ Google Form กับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ระหว่างเดือนมกราคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร 10 คน พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูล การลงรหัส และการสรุปประเด็น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ศึกษาโดยภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	**3.95**	**1.021**	**มาก**	
ด้านการพัฒนา/อบรม	3.99	0.989	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.99	1.024	มาก	2
ด้านขวัญและกำลังใจ	3.93	1.037	มาก	3
ด้านการประเมินผล	3.88	1.033	มาก	4
ปัจจัยภายในองค์การ (IO)	**3.97**	**0.972**	**มาก**	
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.05	0.956	มาก	1

ด้านการวัดและประเมินผล	3.99	0.989	มาก	2
ด้านภาวะผู้นำ	3.96	0.933	มาก	3
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.94	0.995	มาก	4
ด้านเทคโนโลยี	3.93	0.985	มาก	5
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	**3.97**	**1.017**	**มาก**	
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.99	0.989	มาก	1
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.99	1.024	มาก	2
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.93	1.037	มาก	3
ผลสำเร็จการธำรงรักษาพนักงาน (BE)	**3.75**	**0.832**	**มาก**	
ความพึงพอใจในงาน	4.02	0.742	มาก	1
ความผูกพันต่อองค์กร	4.01	0.783	มาก	2
อัตราการลาออกลดลง	3.23	0.972	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรทั้งหมดในระดับมาก โดยปัจจัยภายในองค์การ (IO) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.97) รองลงมาคือองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ($\bar{X}$ = 3.97) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ($\bar{X}$ = 3.95) และผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน (BE) ($\bar{X}$ = 3.75) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.05) รองลงมาคือการพัฒนา/อบรมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.99)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	HRM	IO	LO	BE
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	3.95	0.839	1			
ปัจจัยภายในองค์การ (IO)	3.97	0.760	0.908**	1		
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	3.97	0.845	0.990**	0.910**	1	
ผลสำเร็จการธำรงรักษาพนักงาน (BE)	3.75	0.590	0.828**	0.702**	0.623**	1

หมายเหตุ: N=400, $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.623 ถึง 0.990 ซึ่งไม่พบปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance สูงกว่า 0.10 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 (Hair et al., 2010)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ความสัมพันธ์	อิทธิพลทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)	อิทธิพลรวม (TE)	t	p	ผลการทดสอบ
H1 HRM ⟶ LO	0.62	-	0.62	8.45	< 0.05	ยอมรับ
H2 IO ⟶ LO	0.35	-	0.35	4.92	< 0.05	ยอมรับ
H3 HRM ⟶ BE	0.08	0.43	0.51	1.12	> 0.05	ปฏิเสธ
H4 IO ⟶ BE	0.05	0.24	0.29	0.78	> 0.05	ปฏิเสธ
H5 LO ⟶ BE	0.69	-	0.69	9.34	< 0.05	ยอมรับ
H6 HRM ⟶ LO ⟶ BE	-	0.43	-	4.21*	< 0.05	ยอมรับ
H7 IO ⟶ LO ⟶ BE	-	0.24	-	3.56*	< 0.05	ยอมรับ

หมายเหตุ: การทดสอบนัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อมใช้วิธี Bootstrapping (95% Confidence Interval)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ดัชนี	ค่าที่ได้	เกณฑ์	ผลการประเมิน
χ^2 (Chi-square)	245.32 ($p < 0.05$)	$p > 0.05$	ไม่ผ่าน
χ^2/df	1.85	< 2.00	ผ่าน
GFI	0.94	> 0.90	ผ่าน
AGFI	0.91	> 0.90	ผ่าน
CFI	0.97	> 0.90	ผ่าน
RMSEA	0.046	< 0.05	ผ่าน
df	132	-	-

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า

H1 และ H2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

H3 และ H4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยภายในองค์การ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

H5 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.69$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

H6 และ H7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน โดยส่งผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Bootstrapping 95% CI ไม่มีค่า 0) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ เชื่อมโยงปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การไปสู่ผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย โดยโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.85$, GFI = 0.94, CFI = 0.97, RMSEA = 0.046)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการธำรงรักษาพนักงาน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 10 คน สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด	ความถี่	ผู้ให้สัมภาษณ์
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ด้านขวัญกำลังใจ	5	คนที่ 2, 6, 7, 9, 10
	ด้านการพัฒนาและอบรม	4	คนที่ 1, 5, 8
	ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2	คนที่ 3
	ด้านการประเมินผล	1	คนที่ 4
ปัจจัยภายในองค์การ	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3	คนที่ 3, 7, 9
	ด้านภาวะผู้นำ	2	คนที่ 1, 6
	ด้านเทคโนโลยี	2	คนที่ 4, 8
	ด้านระบบการจัดการ	2	คนที่ 5, 10
	ด้านโครงสร้างองค์กร	1	คนที่ 2
องค์การแห่งการเรียนรู้	ด้านบรรยากาศในการทำงาน	5	คนที่ 1, 2, 5, 7, 10

	ด้านการทำงานเป็นทีม	4	คนที่ 3, 6, 8, 9
	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	1	คนที่ 4

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4 พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ด้านขวัญกำลังใจ มากที่สุด (ความถี่ 5) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและอบรม (ความถี่ 4) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ความถี่ 2) และด้านการประเมินผล (ความถี่ 1) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการธำรงรักษาพนักงาน เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและความตั้งใจอยู่กับองค์การ

ด้านปัจจัยภายในองค์การ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด (ความถี่ 3) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี และด้านระบบการจัดการ (ความถี่ 2 เท่ากัน) และด้านโครงสร้างองค์กร (ความถี่ 1) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานสำคัญของความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน ขณะที่ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี และระบบการจัดการมีบทบาทสนับสนุนที่สำคัญ

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ด้านบรรยากาศในการทำงาน มากที่สุด (ความถี่ 5) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (ความถี่ 4) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม (ความถี่ 1) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานต้องการคงอยู่กับองค์การในระยะยาว

โดยสรุป ปัจจัยที่ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาและสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันและความตั้งใจอยู่กับองค์การ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด สอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2014) ที่กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มุ่งใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ

ด้านการพัฒนาและอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ Noe (2020) ที่ระบุว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ Jaiaree & Pooripakdee (2025) ที่พบว่าทุนมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการดำเนินงานขององค์การ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยภายในองค์การ สอดคล้องกับ Schein (2017) ที่อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดรูปแบบความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้และการพัฒนาองค์การ

ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Edmondson (2018) ที่ชี้ว่าความปลอดภัยทางจิตใจ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ในองค์การ และสอดคล้องกับ Matwanna & Pooripakdee (2025) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันและส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

ผลการวิจัยที่พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน เป็นประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ประการแรก การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นระบบที่ออกแบบพฤติกรรมและสมรรถนะผ่านการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และประเมินผล ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้โดยตรง ผ่านการพัฒนาทักษะและการสร้างระบบสะท้อนผลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Jaiaree & Pooripakdee (2025) ที่พบว่าทุนมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

ประการที่สอง การที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน อาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่อง ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable) โดยองค์การแห่งการเรียนรู้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การไปสู่ผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meerat (2024) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความตั้งใจลาออก

ประการที่สาม การธำรงรักษาพนักงานเป็นผลลัพธ์หลายเหตุ ที่มักถูกครอบงำด้วยปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน โอกาสงานทางเลือก และสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับการวิเคราะห์อภิมานของ Kanjanakan et al. (2024) ที่พบว่าความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก โดยมิติด้านความเหมาะสม และการสูญเสีย มีบทบาทสำคัญ ในขณะที่มิติด้านความเชื่อมโยง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในบริบทเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการธำรงรักษาพนักงาน

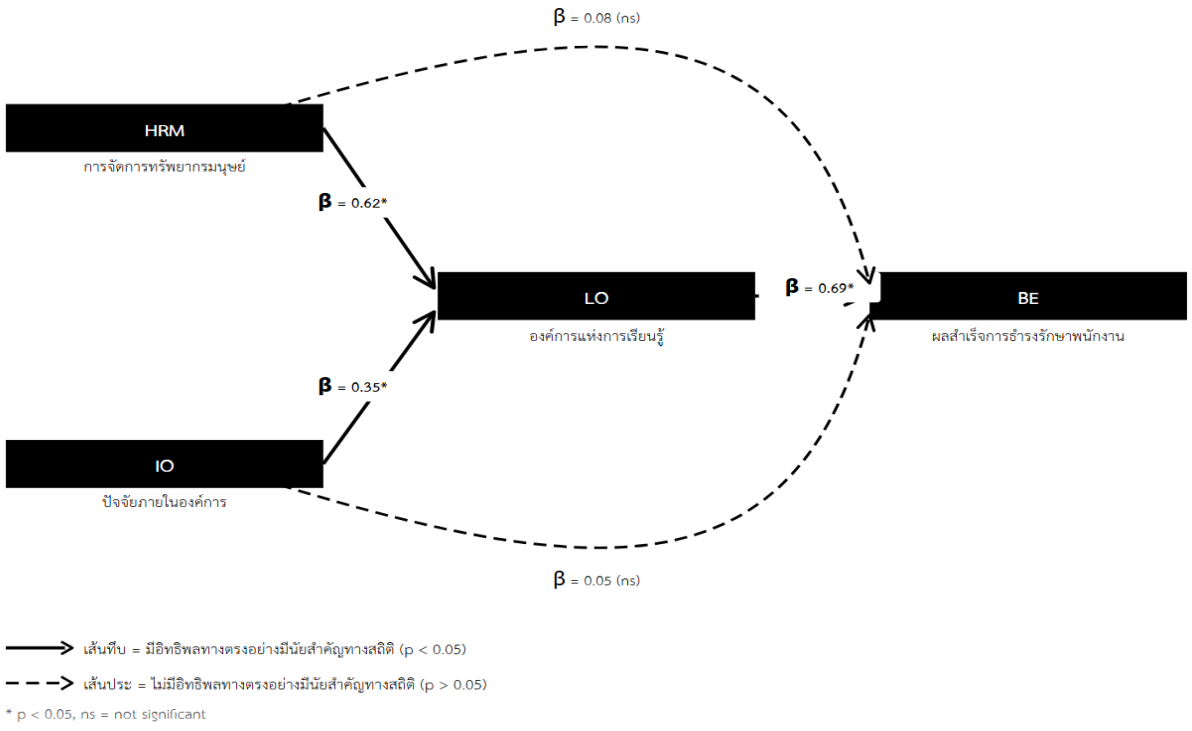
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่แยกปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจอยู่กับองค์การ

วัฒนธรรมองค์กรได้รับการยอมรับว่าเป็นรากฐานของความผูกพัน สอดคล้องกับ Meyer & Allen (1997) ที่อธิบายว่าความผูกพันเชิงอารมณ์ เกิดจากการที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้สึกดังกล่าว

บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้สร้างความปลอดภัยทางจิตใจ สอดคล้องกับ Kahn (1990) ที่กล่าวว่าความปลอดภัยทางจิตใจทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ในองค์การ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับกลไกการส่งผ่านอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การไปสู่ผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน โดยมีองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อการธำรงรักษาพนักงานได้ หากปราศจากการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นก่อน กล่าวคือ องค์การต้องลงทุนในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนผ่านทรัพยากรและปัจจัยต่างๆ ไปสู่ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

สรุป

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์กรธุรกิจเอกชนด้านการบริหารจัดการอาคารในประเทศไทย แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของการธำรงรักษาพนักงาน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุนว่าปัจจัยทั้งสามด้านมีความสำคัญต่อการธำรงรักษาพนักงาน โดยเฉพาะด้านขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นกลไกส่งผ่านไปสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาขวัญกำลังใจของพนักงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการธำรงรักษาพนักงาน

2. ควรมีนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะค่านิยมร่วมที่สนับสนุนความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน

3. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกลไกในการเชื่อมโยงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยภายในองค์การไปสู่ความสำเร็จในการธำรงรักษาพนักงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการยกย่องพนักงานดีเด่น กิจกรรมทีมสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวก

2. ผู้บริหารทุกระดับควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อเอื้อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

4. ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดการความรู้และการสื่อสารภายในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทขององค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังธุรกิจประเภทอื่น หรืออุตสาหกรรมที่มีลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและสรุปเป็นนัยทั่วไป

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาพนักงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน และค่านิยมของพนักงานแต่ละช่วงวัย

4. ควรทำการวิจัยระยะยาว เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ และผลกระทบต่อการธำรงรักษาพนักงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.). Kogan Page.

Cochran, W. G. (1953). Sampling techniques. John Wiley & Sons.

Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. John Wiley & Sons.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

Jaiaree, P., & Pooripakdee, S. (2025). Developing learning organization to drive organizational performance of public company limited in Thailand. Silpakorn University.

Kaewsaeng-on, R., Branine, M., Vundla, S., Tongsri, P., & Mehmood, S. (2021). Dealing with high talent turnover through talent engagement strategies: A study of the hotel sector in Thailand. TEM Journal, 10(4), 1668-1678.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Kanjanakan, P., Chareonwongsak, K., & Chaiprasit, K. (2024). A meta-analytic review of job embeddedness and turnover intention: Evidence from South-East Asia. SAGE Open, 14(2), 1-17.

Matwanna, S., & Pooripakdee, S. (2025). Building a positive work environment: The role of psychological empowerment in engagement and intention to leave. Behavioral Sciences, 15(2), 131.

Meerat, S. (2024). Relationships among employee turnover intention and perception of employees on organisational readiness for change, transformational leadership, and usability of flexible work arrangement: Mediating role of organisational commitment in technology-related industries in Thailand. Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD), 74438.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications.

Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success. McGraw-Hill.

Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill.

Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). John Wiley & Sons.

Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (2nd ed.). Currency Doubleday.

Suksawat, T., & Goerlich, M. (2025). Managing diversity in Thailand's hotel industry: Implications for recruitment, retention and training. The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic Dynamics, 4(53), 151-166.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา

The Relationship between Administrators' Leadership Traits and Teachers' Joy at Work in General Education Private Schools in Songkhla Province

ธัญญานุช ทวีพัฒนะพงศ์
Tunyanud Thaweepatthanapong
จรัส อติวิทยาภรณ์
Jaras Atiwittayaporn
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: tunyanud.tha066@hu.ac.th
โทร. 0999197819

Received: 27 March 2026; Revised: 6 April 2026; Accepted: 19 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = .877) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำ, ความสุขในการทำงาน, โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research article aimed to 1) study the level of administrators' leadership traits in General Education Private Schools in Songkhla Province. 2) study the level of teachers' joy at work in General Education Private Schools, and 3) study the relationship between administrators' leadership traits and teachers' joy at work in General Education Private Schools in Songkhla Province. The sample consisted of 336 teachers in General Education Private Schools in Songkhla Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .972, calculated using Cronbach's alpha. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed as follows: 1) The overall level of administrators' leadership traits in General Education Private Schools in Songkhla Province was at a high level. When considering aspects, all aspects were also at a high level. The aspects were ranked from the highest to the lowest mean as follows: human relations, self-confidence, determination, intelligence, and honesty. 2) The overall level of teachers' joy at work in General Education Private Schools in Songkhla Province was at a high level. When considering aspects, all aspects were also at a high level. The aspects were ranked from the highest to the lowest mean as follows: happy body, happy heart, happy relax, happy money, happy brain, happy soul, happy family, and happy society. 3) The relationship between the level of administrators' leadership traits and teachers' joy at work of General Education in Songkhla Province showed a positive correlation at the .01 level of statistical significance, with a very high level of correlation (r_{xy}= .877)

Keywords: Leadership Traits, Teachers' Joy at Work, Private Schools

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพย่อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยบุคคลดังกล่าวควรมีทั้งความรู้ ความสามารถ และภูมิปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (ปีพ.ศ. 2560–2579) ที่มุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งให้

ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม ตลอดจนการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ โดยอาศัยการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพนั้น จึงนับเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อน อีกทั้งยังเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อส่งเสริมให้คนไทยทุกช่วงวัยมีความเจริญงอกงามในทุกมิติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การพัฒนามนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่ต้องดำเนินการอย่างมีมาตรฐานและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 9 ถึงฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง สร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และเน้นความเสมอภาค ความเป็นธรรม พร้อมสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรหลักของชาติที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรและประเทศชาติ กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างศักยภาพคนเป็นภารกิจที่ต้องเริ่มจากผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคน นั่นคือ “ครู” ผู้ซึ่งถือเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมและอนาคตของชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางแผน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กร แม้การจัดโครงสร้างองค์กรจะไม่สมบูรณ์แบบ แต่หากผู้บริหารมีความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงานก็ยังเกิดขึ้นได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีการจัดการที่ดีเพียงใด แต่ขาดผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องสามารถนำพาองค์กรการศึกษาสู่การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่แน่วแน่ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีทักษะการแก้ไขปัญหาและแสดงบทบาทผู้นำที่เหมาะสมกับความคาดหวังของครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและสังคม นอกจากนี้ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยังควรทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งเป็นนักเจรจาต่อรอง นักพูดที่มีศิลปะ และนักฟังที่ดี หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติบทบาทเหล่านี้ได้ครบถ้วนและเหมาะสมกับสถานการณ์ จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (บัณฑิต คุณาวุฒิกร, 2561)

ในสภาพปัจจุบันโดยอ้างอิงจากรายงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) ประจำปี 2567 ระบุว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลาประสบปัญหาขาดแคลนครู การลาออก และความไม่พึงพอใจต่อ

สภาพแวดล้อมการทำงาน แม้จะมีความพยายามในการสนับสนุนงบประมาณและพัฒนาบุคลากร แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู อาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาที่ปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ความสุขในการทำงานขององค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรือง ที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยีซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการเหมือนกันคือความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กร ก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้น การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์การหรือการเป็นองค์การแห่งความสุขนั้น เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้ความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริง มีสมดุลของชีวิตเกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กรและสังคม คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567)

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูได้ ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพราะความสุขของครูมิได้ขึ้นอยู่กับนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความใส่ใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา

2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา จากสถานศึกษาทั้งหมด 112 โรงเรียน จำนวน 2,667 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดสงขลา จำนวน 2,667 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นคำถาม แบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือทางการศึกษาและนำแนวทาง ไปสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้คลอบคลุมเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องคลอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้เก็บตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ติดต่อสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแนบคิวอาร์โค้ด แบบสอบถามออนไลน์

3. ติดตามเก็บแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดเฉลียว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย ใช้เงินเป็น การหาความรู้ มีคุณธรรม มีครอบครัวดี และสังคมที่มีความสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1993)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ (2545)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ คือ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Product-Moment Correlation Coefficient (r)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.52) และด้านความตั้งใจ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.53) ด้านความฉลาดเฉลียว ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.61) และด้านความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.64) ตามลำดับ พิจารณารายด้านได้ดังนี้

1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา ด้าน

ความฉลาดเฉลียว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.61) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความรู้รอบด้านในการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไหวพริบ และสติปัญญาดี ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.78) และผู้บริหารมีความรู้และความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.83) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.85)

1.2 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.52) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.67) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.77) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนและเป้าหมายที่มั่นคง ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.71)

1.3 ด้านความตั้งใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.59) รองลงมา ผู้บริหารมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเมื่อเผชิญกับอุปสรรค ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.74) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศเวลาให้กับงาน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. =0.67)

1.4 ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.64) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเคารพในเกียรติของตนเอง ผู้อื่น และองค์กร ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.75) และผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และมีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.75) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.81)

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.59) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความ

สุภาพอ่อนน้อม และให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกระดับ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือที่ดีในหมู่คณะ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.70) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างตั้งใจ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีและเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.76)

2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.46) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านมีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการผ่อนคลาย ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.52) และด้านมีคุณธรรม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.51) ตามลำดับ นอกจากนี้ ด้านสังคมที่มีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.57) ด้านใช้เงินเป็น และด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.67 และ S.D. = 0.61 ตามลำดับ) ด้านมีน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านมีครอบครัวที่ดี ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.63) พิจารณารายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านมีสุขภาพดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.56) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านดูแลรักษาสุขภาพโดยการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.61) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเลือกรับประทานอาหารที่ใประโยชน์และโภชนาการครบทั้ง 5 หมู่ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65) และท่านออกกำลังกายเป็นประจำและสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.71) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.67)

2.2 ด้านมีน้ำใจงาม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.62) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือ และแบ่งปันผู้อื่นเสมอ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.75) และท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจ เมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.89) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้จัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

2.3 ด้านการผ่อนคลาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.65) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่

ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.57) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) ท่านใช้ชีวิตในการทำงานและดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.65) และ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมการจัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.4 ด้านใช้เงินเป็น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.67) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านไม่มีหนี้สินที่เกินความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามกำหนด ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.67) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.82) และท่านวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.96) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีเงินเก็บออม เพื่อนำไปใช้จ่ายเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2.5 ด้านการหาความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.61) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเสมอ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.75) และท่านได้ศึกษาความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.63) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้เข้าอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

2.6 ด้านมีคุณธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.51) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.57) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.64) และท่านมีความซื่อสัตย์และความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.70) และท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์การได้อย่างเคร่งครัด ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

2.7 ด้านมีครอบครัวที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .63) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ครอบครัว

เป็นที่ปรึกษาที่ดี เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.74) และท่านใช้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.68) และครอบครัวของข้าพเจ้ามีความรักและผูกพันต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.8 ด้านสังคมที่มีความสุข โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.57) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สังคมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สังคมในสถานศึกษาของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.68) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และสังคม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.75) และ ท่านปฏิบัติเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = .877**)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำโดยภาพรวม (X) กับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ สังคมที่มีความสุข (Y8) (r = .801**) รองลงมา ได้แก่ มีครอบครัวที่ดี (Y7) (r = .779**), มีคุณธรรม (Y6) (r = .763**), การหาความรู้ (Y5) (r = .734**), มีน้ำใจงาม (Y2) (r = .622**), ใช้เงินเป็น (Y4) (r = .599**), การผ่อนคลาย (Y3) (r = .452**) และมีสุขภาพดี (Y1) (r = .442**) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการบริหารงานเชิงระบบ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ใจเย็น (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญชลิตา ขำสุนทร (2564) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ การมอบหมายงาน และการกำกับติดตาม ในเชิงทฤษฎี ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ของ Stogdill (อ้างอิงใน เบญจพร ห่อประเสริฐ, 2564, น.67) และแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass (อ้างถึงใน บุษบา คำนนท์, 2559, น.58) ซึ่งเสนอว่า ผู้บริหารที่มีสติปัญญา ความยืดหยุ่นทางความคิด และทักษะทางสังคม จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและ

แรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย สะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา และเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่สนับสนุนบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูมีภาวะทางอารมณ์และจิตใจเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและสามารถดำรงชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความผูกพันต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2559) ที่กล่าวถึง แนวคิด Happy Brain ซึ่งอธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาศัยประสบการณ์ ความสามารถทางปัญญา และการสนับสนุนจากองค์กร โดยความสุขดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในบริบทขององค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุภัทรา บัวเพิ่ม (2559) ที่กล่าวถึงแนวคิด ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ซึ่งเน้นว่าการส่งเสริมการผ่อนคลายและการลดความเครียดในองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะผู้นำที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างที่ดีจะส่งผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลาซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุม ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นบวกในลักษณะนี้ถือเป็นกลไกเชื่อมโยงสำคัญระหว่างคุณลักษณะผู้นำและความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิปัตย์ ทั่นเส้ง (2561) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารเป็นผู้หล่อหลอมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสภาวะความสุขของครูในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Claypool (2017) ที่พบว่าความเป็นผู้นำในองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสุขในการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงสอดรับกับแนวคิดของ Sharon (อ้างถึงใน ภณิดา บุญทวี, 2561, น.14) ที่ระบุว่าองค์กรต้องการผู้นำที่สามารถสร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขจะมีพลังงาน

และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานสามารถฟันฝ่าปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผลในเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ของ Stogdill (อ้างอิงใน เบญจพร ห่อประเสริฐ, 2564, น.67) ที่เสนอว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะทางสังคม ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์จะสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีได้ รวมถึงแนวคิดของ Northouse (2018) ที่ชี้ว่าคุณลักษณะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์และความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่นำไปสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงส่งผลต่อบุคคลครูโดยตรง แต่ยังเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ก่อรูป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีส่วนทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของครูมิได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกภายในสถานศึกษาได้ โดยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับมิติ “สังคมที่มีความสุข” รองลงมา ได้แก่ “มีครอบครัวที่ดี” และ “มีคุณธรรม” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถสร้างบรรยากาศของการยอมรับ ความร่วมมือ และความผูกพันในองค์กร จนนำไปสู่ความสุขในการทำงานของครูในทุกมิติ

สรุป

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1.คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = .877)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครูในเชิงลึก อันจะช่วยให้เข้าใจบริบท กระบวนการ และปัจจัยเชิงเหตุผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน ภาระงาน หรือการสนับสนุนจากองค์กร ร่วมกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างรอบด้าน

3. ควรพัฒนาแนวทางการบริหารที่มุ่งเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยอาศัยผลการวิจัยเป็นฐานความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

จินดา ใจเจ็น (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเชียงราย.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง. (2561). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

บัณฑิต คุณาวุฒิกร. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจพร ห่อประเสริฐ (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์. (2559). แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happy Workplace). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภัทรา บัวเพิ่ม. (2559). การส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้ ข่าวสาร วิจัยการศึกษา. สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการศึกษา แห่งชาติ. 14(3), 8-11.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). รายงานประจำปี 2567. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial. Military. and educational impact. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Claypool, K. K. (2017). Organizational leadership and employee happiness. Journal of Leadership Studies. 11(2), 45–52.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

Likert, R. (1956). The human organization. New York, NY: McGraw–Hill.

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Sharon, D. (2011). Leadership and workplace happiness. International Journal of Management. 28(3), 112–120.

Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

A study of Competencies of Schools Administrators Under The office of Primary Educational Services Office Songkhla Area 1

วาสนา กองแก้ว
Wassana Kongkeaw
อริสรา บุญรัตน์
Arisara Boonrat
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University
e-mail: Wassana.kon087@hu.ac.th
โทร. 082-1416146

Received: 17 March 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 9 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 404 คน จาก 101 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีสมรรถนะไม่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนว

ทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ การจัดหลักสูตรอบรมเชิงสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช และการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะการบริหาร

Abstract

This research aimed to 1) study the competency levels of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the competencies of school administrators classified by work experience and school size, and 3) compile recommendations for developing the competencies of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. This study employed survey research methodology. The population and sample consisted of 404 department heads across four administrative departments from 101 schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.98 and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of .964. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA.

The findings revealed that the overall competency of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. The dimension with the highest mean score was self-management competency, followed by communication competency, while the dimension with the lowest mean score was global awareness competency. The comparative analysis indicated that administrators with different levels of work experience showed no statistically significant difference in competency, whereas administrators from schools of different sizes differed in competency at a statistically significant level. Key developmental guidelines included organizing competency-based training programs aligned with local contexts, establishing mentoring and coaching systems, and developing individual competency development plans to sustainably enhance the quality of school administration.

Keywords: Administrative, Competency, Competency Development

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการสร้างคนที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งเป็นผู้นำหลักในการกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (สมพงษ์ จิตระดับ, 2561) โดยในปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารมิได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการทั่วไป แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

ภายใต้บริบทของโลกยุค VUCA ที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การดูแลสุขภาวะของผู้เรียนและครู ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “ศักยภาพของผู้นำ” ในการบริหารจัดการและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการบูรณาการของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา (Boyatzis, 2008) โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ในระดับนโยบาย ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการมีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด สภาพแวดล้อม และความพร้อมของทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบทอาจเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรและเทคโนโลยี ขณะที่โรงเรียนในเขตเมืองแม้จะมีทรัพยากรมากกว่า แต่ก็ต้องเผชิญกับความคาดหวังและการแข่งขันที่สูงขึ้น ความแตกต่างดังกล่าวทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ายังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ “ระดับและลำดับความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา” ในพื้นที่ดังกล่าว ว่าสมรรถนะด้านใดควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมุ่งวิเคราะห์สมรรถนะในมิติต่าง ๆ เพื่อระบุช่องว่างและลำดับความจำเป็นในการพัฒนาและเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการวางแผนนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 โรงเรียน โดยมีครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป รวมทั้งสิ้น 540 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568)กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่ม จาก 101 โรงเรียน รวม 404 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยอาศัยขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นหน่วยสุ่ม จากนั้น สุ่มโรงเรียนและสุ่มครูหัวหน้ากลุ่มงานด้วยวิธีสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามแนวคิดของ Hellriegel et al. (2005) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท และ 3) ข้อเสนอแนะของการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.964

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกรายด้าน

	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.20	0.35	มาก
2.	สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.23	0.38	มาก
3.	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.38	มาก
4.	สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.26	0.35	มาก
5.	สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.25	0.37	มาก
6.	สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.26	0.39	มาก
	รวม	**4.24**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.35) สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.39) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.37) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.38) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.38) และสมรรถนะด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน					
	1-5 ปี (n=74)		6-10 ปี (n= 201)		10 ปีขึ้นไป (n109)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.27	0.38	4.19	0.33	4.19	0.37
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.24	0.43	4.21	0.32	4.24	0.43
3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.37	4.21	0.35	4.19	0.43
4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.28	0.41	4.25	0.31	4.27	0.37
5. สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.29	0.41	4.24	0.35	4.25	0.37
6. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.28	0.40	4.26	0.39	4.26	0.39
ภาพรวม	**4.28**	**0.31**	**4.23**	**0.25**	**4.23**	**0.31**

จากตารางที่ 2 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 1–5 ปี มีระดับสมรรถนะโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.2761) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.2336) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงาน 6–10 ปี ($\bar{X}$ = 4.2270) ตามลำดับจึงทำการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	1.785	.169
	ภายในกลุ่ม	49.872	401	.124		
	รวม	**50.316**	**403**			
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.094	2	.047	.325	.722
	ภายในกลุ่ม	57.647	401	.144		
	รวม	**57.740**	**403**			
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.321	2.216	.110
	ภายในกลุ่ม	58.016	401	.145		
	รวม	**58.657**	**403**			
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	48.253	401	.120		
	รวม	**48.318**	**403**			
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	.459	.632
	ภายในกลุ่ม	53.906	401	.134		
	รวม	**54.030**	**403**			
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.037	.963
	ภายในกลุ่ม	61.289	401	.153		
	รวม	61.301	403			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.134**	**2**	**.067**	**.853**	**.427**
	ภายในกลุ่ม	**31.559**	**401**	**.079**		
	รวม	**31.693**	**403**			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าค่า Sig. **=** .427 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมีค่าระดับนัยสำคัญ มากกว่าระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Sig. **=** .169) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (Sig. = .722) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Sig**. =** .110) สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Sig. = .766) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ **(**Sig. = .632)

และสมรรถนะด้านการบริหารตนเอง (Sig. = .963) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดใหญ่ (n=12)		ขนาดกลาง (n=124)		ขนาดเล็ก (n=268)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.20	0.35	4.20	0.35	4.20	0.35
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.23	0.38	4.23	0.38	4.23	0.42
3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.38	4.22	0.38	4.22	0.38
4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.26	0.35	4.26	0.35	4.26	0.35
5. สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.25	0.37	4.25	0.37	4.25	0.37
6. สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	4.26	0.39	4.26	0.39	4.26	0.39
ภาพรวม	**4.24**	**0.28**	**4.24**	**0.28**	**4.24**	**0.28**

จากตารางที่ 4 ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาทุกขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.28) จึงทำการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านขนาดสถานศึกษากับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.758	2	.379	3.067	.048*
	ภายในกลุ่ม	49.558	401	.124		
	รวม	50.316	403			
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	3.384	.035*
	ภายในกลุ่ม	56.782	401	.142		
	รวม	57.740	403			
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.565	2	.283	1.951	.144
	ภายในกลุ่ม	58.092	401	.145		
	รวม	58.657	403			
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.832	2	.416	3.512	.031*
	ภายในกลุ่ม	47.486	401	.118		
	รวม	48.318	403			
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	.658	2	.329	2.472	.086
	ภายในกลุ่ม	53.372	401	.133		
	รวม	54.030	403			
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.522	3.472	.032*
	ภายในกลุ่ม	60.257	401	.150		
	รวม	61.301	403			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.744**	**2**	**.372**	**4.817**	**.009***
	ภายในกลุ่ม	**30.949**	**401**	**.077**		
	รวม	**31.693**	**403**			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่า Sig. = .009 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Sig. = .048) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (Sig. = .035) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Sig. = .031) และด้านการบริหารตนเอง (Sig. = .032) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Sig. = .144)

และด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (Sig. = .086) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ใน ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ด้านสมรรถนะ	ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
สมรรถนะด้านการสื่อสาร	ขนาดเล็ก	4.18	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.27	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.15	–	–	–
สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ขนาดเล็ก	4.21	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.29	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.05	–	–	–
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	4.20	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.27	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.10	–	–	–
สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ขนาดเล็ก	4.24	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.32	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.13	–	–	–
สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	ขนาดเล็ก	4.23	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.31	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.20	–	–	–
สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง	ขนาดเล็ก	4.25	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.32	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.03	–	–	–
ภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.22**	**–**	**0.08***	**–**
	ขนาดกลาง	**4.30**	**–**	**–**	**–**
	ขนาดใหญ่	**4.11**	**–**	**–**	**–**

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงกว่าสถานศึกษาขนาด ขณะที่การเปรียบเทียบระหว่างคู่ขนาดสถานศึกษาอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจ ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นระบบ เข้าใจง่าย และหลากหลายช่องทาง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

2) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรดำเนินไปตามแผนอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน ยืดหยุ่นตามบริบท และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม สนับสนุนความร่วมมือ ความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งภายในองค์กร

4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจด้านกลยุทธ์ และสามารถนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

5) สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและเหตุการณ์ปัจจุบัน ก้าวทันเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 และเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

6) สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารควรมีวินัย ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนาการบริหารตนเองด้านการจัดการเวลา การควบคุมตนเอง และภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีสมรรถนะโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และการบริหารตนเอง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบ

มาตรฐานสมรรถนะเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (รัชนีกร แสงสว่าง, 2564) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานตามมาตรฐานเดียวกัน (นาวิน พินิจอภิรักษ์ และไตรรัตน์ สิทธิทูล, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อินทะวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้บริบทของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน (เสกสรร อินทะวงศ์, 2566) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิณณะ ชูชีพ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (จิณณะ ชูชีพ, 2568)

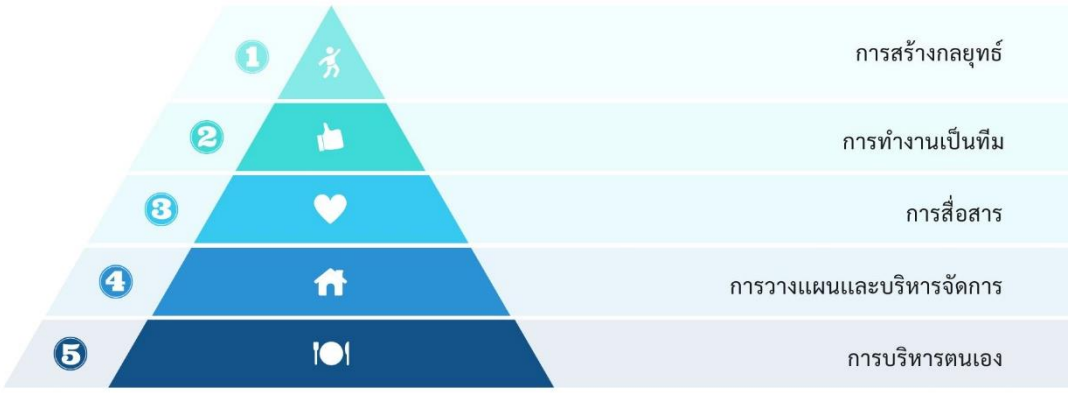
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาในบางด้าน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีโอกาสในการบริหารจัดการงานที่มีความซับซ้อนและทรัพยากรที่หลากหลายมากกว่า ส่งผลให้ต้องใช้ทักษะการสื่อสาร การวางแผน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel et al ที่ได้กล่าวว่าการสื่อสารและการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทที่มีโครงสร้างการทำงานซับซ้อน (Hellriegel et al., 2005) ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ไม่แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะสมรรถนะดังกล่าวเป็นสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดหรือบริบทการดำเนินงานแตกต่างกันเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะบางประเด็นของสมรรถนะ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่น จึงควร

ได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของเมทินี มาลานนท์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (เมทินี มาลานนท์ และคณะ, 2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความร่วมมือภายในองค์กร (รัชนีกร แสงสว่าง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นโครงสร้างเชิงลำดับชั้น โดยมีการบริหารตนเอง เป็นฐานรากที่กว้างที่สุดและสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารต้องมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นพื้นฐานก่อน จึงจะสามารถพัฒนาสมรรถนะในชั้นถัดไปได้ ได้แก่ การวางแผนและการบริหารจัดการที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ ตามด้วย การสื่อสาร ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนภายในและภายนอกสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีม ที่เสริมสร้างพลังองค์กรด้วยการมีส่วนร่วม ต้องมองการณ์ไกลและเชื่อมสถานศึกษากับบริบทโลก และสมรรถนะสูงสุดคือ การสร้างกลยุทธ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้ได้เปรียบในระยะยาว

สรุป

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารตนเอง รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรอบรมพัฒนาผู้บริหารที่เน้นสมรรถนะตามบริบทของพื้นที่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสู่ผู้บริหารใหม่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารติดตามข่าวสารและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารในเขตพื้นที่เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการนำผลการประเมินสมรรถนะไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรนำใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบริบทและขนาดของสถานศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดความเหลื่อมล้ำด้านศักยภาพ

2) ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง โดยเน้นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาครูและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2) นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

3) ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์และการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบท กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำแนวคิดใหม่หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

2) โรงเรียนสามารถนำไปข้อค้นพบไปเป็นประเด็นหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิณณะ ชูชีพ. (2568). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 3(3), 533-550.

นาวิน พินิจอภิรักษ์ และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 8(2), 328-342.

เมทินี มาลานนท์ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 8(2), 88-102

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รณรงค์ ศุภรัศมี. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ. 62(2), 4-9

สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ. (2561). การวิจัยท้องถิ่นล่างสู่บน: แนวปฏิบัติเชื่อมร้อยนโยบาย. ศูนย์วิจัยและพัฒนาด้านเด็กและเยาวชน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรร อินทะวงศ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). คู่มือการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ความเป็นมา และระบบของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Boyatzis, R. E. (2008). Competent manager: A model for effective performance. New York: John Wiley & Sons.

Fullan, M. (2020). Leading in a culture of change (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON BRAHMAVIHARA OF SCHOOLS UNDER THE SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิชชุกร พลวิชัย
Witchukorn Ponwichai
พระครูวุฒิชัยการโกศล
Phrakhruwuttichaikarnkosol
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY SRITHAMMASOKKARAT CAMPUS
E-mail: witchukorn.pon@student.mbu.ac.th
โทร. 096-6516290

Received: 20 March 2026; Revised: 10 April 2026; Accepted: 9 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ3) เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวม 313 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ , แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49)

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย แนวทางด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

3) ผลการประเมินประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, การบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The purposes of Research Article were: 1) to study the conditions of personnel management based on the Brahmavihara of schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 ; 2) to develop Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 ; and 3) to evaluate the accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness of the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The sample school administrators and teachers from schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. A total of 313 people. The sample size wasdetermined by Krejcie and Morgan's table. 10 experts. The research instruments included a 5-point rating scale questionnaire, a semi-structured interview form, and an evaluation form for the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that:

1)The overall condition of personnel management based on the Brahmavihara of schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 had a mean score at a high level ($\overline{X}$ = 4.49).

2) Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 consisted of: (1) manpower planning based on the Brahmavihara; (2) recruitment and appointment based on the Brahmavihara; (3) performance evaluation based on the Brahmavihara and (4) professional development of teachers and educational personnel based on the Brahmavihara.

3) The evaluation results regarding the accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness of the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 were found to be at the highest level.

Keywords: Personnel Management, Brahmavihara, Personnel Management Based on Brahmavihara

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างยิ่ง จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศต่อไป (อัญชุลีภรณ์ คำภิระ, 2564)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปีเพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ นักเรียนมีศักยภาพ เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันแบบไร้พรมแดน (Globalization) และประเทศไทยก็ต้องการบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อสร้างให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนให้มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยมีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ตามนโยบายและมีนักเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการศึกษาตามแผนการศึกษาและนโยบายทางการศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะและคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้งานบริหารงานบุคคลครอบคลุมถึงการ

วางแผน อัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการดูแลจูงใจบุคลากร การบริหารและพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของสถานศึกษาสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีชั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560) ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความผิดพลาด และสามารถเพิ่มคุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่และขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนและพัฒนางาน การบริหารบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมทั้งยึดหลักความถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการและแก้ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร (แฮโรลด์ สเปียร์ส, Harold Spears, 1953) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงาน เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา การพัฒนาครูทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น และทำให้นักเรียน สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในรูปแบบที่หลากหลายแต่ยังพบปัญหาของผู้บริหารและครูที่นำเสนอผ่านหนังสือพิมพ์ ข่าวสาร และสื่อออนไลน์ อาทิเช่น การยักยอกเงินงบประมาณ ปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในการทำงาน ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่ไม่สามารถจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู รวมถึงการขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมในผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในสถานศึกษาของครู การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักจริยธรรมและแนวคิดทางธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สุชาดา ศิริวรรณ, 2561)

หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ที่ส่งเสริมให้บุคคลมีจิตใจเมตตาต่อกัน ดำรงชีวิตด้วยความเข้าใจ และเคารพในความเป็นมนุษย์ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตา ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงาม ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และ4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์, 2557) หลักธรรมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและสังคม รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown, Trevino และ Harrison เน้นการมีเมตตาและจริยธรรมในภาวะผู้นำเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร (บราวน์, เทรวิโญ และแฮร์ริสัน, Brown, Trevino and Harrison, 2005)

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจะช่วยยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ การยอมรับ และการร่วมมือ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงเมตตาและกรุณาในการบริหารจะช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน มุทิตาช่วยส่งเสริมการยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และอุเบกขาช่วยให้เกิดการตัดสินใจด้วยปัญญา มีหลักการและเหตุผล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พ้นสภาพจากสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข (พรทิพย์ อนุพัฒน์และคณะ, 2564)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาเพื่อบูรณาการกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาและยกระดับสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน นำสู่การพัฒนาให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

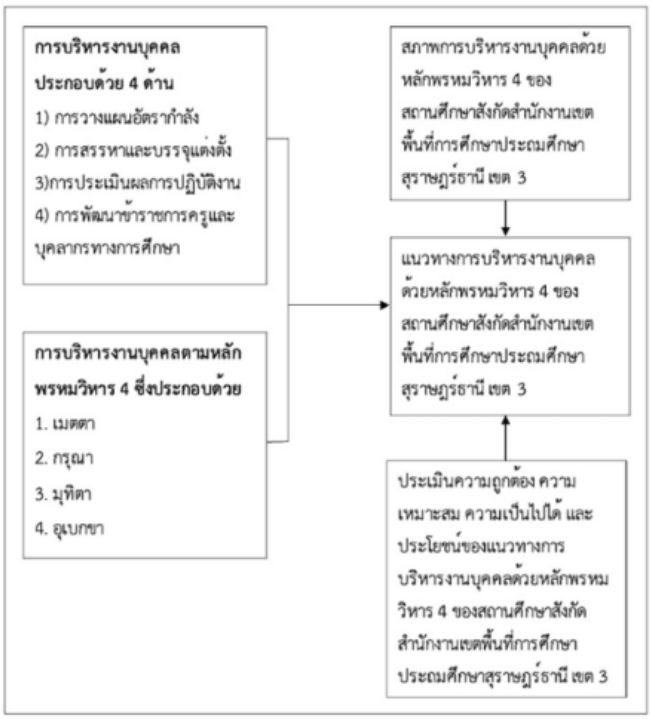
2) เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3) เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงปริมาณ

จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ใน 6 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วย อำเภอบ้านนาเดิม อำเภอบ้านนาสาร อำเภอเคียนซา อำเภอเวียงสระ อำเภอพระแสง และอำเภอชัยบุรี จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 165 คน และครูจำนวน 1,575 คน รวมประชากรจำนวน 1,740 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 313 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) มีวิธีดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ดังนี้ ศึกษานิเทศ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวมจำนวน 5 คน

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่ 2 ผู้ประเมินแนวทาง ศึกษานิเทศ บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวมจำนวน 5 คน

3.เครื่องมือการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 , แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยสอบถามเกี่ยวกับชื่อสถานศึกษา อำเภอของสถานศึกษา ตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปี) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อโดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด , 4 มาก , 3 ปานกลาง , 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด (Rating Scale) แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากนั้นผู้วิจัยกำหนดค่าวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แต่ละด้านและรายข้อมาหาค่าเฉลี่ยรวมและแปลความหมาย

3) ดำเนินการสัมภาษณ์จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4) นำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จัดทำแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ระดับ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้แนวทางมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ที่ระดับมากขึ้นไป หากประเด็นใดที่ยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21 - 4.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.63) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13 - 4.3) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.31) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และมีการระบุจำนวนความต้องการครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58 - 4.6) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.67) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งตามขั้นตอนของสถานศึกษา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46 - 4.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ประเมินที่มีมาตรฐานเดียวกัน, ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 - 4.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.68) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลมีดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อกำหนดความต้องการรายวิชาเอกและคุณสมบัติตามความเหมาะสมที่ควรมีในสถานศึกษา

2) พิจารณาภาระงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ปรับการแบ่งงานและภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และศักยภาพของบุคลากร

3) ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) จัดทำแผนและคู่มือในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่กำหนดและวางแผนไว้ โดยดำเนินการอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรม

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามวิชาเอกและความต้องการ โดยสรรหาและบรรจุครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของโรงเรียนเพื่อให้เหมาะกับภารกิจงานจริง

2) การบรรจุครูผู้ช่วยต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่และลดภาระงานที่นอกเหนืองานสอน เอาใจใส่ทั้งด้านการทำงานและความเป็นอยู่ สนับสนุนบุคลากรด้านการเงิน/พัสดุหรือจัดจ้างช่วยสอน กรณีที่โรงเรียนขาดบุคลากร

3) จัดระบบปฐมนิเทศและสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ครูผู้ช่วยบรรจุใหม่หรือบุคลากรใหม่เข้ามาต้องชี้แจงภาระงาน เส้นทางความก้าวหน้า และแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้ปรับตัวและอยู่ได้อย่างมีความสุข มีคณะกรรมเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน มีกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินแบบเป็นมิตรเพื่อพัฒนา

4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดำเนินการตามระเบียบอย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ขั้นตอน และวิธีการคัดเลือกตรงตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการแต่งตั้งคณะกรรมเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ผลอย่างเปิดเผย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) กำหนดจุดประสงค์การประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่เพื่อจับผิด ใช้การประเมินเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือกดดัน และใช้ข้อมูลจากการประเมินเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างตรงจุด

2) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเหมาะกับบริบทของสถานศึกษา ผสมผสานการสังเกต การตรวจผลงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เห็นภาพการทำงานที่แท้จริงและรอบด้าน

3) เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนตนเองและรับฟังอย่างเป็นมิตร ส่งเสริมการพูดคุยหลังการประเมินในบรรยากาศกัลยาณมิตร เพื่อสร้างแรงเสริม กำลังใจ และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) ใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกัน โปร่งใส และเป็นธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม แต่งตั้งกรรมการประเมินเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยุติธรรมในสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่กดดันครู ส่งเสริมแรงจูงใจภายในให้ครูอยากพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจและมีความสุข

2) เปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตามความสนใจและความจำเป็นของงานทั้งการอบรมในระบบหนังสือราชการ และการเรียนรู้ออนไลน์ภายนอกที่มีคุณภาพ

3) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูได้เรียนรู้อย่างคล่องตัวในหลักสูตรที่สามารถช่วยพัฒนางานได้จริง

4) วางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับ PA และ ID Plan กำหนดทิศทางการพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและภารกิจงานจริง จัดระบบรายงานผลการอบรม เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนา และส่งเสริมให้ครูนำไปพัฒนาการสอน พัฒนานักเรียน และสร้างผลงานหรือเข้าร่วมการประกวดอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความความถูกต้องของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85)

ผลการวิเคราะห์ความความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81)

ผลการวิเคราะห์ความความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69)

ผลการวิเคราะห์ความประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ชัดเจนและ

สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งเน้นย้ำในการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในระดับสถานศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จึงมีแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีคุณธรรม ความเข้าใจ และความสุข ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาที่มั่นคงทั้งในด้านคุณธรรมและประสิทธิภาพของบุคคลเป็นการสร้าง “สถานศึกษาที่มีคุณภาพ” ที่ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 อย่างกลมกลืนและชัดเจนตามผลที่พบจากการศึกษาวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้ และสอดคล้องกับ กานต์ธิดา วิชากุล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2. ร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน 16 ข้อ ทั้งนี้การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการบริหารที่ผสานคุณธรรมและการจัดการเชิงระบบเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม โดยแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 นี้ เกิดจากบริบทพื้นที่และประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยการนำนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้บริหารทั้ง 5 คนได้สะท้อนประสบการณ์การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร สร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยการนำหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน มาบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 และสอดคล้องงานวิจัยของ ธานัท ธนะเตชะสนิท (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและช่วยเหลือในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารวางใจเป็นกลางในประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูใหม่ให้การฝึกหัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อมีความเป็นประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงาน

3. ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการวิเคราะห์แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และผู้บริหารสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติได้จริง เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมบรรยากาศสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้

การที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากแนวทางดังกล่าวมีความชัดเจน เป็นระบบ และเกิดจากประสบการณ์ของผู้บริหารที่เสนอแนะแนวทางจากการนำมาประยุกต์ใช้จริงในบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มายกเป็นร่างแนวทาง จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังภาพ



สรุป

1) สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49)

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย แนวทางด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

3) ผลการประเมินประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน แก้ไข ส่งเสริม พัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

กานต์ธิดา วิชากุล. (2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. Journal of Modern Learning Development. 6(2), 23 - 32.

ธานัท ธนะเตชะสนิท. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 6(3), 251 - 266.

พรทิพย์ อนุพัฒน์และคณะ. (2564). พรหมวิหาร 4 : กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. 9(1), 255 - 266.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชาดา ศิริวรรณ. (2561). การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชุลีภรณ์ คำภิระ. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว. (2565). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processe. 97(2), 117–134.

Harold Spears. (1953). Improving the Supervision of Instruction. New York: Hull.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3), 607 – 61

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE STUDY OF THE CONDITIONS AND OPERATIONAL GUIDELINES OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS IN REMOTE AREAS MAE SALONG KA KHAO GROUP CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

กนกพร ทิศเชย
Kanokporn Tidchey
น้ำฝน บุญนิยม
Namfon Boonniyom
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: kanokporn_t@suthi.ac.th
โทร. 0839-410364

Received: 26 March 2026; Revised: 8 April 2026; Accepted: 19 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว จำนวน 132 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น

รายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการจำแนกขนาดของสถานศึกษา พบว่าทุกด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนพื้นที่ห่างไกล, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the operation of the student support system in schools located in remote areas under the Mae Salong Ka Khao Educational Development Network, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the operation of the student support system according to teachers' work experience and school size. The sample consisted of 132 teachers selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with an index of item–objective congruence of 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (One-way ANOVA). When significant differences were found, Scheffé's method was applied for pairwise comparisons.

The research findings revealed that: 1) The implementation of the student support system in remote schools under the Mae Salong Kha Khao Educational Development Network was overall at a high level. When considered by each aspect, all dimensions were also found to be at a high level. The aspect with the highest mean score was individual student understanding, followed by student promotion and development, prevention and problem-solving, student screening, and referral, respectively. 2) The comparative results of the implementation of the student support system in remote schools under the Mae Salong Kha Khao Educational Development Network, classified by teachers' work experience, revealed that there were no statistically significant differences at the .05 level, both overall and in each aspect. However, when classified by school size, significant differences were found in all aspects at the .05 level. Large-sized schools had higher mean scores than medium-sized and small-sized schools.

Keywords: Student Support System, schools in remote areas, Mae Salong Ka Khao Educational Development Network

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการศึกษามีเป้าหมายในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนไทยให้มีความพร้อมในทุกมิติ ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในการดำรงชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

สถานการณ์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนในปัจจุบันมีเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหลายบริบท ทั้งจากสภาพการหย่าร้างหรือการใช้ความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงบริบทของชุมชนและสังคมที่ขาดความเข้มแข็ง และการละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชน ปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรม ความปลอดภัย และพัฒนาการของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะกลุ่มอายุระหว่าง 13–17 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความเปราะบางและพบว่าปัญหาการฆ่าตัวตาย รวมถึงภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้ามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น(กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560)

ความจำเป็นของระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มุ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงการใช้วิธีการ กิจกรรม และเครื่องมือที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้และเพิ่มพูนศักยภาพได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น การพัฒนาผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ความสำเร็จของการดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณะสุข, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและเสริมสร้างความปลอดภัยรอบด้านในสถานศึกษา ตอบสนองกลยุทธ์ด้านส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ ซึ่งผลการดำเนินโครงการ พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากความแตกต่างทางบริบท ทำให้เกิดอุปสรรคและขาดความต่อเนื่อง สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล มีบุคลากรไม่เพียงพอ มีภาระงานมาก ทำให้การประสานงานด้านข้อมูล ไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนยิ่งมีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้เรียนในพื้นที่มักเผชิญกับความเสี่ยงและข้อจำกัดหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ทรัพยากร สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่าย

พัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว ทั้ง 10 แห่ง เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

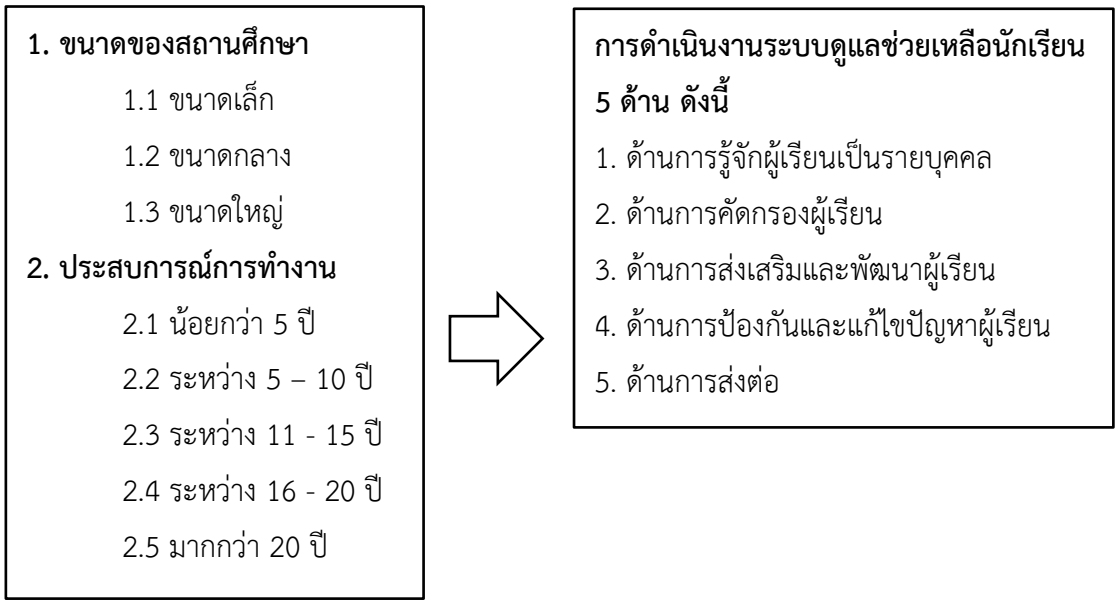
1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 197 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 132 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เป็นเกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 5 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นอกเหนือจากข้อคำถามที่ตอบในตอนที่ 2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นางสาวเหมือนฝัน พิจารณ์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4.3 นายวันชัย ชื่นตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

5. นำผลการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กำหนด IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำเครื่องมือที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาการศึกษาเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษานั้น ๆ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 จำนวน 10 แห่ง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google Form และกำหนดขอรับคืนภายใน 15 - 30 วัน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3. สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน

ข้อที่	ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.37	0.39	มาก	1
2.	ด้านการคัดกรองผู้เรียน	4.14	0.55	มาก	4
3.	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.35	0.39	มาก	2
4.	ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.14	0.47	มาก	3
5.	ด้านการส่งต่อผู้เรียน	4.11	0.50	มาก	5
	รวม	4.22	0.38	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.39) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.39) ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.47) และด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.50)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	น้อยกว่า 5 ปี	4.40	0.34	0.214	0.927
	5–10 ปี	4.33	0.43		
	11–15 ปี	4.35	0.24		
	16-20 ปี	4.35	0.65		
	มากกว่า 20 ปี	4.42	0.48		
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	4.16	0.48	0.490	0.743
	5–10 ปี	4.03	0.65		

	11–15 ปี	4.15	0.40		
	16-20 ปี	4.27	0.74		
	มากกว่า 20 ปี	4.33	0.54		
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	4.36	0.36	0.375	0.823
	5–10 ปี	4.30	0.42		
	11–15 ปี	4.31	0.28		
	16-20 ปี	4.42	0.58		
	มากกว่า 20 ปี	4.53	0.48		
4. ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา	น้อยกว่า 5 ปี	4.14	0.44	2.254	0.098
นักเรียน	5–10 ปี	4.07	0.56		
	11–15 ปี	4.07	0.31		
	16-20 ปี	4.44	0.45		
	มากกว่า 20 ปี	4.36	0.22		
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	น้อยกว่า 5 ปี	4.10	0.41	2.055	0.127
	5–10 ปี	4.08	0.65		
	11–15 ปี	3.96	0.42		
	16-20 ปี	4.35	0.53		
	มากกว่า 20 ปี	4.44	0.33		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 2 เปรียบเทียบการดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	**ขนาดของสถานศึกษา**	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ขนาดเล็ก	4.33	0.27	9.49*	0.001
	ขนาดกลาง	4.28	0.43		
	ขนาดใหญ่	4.55	0.26		
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ขนาดเล็ก	4.14	0.32	7.31*	0.002
	ขนาดกลาง	4.01	0.60		

	ขนาดใหญ่	4.36	0.42		
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ขนาดเล็ก	4.44	0.42	4.92*	0.014
	ขนาดกลาง	4.27	0.40		
	ขนาดใหญ่	4.48	0.34		
4. ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา	ขนาดเล็ก	3.97	0.20	9.45*	0.001
นักเรียน	ขนาดกลาง	4.06	0.48		
	ขนาดใหญ่	4.34	0.43		
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	ขนาดเล็ก	4.06	0.16	13.29*	0.001
	ขนาดกลาง	3.96	0.52		
	ขนาดใหญ่	4.40	0.43		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 เปรียบเทียบการดำเนินงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ด้านการคัดกรองผู้เรียน และด้านการส่งต่อผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย

พัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว มีการกำหนดกลไกและกระบวนการที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดระบบข้อมูลผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของครูในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษสุขสันต์ (2564) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางระบบงานที่ชัดเจน

ผลเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นงานที่อาศัยระบบ นโยบาย และความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ มากกว่าการพึ่งพาประสบการณ์เฉพาะบุคคลเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากโรงเรียนมีระบบการทำงานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษสุขสันต์ (2564) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานเป็นสำคัญ

ผลเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบครอบคลุมทุกด้านอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏพันธ์ ดิศเจริญ (2565) ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของขนาดสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถจัดตั้งทีมช่วยเหลือเฉพาะด้านได้ชัดเจนกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล สุนทรพงศ์ (2565) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาผู้เรียน

สรุป

1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการส่งต่อผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองกาขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนครอบคลุมทั้งด้านความสามารถ สุขภาพ ภาวะอารมณ์และครอบครัว เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2) ด้านการคัดครองนักเรียน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการจำแนกนักเรียนตามกลุ่ม ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

1.3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชนและหน่วยงานภายนอก ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

1.4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงจัดให้มีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.5) ด้านการส่งต่อนักเรียน ควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการส่งต่อนักเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะช่วยให้การส่งต่อนักเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็ว

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล ในบริบทพื้นที่อื่นเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุม และสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างในบริบทที่หลากหลาย

2.2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). รายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัฏพันธ์ ดิศเจริญ. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วารสารศิลปะการจัดการ. 6(2), 844–862.

นูรมาน พิทักษสุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

สุภัสสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

อรรถพล สุนทรพงศ์. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York, NY: Harper & Row.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครู โรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

The Guideline for Leadership Development in the 21st Century for Teachers in Cha - Uat School based on the Principles of Virtues iv The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat

กัญญ์ฐญาณ์ วิโรจน์ศิรวุธ
Kantaya Virojsirawut
พระครูสุเมธปริยัติคุณ
Phra Khru Sumet Pariyattikhun
ปรีชา สามัคคี
Pricha Samakkhi
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsithammarat Campus
E-mail: Panatsaya0110@gmail.com
โทร. 082-4172046

Received: 19 April 2026; Revised: 26 April 2026; Accepted: 29 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1)ศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่21ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3)นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า1) สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความสามารถในการปรับตัว 3) ด้านการเป็นตัวตน 4) ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 5) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวด เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของครูอย่างรอบด้านและเป็นระบบโดยด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ขณะที่ด้านความสามารถในการปรับตัวช่วยให้สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่น เปิดรับข้อมูลและการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการเป็นตัวตนส่งผลให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ชัดเจน บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร เกิดภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและความยั่งยืนของโรงเรียน ส่วนด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วม การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชพบว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21, ภาวะผู้นำครู, หลักวุฒิธรรม 4 ,สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

Abstract

The objectives of this research were to : 1) study the state of 21st century leadership among teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office of Nakhon Si Thammarat Province 2) study the guidelines for developing 21st century leadership skills based on the Four Noble Truths among teachers at Cha-uat School, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office.3) present and evaluate guidelines for developing 21st century leadership skills based on the Four Noble Truths among teachers at Cha-uat School, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office.The results of the study were as follows 1.The current state of leadership development approaches in the 21st century, based on the Four Noble Truths among teachers at Cha-uat School, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, revealed that there are five aspects of 21st-century leadership development: 1) Strategic thinking, 2) Adaptability, 3) School identity, 4) Communication and negotiation, and 5) Problem solving and decision making.2.Guidelines for developing 21st-century leadership skills based on the Four Principles of Wutthitham (Vuddhidhamma 4) for teachers at Cha-uat School, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, provide a comprehensive

and systematic approach to strengthening teachers' leadership capacities. These guidelines emphasize: 1) strategic thinking, which ensures alignment between policies, plans, and practices while promoting a shared vision, teamwork, and sustainable student development; 2) adaptability, which enables flexible management, openness to change, and effective use of technology and data in decision-making; 3) identity, which fosters a clear institutional identity, pride, and organizational commitment, leading to a distinctive and sustainable school image; and 4) communication and negotiation skills, which enhance mutual understanding, teamwork, and effective collaboration both within and beyond the institution. 3.The Guideline for Leadership Development in the 21st Century for Teachers in Cha - Uat School based on the Principles of Virtues iv The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat were found to be appropriate, feasible, and beneficial, and can be practically applied.

Keywords: 21st Century Leadership ,Teacher Leadership,Vuddhidhamma ,The Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในอดีตตั้งแต่โบราณกาลมีการกลาวถึงภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้ปกครองประเทศ เชนในยุคอารยธรรมของการลาสัตวผู้ปกครองที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้กลุมหรือเผาของพวกเขาอยู่รอดด้วยการอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญจากการศึกษาทางมานุษยวิทยาในกลุ่มแรกๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำกล่าวได้วาภาวะความเป็นผู้นำในทุกยุคทุกสมัยมีอิทธิพลตอการเปลี่ยนแปลงของสังคมและองคกรมาโดยตลอดหากผู้นำที่สามารถนำมิติที่สร้างสรรคมาเป็นศิลปะในการบริหารจัดการองคกร ยอมจะสงผลในเชิงบวกและยกระดับการพัฒนาองคกรนั้นให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นหาก กลาวถึงเรื่องของภาวะผู้นำ ตองยอมรับวาเป็นเรื่องที่จำเป็นของสังคมในปจจุบันในการบริหารองคกร หรือหน่วยงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนด ภาวะผู้นำดังกล่าวนี้อาจมองได้วาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใน บุคคลใดบุคคลหนึ่งตามสถานการณหรือสิ่งแวดล่อมกำหนดให้เป็นไป ความเป็นผู้นำเป็นหน่าที่หนึ่งใน หลายๆหน่าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต่องมีภาวะความเป็นผู้นำ คือจะต่องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ใน การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงคขององค์กรยังมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคศตวรรษที่21 ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ระบบดิจิตอลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้นไม่วาจะเป็นการดำเนินธุรกรรมต่างๆทั้งด้านการเงินการสื่อสารหรือการ ปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่การเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตและข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลายในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอข้อมูล ข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและ

รวดเร็วเช่นกัน

ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยครูที่มีภาวะผู้นำจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งในด้านทักษะของการสื่อสาร ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระและศิลปะการพูดให้มีความเข้าใจตรงกัน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีความริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา นวัตกรรมต่าง ๆ ทักษะวิสัยทัศน์ โดยมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยี รวมทั้งทักษะความร่วมมือ โดยบุคลากรนั้นมีความรักความร่วมมือกันที่จะพัฒนาสถานศึกษากันทุกฝ่าย ในสภาพที่เป็นจริงมีผู้บริหารจำนวนมากมีข่อบกพรองในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางด้านการบริหารงาน ขาดคุณธรรมจริยธรรมมาใชในการบริหาร โดยเฉพาะการนำหลักวุฒิธรรม 4 มาใชในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จำเป็นในการบริหารงานใหประสบความสำเร็จอันประกอบดวย สัปปุริสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และ ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ จากปัญหาด้านทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวที่พบ ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่มีความสอดคล้อง อยู่มากและมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้นำหลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้โดยตรง กล่าวคือวุฒิธรรม 4 หนึ่งในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนที่เรียบง่าย สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้ อีกทั้งยังถือเป็นธรรมะที่ผู้นำควรยึดถือปฏิบัติสำหรับการบริหารองค์กร ซึ่งจะสามารถสร้างความสุขในสังคมการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21 เพราะในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษายังเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และเข้าใจก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอนสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21ตามหลักวุฒิธรรม4ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และครูโรงเรียนชะอวด จำนวน 5 คน

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย พระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระธรรมวินัย จำนวน 1 รูป ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนชะอวด จำนวน 1 คนและศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

2.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด ประกอบด้วย ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังนี้ ผู้อำนวยโรงเรียนชะอวด จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวด จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนชะอวด จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และพระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระธรรมวินัย จำนวน 1 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวดเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)เกี่ยวกับการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวดสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยใช้การ เครื่องมือที่

ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนชะอวด นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวดวิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชวิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำแนวทาง

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21ตามหลักวุฒิธรรม4ของครูโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า

1. ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ของครู มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนรองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผ่านการใช้ข้อมูลและการทำงานเป็นทีม ขณะที่ครูนำกลยุทธ์มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง

กับบริบทผู้เรียน ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ด้านความสามารถในการปรับตัวของครูมีการบริหารจัดการเชิงยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูปรับนโยบาย แผนงาน และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3. ด้านการเป็นตัวตนของครูมีการกำหนดอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ บูรณาการอัตลักษณ์ของโรงเรียนในหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ สร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในศตวรรษที่ 21

4.ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ของครูสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองในบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

5.ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ของครูสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารและบุคลากรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์บริบทเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ โปร่งใส และยืดหยุ่น ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียน ชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ตามหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เกิดความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติจริง ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “วุฒิธรรม 4”

2.ด้านความสามารถในการปรับตัวผลจากการศึกษาสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความสามารถในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีการบริหารจัดการที่เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยอาศัยหลัก สัทธัมมัสสวนะ คือ การรับฟังข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ผลจากการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความสามารถในการปรับตัวตามหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

3.ด้านการเป็นตัวตนผลจากการศึกษาสถานศึกษามีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ชัดเจน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ สามารถสะท้อนตัวตนของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับจุดเน้นของสถานศึกษา บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ ที่ โดดเด่น ความเข้มแข็งขององค์กร และความยั่งยืนของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในบริบทศตวรรษที่ 21 การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการเป็นตัวตนภาวะผู้นำด้านการเป็นตัวตนสามารถพัฒนาได้

4.ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองผลจากการศึกษาผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับสามารถสื่อสารนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกันมากขึ้น มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และใช้การ เจรจาต่อรองอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้ง ส่งผลให้การบริหารจัดการการทำงานเป็นทีม และ ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างยั่งยืนในบริบทศตวรรษที่ 21 การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและเจรจาต่อรองการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ของผู้นำสามารถพัฒนาได้จาก สัปปุริสสังเสวะ โดยการเรียนรู้แบบอย่างการสื่อสารที่เหมาะสมจากผู้อื่น สัทธัมมัสสวนะ ช่วยให้ผู้นำเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังข้อมูลและความคิดเห็นอย่างถูกต้อง โยนิโสมนสิการ ช่วยในการ พิจารณาถ้อยคำและผลกระทบของการสื่อสาร และ ธัมมานุธัมมปฏิบัติ ทำให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความสุจริต จริงใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

5.ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจผลจากการศึกษา ในบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในศตวรรษที่ 21 การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ ผู้นำสามารถใช้ สัปปุริสสังเสวะ เพื่อขอคำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ สัทธัมมัสสวนะ เพื่อ รับฟังข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน โยนิโสมนสิการ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและพิจารณาทางเลือกอย่างเป็น ระบบ และ ธัมมานุธัมมปฏิบัติ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

สรุปผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่ม พบว่า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) แนวทางการดำเนินงาน 4) การติดตามและประเมินผล ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่21 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์2) ด้านความสามารถในการปรับตัว 3) ด้านการเป็นตัวตน 4) ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง5) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และหลักวุฒิธรรม 4 ได้แก่ 1) สัปปุริสังเสวะ (คบสัตบุรุษ) 2) สัทธัมมัสสวนะ (ฟังธรรม) 3) โยนิโสมนสิการ (ตริตรองธรรม) 4) ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (ปฏิบัติสมควรแก่ธรรม)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่าแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชพบว่า

มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจน รองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผ่านการใช้ข้อมูลและการทำงานเป็นทีม ขณะที่ครูนำกลยุทธ์มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูม์(2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่ STRATEGIC LEADERSHIP : A FORM OF NEW GENERATION LEADERS กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย3 ด้าน คือ 1) ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 3)การแก้ปัญหาและการตัดสินใจด้านความสามารถในการปรับตัวมีการบริหารจัดการเชิงยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูปรับนโยบาย แผนงาน และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรขนาดใหญ่พิเศษมีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลัก(Pulak) (2000) และคณะให้ความหมายการปรับตัวว่า เป็นความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคลในการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร การแก้ไข ปัญหาอย่างมีแบบแผน เพราะหากไม่มีการปรับตัวจะเกิดความไม่สบายใจ หรือทำให้เกิดความเครียดขึ้นมาได้คอสโลสกีและเบล (Kozlowski& Bell) (2003)ให้ความหมายว่า เป็นการใช้ทักษะความรู้ จากการเรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง

ๆ ที่แปลก ใหม่ และมีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ดำรงอยู่ด้านการเป็นตัวตน การกำหนดอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติบูรณาการอัตลักษณ์ของโรงเรียนในหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ สร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในศตวรรษที่ 21ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปอกี้ (Perkey) ได้สรุปความหมายของ "ตัวตน" จากทัศนะของ นักจิตวิทยาหลายท่านไว้ว่า "ตัวตน" คือ ระบบความเชื่อถือที่บุคคลมีต่อตนเองและความเชื่อมั่นนี้มีลักษณะที่ถูกจัดขึ้นอย่างมีระเบียบ (Orgarized) ไม่คงที่ (Dynamic) และได้จากการเรียนรู้(Learning)

นิภา นิธยายน (2530) ใช้ทฤษฎีของ Brownfrain กล่าวว่า "ตัวตน" หมายถึง ระบบของความเข้าใจที่มนุษย์มีต่อตนเอง ตลอดจนความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อทุกอย่างในโลกที่อยู่รอบตัว บุคคล และทฤษฎีของ Anderson แสดงทัศนะเกี่ยวกับ "ตัวตน" ว่าประกอบด้วยความเข้าใจหรือภาพพจน์ที่มีต่อสภาวะทางกาย และสภาวะทางจิตใจของตนเอง ภาพพจน์ที่บุคคลมีต่อสภาวะทางกายประกอบด้วยความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ในแง่ที่เกิดจากการได้เห็น รับรู้และประเมิน ค่ารูปกายของตนว่าสวยหรือขี้เหร่อย่างไร รวมทั้งการประเมินส่วนต่าง ๆ ทุกอย่างของร่างกายซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ส่วนภาพพจน์ที่บุคคลมีต่อสภาวะทางจิตของตนเองนั้น ครอบคลุมถึงลักษณะต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตการสื่อสารและการเจรจาต่อรองสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองของสถานศึกษาในบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของร็อบบินส์และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter) (2008) กล่าวว่าการสื่อสารมีความสำคัญต่อผู้บริหารและองค์การ เพราะการสื่อสารนั้นทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการคือ (1) ควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในสายการบังคับบัญชาของทุกองค์การ (2) จูงใจพนักงาน เพราะผู้บริหารต้องอธิบายรายละเอียดของงาน ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (3) เป็นสิ่งที่พนักงานใช้สำหรับพูดคุยแสดงความรู้สึกต่างๆ รวมถึงใช้ปรับทุกข์สุขกัน และ (4) ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวกับงาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน สิทธิประโยชน์ และข้อมูล ข่าวสารอื่นๆ

จอร์จและโจนส์ (George & Jones) (2005)กล่าวว่าการสื่อสารในองค์การนั้นมีหน้าที่ 4 ประการคือ (1)การให้ความรู้ แก่สมาชิกองค์การ (2) การจูงใจสมาชิกในองค์การ เพราะใช้เป็นศูนย์กลางในการจูงใจ (3) การควบคุมและการประสานงานกิจกรรมของกลุ่ม และ(4) การแสดงความรู้สึกและอารมณ์ กอร์ดอนและคณะ (Gordon et al) กล่าวว่าการสื่อสารว่า มีองค์ประกอบสำคัญๆ 4 ประการคือ (1) ผู้ส่งสาร (Sender) คือผู้ที่ทำการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้อื่น (2) สาร (Message) คือสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นรู้ ซึ่งเป็นได้ทั้งข้อมูล ความคิดและความรู้สึก รวมถึงความเชื่อ (3) สื่อ (Communication)การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สภาพการพัฒนาภาวะ

ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของสถานศึกษา ในบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารและบุคลากรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์บริบทเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ โปร่งใส และยืดหยุ่น ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ผ่องใส ให้ความหม่ายว่า การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การ ตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การ ตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ บาร์นาร์ด ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียวไซมอน (Simon)ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการคือ กิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา ซึ่งจะเน้นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจ, กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ, กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ตามหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เกิดความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติจริง ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ “วุฒิธรรม4 ” ซึ่งสอดคล้องวุฒิธรรมในพระไตรปิฎก โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับวุฒิธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งการเจริญปัญญา ดังนี้ ความหมายของวุฒิธรรม ในพระไตรปิฎกไม่ปรากฏคำว่า “วุฑฒิธรรม” โดยตรง แต่ใช้คำว่า “ธมฺมา ปญฺญาวุฑฒิยา สวตฺตนฺตีติ”ซึ่งมีแต่คำว่า “วุฑฒิ” ซึ่งปรากฏในวุฑฒิสูตรว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญ โพชฌงค์ ๗วุฑฒิสูตรว่าด้วยวุฑฒิ ในพระสูตรนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องของวุฑฒิไว้ มี 3 ประการ ได้แก่ สัทธาวุฑฒิ สีลวุฑฒิ และปัญญาวุฑฒิ” หลักธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญแห่งปัญญาและเหตุที่ทำให้ เป็นเครื่องอุปการะแห่งปัญญานั้นมีปรากฏในปัญญาวุฑฒิสูตรว่าด้วยความเจริญด้วยปัญญา ในพาหุการสูตรว่าด้วยธรรมที่มีอุปการะมาก และในมหาปัญญาสูตรว่าด้วย

ธรรมที่เป็นไปเพื่อความ มีปัญญามาก”ทั้ง 3 พระสูตรนี้มีเนื้อความคล้ายกัน คือ ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญปัญญา” ในทางพระพุทธศาสนา นักวิชาการได้ให้ความหมายของวุฑฒิธรรม ไว้ดังนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์” ว่า คำว่า “วุฑฒิ” แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องเจริญ ธรรมเป็นเหตุให้ถึงความเจริญพระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสน์ ชุดศัพท์วิเคราะห์” ว่า คำว่า “วุฑฒิธรรม” มาจากรากศัพท์คำ 2 คำ คือ คำว่า “วุฑฒิ” กับ คำว่า “ธรรม” โดยคำว่า “วุฑฒิ” หรือ “วุทธ” นั้น หมายถึง ผู้เจริญ” และคำว่า “ธรรม” หรือ “ธมฺม” หมายถึง ธรรม ความดี บุญ กุศล เมื่อรวมคำ 2 คำ จึงแปลได้ว่า ผู้เจริญธรรม หรือผู้เจริญในการทำ ความดี และการทำบุญกุศลพระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมเพื่อการศึกษา พุทธศาสน์ คำวัด” ว่า คำว่า “วุฑฒิ” หรือ “วุฒิ” แปลว่า ความเจริญ ความรุ่งเรือง การเพิ่มขึ้น หรือ “วุฑฒิ” เป็นหัวข้อธรรมข้อหนึ่ง เรียกว่า “วุฑฒิธรรม” คือ ธรรมเป็นเหตุให้เจริญรุ่งเรืองด้านความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการปรับตัวสะท้อนผ่านการปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอน และการใช้สื่อเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความหลากหลายของผู้เรียนครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักธัมมานุธัมมปฏิปัตติ คือ การนำความรู้ นโยบาย และหลักการไปใช้ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับบริบทและสภาพความเป็นจริงนอกจากนี้ สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจ อันสอดคล้องกับหลัก สัปปุริสสังเสวะ ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ และการคบหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพร้อมและความคล่องตัวให้แก่บุคลากรในองค์กร ผลจากการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความสามารถในการปรับตัวตามหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน ด้านการเป็นตัวตนการเป็นตัวตนของสถานศึกษา เป็น องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียนเป็นกรอบทิศทางที่หล่อหลอมวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงานในทุกมิติ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมากและมีความหลากหลาย การมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนจึงช่วยสร้างความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ความภาคภูมิใจ และพลังในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน สถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเป็นตัวตนอย่างมีประสิทธิภาพ จะเริ่มจากการกำหนดอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนสถานศึกษามีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่ชัดเจน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ สามารถสะท้อนตัวตนของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับจุดเน้นของสถานศึกษา บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ ที่ โดดเด่น ความเข้มแข็งขององค์กร และความยั่งยืนของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในบริบทศตวรรษที่ 21การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการเป็นตัวตนภาวะผู้นำด้านการเป็นตัวตนสามารถพัฒนาได้โดยการคบหากัลยาณมิตรตามหลัก สัปปุริสสังเสวะ เพื่อสะท้อนมุมมองและพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง สัทธัมมัสสวนะ ช่วยให้ผู้นำรับฟังคำสอน คำแนะนำและข้อเตือนใจที่ถูกต้อง ขณะที่ โยนิโสมนสิการ ส่งเสริมการ ใคร่ครวญตนเองอย่างลึกซึ้ง และ ธัมมานุธัมมปฏิบัติ ทำให้ผู้นำประพฤติปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับคุณค่าและ จริยธรรม ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรองตามหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้ผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับสามารถสื่อสารนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ และเกิดความเข้าใจร่วมกันมากขึ้น มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและใช้การ เจรจาต่อรองอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้ง ส่งผลให้การบริหารจัดการการทำงานเป็นทีม และ ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างยั่งยืนในบริบทศตวรรษที่ 21การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและเจรจาต่อรองการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ของผู้นำสามารถพัฒนาได้จาก สัปปุริสสังเสวะ โดยการเรียนรู้แบบอย่างการสื่อสารที่เหมาะสมจากผู้อื่น สัทธัมมัสสวนะ ช่วยให้ผู้นำเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังข้อมูลและความคิดเห็นอย่างถูกต้อง โยนิโสมนสิการ ช่วยในการ พิจารณาถ้อยคำและผลกระทบของการสื่อสาร และ ธัมมานุธัมมปฏิบัติ ทำให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความสุจริต จริงใจ และเคารพซึ่งกันและกันด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในศตวรรษที่ 21 การบูรณาการวุฒิธรรม 4 กับภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ ผู้นำสามารถใช้ สัปปุริสสังเสวะ เพื่อขอคำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ สัทธัมมัสสวนะ เพื่อ รับฟังข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน โยนิโสมนสิการ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและพิจารณาทางเลือกอย่างเป็น ระบบ และ ธัมมานุธัมมปฏิบัติ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยไพลิน ผ่องใส ให้ความหม่ายว่า การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การ ตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การ ตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ บาร์นาร์ด ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

การนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาและการประเมินแนวทางพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่มสามารถสรุปผลจากการศึกษาพบว่า แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21มี มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริง โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์(2554) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการนำแนวทางการบริหารภาวะผู้นำมาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักวุฒิธรรม 4โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพิจิตร อุตตมธมฺโม (2563) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของ งานวิจัย มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของครูโรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชมีการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้านคือ 1.) ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2.) ความสามารถในการปรับตัว3.) การเป็นตัวตน 4.) การสื่อสารและเจรจาต่อรอง 5.)การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และหลักวุฒิธรรม4 1).สัปปุริสังเสวะ แปลว่า คบสัตบุรุษ 2). สัทธัมมัสสวนะ แปลว่า ฟังธรรม 3).โยนิโสมนสิการ แปลว่า ตริตรองธรรม 4.ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ แปลว่า ปฏิบัติสมควรแก่ธรรม เพื่อให้การดำเนินงานแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4ของครูโรงเรียนชะอวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรมีการกำหนดระบบและกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) สถานศึกษาควรดำเนินการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามเกณฑ์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนชะอวด

3) สถานศึกษาควรมีการติดตามความก้าวหน้าและผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาภาวะผู้นำของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา

2) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำหลักวุฒิธรรม4 มาปรับใช้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3) สถานศึกษาควรมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนชะอวด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบและประเมินผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของสถานศึกษาอื่นๆ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของหน่วยงานตามสังกัดต่าง ๆ

3) ควรมีการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ระดับเขตพื้นที่ เพื่อเป็นอัตลักษณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ตามหลักวุฒิธรรม 4 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูม์. (2557). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภา นิธยายน. (2530). จิตวิญญาณและบุคลิกภาพ: จิตวิญญาณเพื่อการศึกษาและชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 1. โอเดียนโฆษณา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตฺโต.(2561).กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนาดกลาง. ดุษฎีนิพนธ์สาขาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences. 1(1), 47–48.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2553). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ คำวัด. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันสือธรรม.

George, J. M., & Jones, G. R. (2005). Understanding and managing organizational behavior. Pearson Education.

Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (Vol. 12, pp. 333–375). Wiley-Blackwell.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology. 85(4), 612–624.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. วิรัช สงวนวงศ์วาน. ผู้แปล: พิมพ์ครั้งที่ 8. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3

Transformational Leadership of Education Institution Administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

เกวลี จันทร์โกมุท
Kewalee Jankomut
เชาวนี แก้วมโน
Chowanee Kaewmano
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: kewalee.jan070@hu.ac.th
โทร. 0838894616

Received: 29 March 2026; Revised: 9 April 2026; Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณเป็นครูจำนวน 252 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power และสุ่มแบบอย่างง่าย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความตรงเท่ากับ 0.67 – 7.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบความแตกต่างด้วย t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.20) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า เพศของครูไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางการพัฒนา ควรมุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การเป็น

แบบอย่างที่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of transformational leadership among school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. 2) compare teachers' perceptions of such leadership based on gender, work experience, and educational level, and 3) propose practical guidelines for improving leadership capacity in driving effective change. The quantitative sample consisted of 252 teachers, calculated using the G*Power program and selected through simple random sampling. Qualitative data were collected from in-depth interviews with three administrators, selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics, along with t-test and one-way ANOVA.

The findings indicated that the overall level of transformational leadership was high ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.20). Among the four dimensions, individualized consideration had the highest mean, followed by inspirational motivation, idealized influence, and intellectual stimulation. The results also showed that gender did not significantly affect teachers' perceptions, while work experience and educational level led to statistically significant differences at the .05 level. In terms of development guidelines, the study suggests focusing on good governance, leading by example, clearly communicating the school vision, enhancing morale, and supporting innovative teaching practices. Importantly, administrators should consider individual differences among staff to promote sustainable professional development.

Keywords: Transformational Leadership , Administrator

บทนำ

ในทศวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกทั้งด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง สามารถคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์

นวัตกรรม และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (ภารดี อนันต์นาวี, 2564; กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องปรับบทบาทจากการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Leithwood & Jantzi, 2005)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass และ Avolio จึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา โดยแนวคิดดังกล่าวเน้นกระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้ตามผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การสร้างอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือการเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) (Bass & Avolio, 1994; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงานเกินกว่าความคาดหวังเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Robbins & Judge, 2017; อุมาพร นันทวิสุทธิ์, 2562; สานิตย์ หนูนิล, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แม้จะมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบช่องว่างในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนที่ยังขาดความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่มีความหลากหลาย (ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ, 2567; Fullan, 2014) ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา รวมทั้งมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น เขตพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนและพื้นที่ใกล้เคียง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อสะท้อนภาพสถานการณ์การบริหารงานในปัจจุบัน ตลอดจนค้นหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการขององค์กรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการนำของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 มีจำนวนครูทั้งหมด 3,226 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากไม่ใส่คืน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ เช่น เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริบทของการศึกษา

ก่อนนำไปใช้จริง ได้มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และค านวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมาย เพื่อประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach’s Alpha ซึ่งได้ค่าระหว่าง 0.76-0.95 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัย

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการตามกระบวนการวิจัย โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

2. ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในพื้นที่

3. ดำเนินการติดตามและรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนของการวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่ และร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ และ3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติ t-test, F-test และ 4) การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistics Package for Social Sciences) วิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.60) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.19) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.26) ตามลำดับ พิจารณารายด้านได้ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.58) การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.60) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความเชื่อมั่นของผู้บริหารต่อศักยภาพของผู้ร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.61)

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจได้ ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจให้ครูร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.62)

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.26) และทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเปิดรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และการปรับใช้แนวทางใหม่ในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.62, 0.60, 0.62, 0.59) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.58)

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.60) และทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การให้คำแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.09) รองลงมาคือ การมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การให้รางวัลหรือคำชมตามความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.76)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.1 เพศ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่ค่อนข้างเป็นกลางและเท่าเทียมต่อบุคลากรทุกเพศ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ปรากฏความแตกต่าง

2.2 ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและในทุกองค์ประกอบย่อย ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อมุมมองและความเข้าใจต่อบริหารของผู้บริหาร โดยครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีโอกาสรับรู้และตีความบทบาทผู้นำได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ระดับการศึกษา สำหรับตัวแปรนี้ พบว่า ครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิด เห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ โดยมุ่งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจภายในองค์กร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมถึงให้กำลังใจและเห็นคุณค่าของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะกับบริบทที่เปลี่ยนไป พร้อมส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารใส่ใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษาและติดตามพัฒนาการรายบุคคล ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผล

1) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมปรากฏผลลัพธ์อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ปรากฏการณ์นี้อาจตีความได้ว่า ผู้บริหารในเขตพื้นที่ดังกล่าวมีการแสดงบทบาทนำอย่างโดดเด่นและสม่ำเสมอในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการธำรงไว้ซึ่งอุดมการณ์ที่ชัดเจน การปลุกเร้าพลังใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้บุคลากรครูเกิดทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพและศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง

ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดรับกับหลักการ "4 I's" ตามกรอบแนวคิดของ Bass & Avolio (1994 อ้างถึงใน อารีรัตน์ อนุสาร, 2567) ที่อธิบายถึงนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน เพื่อยกระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้สูงล้ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่คาดหวัง พร้อมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายส่วนรวมขององค์กรและสังคมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับงานวิจัยของ ปุญญิศา จันทร์แก้ว (2563) และงานวิจัยของ จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2567) ที่ศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ซึ่งต่างระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านต่างปรากฏผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ประจักษ์ชัดว่า นักบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความตระหนักเชิงกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรด้วยรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการบริหารของผู้บริหารคำนึงถึงความเท่าเทียมของบุคลากร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูเพศหญิงมีระดับการรับรู้สูงกว่าครูเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไวต่อการสื่อสารเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกัน

ระหว่างเพศ

ประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีมุมมองต่อภาวะผู้นำทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงที่สุด ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า ระยะเวลาการทำงานร่วมกันช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในรูปแบบการบริหารของผู้บริหารได้อย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ที่ระบุว่าความเชื่อมั่นต่อผู้นำค่อย ๆ สั่งสมจากประสบการณ์และเวลา แม้ว่าผลการศึกษานี้จะแตกต่างจากงานวิจัยของ ปัทมวัลย์ บุญถนอม (2560) แต่สามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลจากบริบทเชิงพื้นที่และช่วงเวลาที่ศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ประเด็นดังกล่าวอาจสะท้อนว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีพื้นฐานทางวิชาการและมุมมองเชิงวิเคราะห์กว้างขวาง จึงสามารถตีความพฤติกรรมการบริหารในมิติที่ซับซ้อนได้ลึกยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล อรัญเวศ (2560) และผลการศึกษาของ ปุญญิศา จันทร์แก้ว (2563) ที่ระบุว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรับรู้และการประเมินบทบาทผู้นำในหลายมิติ

3. จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.สงขลา เขต 3 พบว่าหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง คือการบูรณาการมิติทางจริยธรรมเข้ากับนวัตกรรมการบริหาร โดยในด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องธำรงตนเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจอันเป็นรากฐานสำคัญในการลดแรงต้านเชิงโครงสร้าง (Balyer, 2012) สอดรับกับแนวทางการสร้าง แรงบันดาลใจ ที่ต้องเปลี่ยนจากการสั่งการแบบบนลงล่างสู่การสร้าง "วิสัยทัศน์ร่วม" (Shared Vision) ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้คุณค่าในความสำเร็จของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม (ดวงใจ นามลังกา, 2567) ในขณะที่ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นจุดที่ควรพัฒนาเร่งด่วนที่สุดนั้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านนวัตกรรมโดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดที่อนุญาตให้ครูกล้าทดลองใช้เทคโนโลยี และวิธีการสอนรูปแบบใหม่ โดยปราศจากความกลัวต่อความผิดพลาด (เกศสุดา วรรณสินธ์, 2562) ซึ่งกระบวนการนี้ต้องควบคู่ไปกับ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผ่านกลไกการเป็นพี่เลี้ยง ที่มีความไวต่อความต้องการและศักยภาพที่แตกต่างกันของครูแต่ละช่วงวัย แนวทางการพัฒนาเชิงรุกทั้ง 4 มิตินี้ จึงมิใช่เพียงการยกระดับสมรรถนะรายบุคคล แต่คือการสร้างระบบนิเวศการทำงานที่ยืดหยุ่นและเปี่ยมด้วยพลังสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตามกรอบแนวคิดเท่านั้น หากแต่เป็น กลไกเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการองค์กรเข้ากับการรับรู้และการตอบสนองของครู โดยเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างผู้นำแบบพี่เลี้ยง เช่น การรับฟังปัญหาหรือ การส่งเสริมความถนัด ทั้งนี้ ภาวะผู้นำมิได้ส่งผลในลักษณะเชิงเส้นตรง แต่มีลักษณะเป็นพลวัตที่แปรผันตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาของผู้ตาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกำกับการรับรู้และการตีความพฤติกรรมของผู้นำ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นมิติที่ยังต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม

สรุป

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจและศรัทธาในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความรู้ และสนับสนุนการพัฒนารายบุคคล พร้อมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ส่งเสริมให้ครูกล้าทดลองนวัตกรรมและวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยปราศจากความกลัวต่อความผิดพลาด (สานิตย์ หนูนิล, 2562)

2) จากผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีระดับการรับรู้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าครูเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและสื่อสารเป้าหมายองค์กรให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างในการรับรู้และการตอบสนองเชิงอารมณ์ระหว่างเพศ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา โดยให้ครูที่มีประสบการณ์สูงเป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้และสนับสนุนครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น มัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาเอกชน

3) ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. เอกสารชุดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณัฐวุฒิ ศรีบุญเรือง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). การบริหารการศึกษาแบบภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดลนภา ศรีอรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงใจ นามลังกา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการศึกษา.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน: สุดยอดนักบริหาร. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ. (2567). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ประวัติรุ่งเรือง ส., & อนันต์นาวี ภ. (2567). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก. Journal of Roi Kaensarn Academi. 9(5), 517–534.

ปุญญิศา จันทร์แก้ว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สานิตย์ หนูนิล. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: แนวคิดและการประยุกต์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร (สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ). 39(1), 68–84.

อารีรัตน์ อนุสาร. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

อุมาพร นันทวิสุทธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม. 12(1), 90–105.

Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. International Online Journal of Educational Sciences. 4(3), 581–591.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika. 16(3), 297–334.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. Leadership and Policy in Schools. 4, 177–199.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน ในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด

The Desirable Local Political Leadership of the People in District 1, Thawat Buri District, Roi Et Province

โกลัญญา คำสีเขียว
Kolunya Khumsikieo
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wetsuwan Atchawichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: kolunya1701@gmail.com

Received: 8 February 2026; Revised: 18 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้าน

ความสามารถในการบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ควรมีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันควรมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ระบุปัญหาพื้นที่ได้ชัดเจน และบริหารจัดการทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

คำสำคัญ ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์, ประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1, จังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study desirable local political leadership of the people in District 1, Thawat Buri District, Roi Et Province; 2) to compare desirable local political leadership of the people, classified by gender, age, and educational level; and 3) to suggest recommendations regarding desirable local political leadership of the people. The sample group consists of 379 residents aged 18 years. The data collection instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the t-test and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA). Qualitative data were analyzed using content analysis.

The results show that: 1) Overall, the desirable local political leadership of the people in District 1, Thawat Buri District, Roi Et Province was at a high level. When ranked from the highest to the lowest mean scores, the dimensions were vision, followed by communication and interpersonal skills,

decision-making, and administrative and managerial competence. The dimension with the lowest mean score was morality and ethics. 2) Comparisons of the levels of desirable local political leadership of the people in District 1, Thawat Buri District, Roi Et Province, classified by gender, age, and educational level, showed statistically significant differences at the .05 level. 3) The recommendations indicated that desirable local political leaders should possess flexible visions adaptable to changing situations and promote participation from all sectors in driving shared goals. They should also demonstrate appropriate decision-making abilities, clearly identify local problems, and manage resources, budgets, and personnel effectively. In addition, leaders should have clear communication skills, foster positive interpersonal relationships, and adhere to morality, ethics, justice, and respect for others' opinions.

Keywords: The Desirable Local Political Leadership, The People in District 1, Roi Et Province

บทนำ

ประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง แต่อุปสรรคสำคัญของการบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังคงเป็นปัญหาความไม่โปร่งใสและข้อครหาเรื่องการทุจริต ซึ่งสะท้อนความท้าทายด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลในระดับพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกัน การพัฒนาท้องถิ่นในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง

ในบริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉพาะอำเภอธวัชบุรี เขต 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การจัดสรรงบประมาณ และการตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อ

คุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม แม้ประชาชนจะมีความคาดหวังต่อผู้นำที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (นงลักษณ์ ชนะชัย, 2565) แต่การเลือกตั้งในพื้นที่กลับพบแนวโน้มการได้รับเลือกซ้ำของผู้ดำรงตำแหน่งเดิมอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตทางการเมืองท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ เครือข่ายทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองในชนบท (นฤมล วิจิตรจรรยา, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่างานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการอธิบายคุณลักษณะเชิงพรรณนาของนักการเมืองท้องถิ่น หรือศึกษาปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการเลือกตั้ง แต่ยังขาดการบูรณาการกรอบแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ เช่น แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) และแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) เข้ากับบริบทเฉพาะของพื้นที่ชนบทในจังหวัดร้อยเอ็ด อันเป็น “ช่องว่างงานวิจัย” สำคัญที่ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ผสานมิติด้านวิสัยทัศน์เชิงเปลี่ยนแปลง ความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของประชาชนกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางปฏิบัติ ผลการศึกษาจะเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และยกระดับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอ ธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนใน อำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน พื้นที่ที่ประกอบเป็นเขตเลือกตั้งที่ 1 ของอำเภอธวัชบุรี คือ ตำบลนิเวศน์ ตำบลมะอึ ตำบลหนองไผ่ ตำบลราชธานี ตำบลเขวาทุ่ง และตำบลหนองพอก

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนรวมทั้งสิ้น 29,808 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 379 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งพื้นที่อำเภอธวัชบุรี เขต 1 ออกเป็นหน่วยย่อยตามเขตปกครอง เช่น ตำบล หรือหมู่บ้าน

2. ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกหมู่บ้านจากแต่ละตำบลตามสัดส่วนประชากร

3. ภายในหมู่บ้านที่ได้รับการคัดเลือก ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) โดยกำหนดช่วงการสุ่มจากบัญชีรายชื่อประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง

4. คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ 4) ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) ประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 2 จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ตำบลธวัชบุรี ตำบลนิเวศน์ ตำบลมะอึ ตำบลหนองไผ่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายอำเภอ และหน่วงงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

5.2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

5.3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอง โดยแจกแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.4) ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

6.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.61	1	มาก
2. ด้านการตัดสินใจ	4.24	0.62	3	มาก
3. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	4.23	0.42	4	มาก
4. ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.25	0.47	2	มาก
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.15	0.56	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.41**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.47) ด้านการตัดสินใจ ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.62) ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.56)

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ, อายุ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.32	0.59	4.35	0.62	-.417	.677
2. ด้านการตัดสินใจ	4.28	0.61	4.22	0.63	1.036	.301
3. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	4.30	0.46	4.17	0.39	2.887	.004*
4. ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.39	0.51	4.16	0.41	4.675	.000*
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.24	0.56	4.08	0.55	2.858	.005*
รวม	**4.31**	**0.41**	**4.19**	**0.40**	**2.680**	**.008***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการตัดสินใจ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.251	3	.417	1.127	.338
	ภายในกลุ่ม	138.379	374	.370		
	รวม	139.630	377			
2. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.862	3	1.621	4.330	.005*
	ภายในกลุ่ม	139.973	374	.374		
	รวม	144.835	377			
3. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.030	3	.343	1.931	.124
	ภายในกลุ่ม	66.467	374	.178		

	รวม	67.497	377			
4. ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	9.634	3	3.211	16.557	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.542	374	.194		
	รวม	82.177	377			
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.680	3	3.560	12.268	.000*
	ภายในกลุ่ม	108.524	374	.290		
	รวม	119.204	377			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	3.263	3	1.088	6.845	.000*
	ภายในกลุ่ม	59.435	374	.159		
	รวม	62.698	377			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.205	2	.102	.275	.759
	ภายในกลุ่ม	139.425	375	.372		
	รวม	**139.630**	**377**			
2. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.849	2	1.925	5.119	.006*
	ภายในกลุ่ม	140.986	375	.376		
	รวม	**144.835**	**377**			

3. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.370	2	1.185	6.822	.001*
	ภายในกลุ่ม	65.127	375	.174		
	รวม	**67.497**	**377**			
4. ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	15.153	2	7.577	42.392	.000*
	ภายในกลุ่ม	67.023	375	.179		
	รวม	**82.177**	**377**			
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.930	2	5.465	18.928	.000*
	ภายในกลุ่ม	108.274	375	.289		
	รวม	**119.204**	**377**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.970**	**2**	**1.985**	**12.673**	**.000***
	ภายในกลุ่ม	**58.729**	**375**	**.157**		
	รวม	**62.698**	**377**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้นำควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการตัดสินใจ ผู้นำควรมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และผู้นำควรทางการเมืองท้องถิ่นสามารถระบุปัญหาของพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้นำควรสามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานหรือชุมชนได้อย่างชัดเจน และผู้นำควรสามารถจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และเวลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำควรมีความสามารถในการเขียนหรือสื่อสารทางเอกสารได้เข้าใจง่ายและตรงประเด็น และผู้นำควรสามารถใช้ภาษาท่าทางและภาษากายประกอบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ด้านคุณธรรม

และจริยธรรม ผู้นำควรมีความยุติธรรมในการตัดสินใจและบริหารงาน และผู้นำควรเคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความสามารถของนักการเมืองหรือผู้นำในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการ และตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ กำกับดูแลอย่างมีธรรมาภิบาล จูงใจประชาชนให้มีส่วนร่วม และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยให้การบริหารงานการเมืองมีเสถียรภาพและส่งเสริมการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยต้องเป็นผู้ที่ประชาชนไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปกครองบ้านเมืองด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต และนำพาสังคมไปสู่ความมั่นคง ความเสมอภาค และความอยู่ดีมีสุขอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ที่กล่าวว่าความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในหลักจริยธรรม เป็นหัวใจสำคัญของความไว้วางใจจากประชาชน ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงจะสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นแบบอย่างที่สังคมยอมรับได้ นอกจากนี้ยังต้องมี ทักษะในการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในระดับชุมชน องค์กร และการเมืองระดับชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิชัยธรรมโสภณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองตามทรรศนะของพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองตามทรรศนะของพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการตัดสินใจ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และจำแนกระดับการศึกษา ด้าน

การมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสบการณ์ การรับรู้ และความคาดหวังต่อบทบาทของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่แตกต่างกัน โดยเพศมีแนวโน้มรับรู้ด้านวิสัยทัศน์และการตัดสินใจในทิศทางใกล้เคียงกัน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ประชาชนทุกกลุ่มคาดหวังจากผู้นำ ขณะที่ด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการ การสื่อสาร และคุณธรรมจริยธรรม มักเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การมีปฏิสัมพันธ์และการรับรู้ผลการทำงานของผู้นำ ซึ่งแตกต่างกันไปตามช่วงวัยและระดับการศึกษา ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหลายด้าน สะท้อนว่ากลุ่มประชาชนที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ต่างกันย่อมมีกรอบการประเมินภาวะผู้นำที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลปาลี ศรภักดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในอำเภอธวัชบุรี เขต 1 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้นำควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการตัดสินใจ ผู้นำควรมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และผู้นำควรทางการเมืองท้องถิ่นสามารถระบุปัญหาของพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้นำควรสามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานหรือชุมชนได้อย่างชัดเจน และผู้นำควรสามารถจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และเวลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำควรมีความสามารถในการเขียนหรือสื่อสารทางเอกสารได้เข้าใจง่ายและตรงประเด็น และผู้นำควรสามารถใช้ภาษาท่าทางและภาษากายประกอบการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำควรมีความยุติธรรมในการตัดสินใจและบริหารงาน และผู้นำควรเคารพสิทธิและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยไม่ลำเอียงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศิวสินธุ์ ฐานสมปนโน (กันทะเรียน) (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบล

ปากกาง อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลปากกาง อำเภอลอง จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นลงพื้นที่สำรวจการซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมยังไม่ทั่วถึง การส่งเสริมกลุ่มอาชีพยังไม่มีความต่อเนื่อง การสรรหาอุปกรณ์ในการสำรวจและทำการซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ในชุมชนไม่ทั่วถึงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในการรักษาความปลอดภัยยังมีไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกจุดที่เป็นจุดเสี่ยง การจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอในการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่สำรวจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีการซ่อมแซมเส้นคมนาคม ส่งเสริมกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์การรักษาความปลอดภัยและซ่อมแซมอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอในการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้นำเชิงบูรณาการที่ผสานวิสัยทัศน์เชิงยืดหยุ่นกับความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้นำควรตัดสินใจบนฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้การบริหารมีความแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด การบริหารทรัพยากรต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจจากสังคม ที่สำคัญ ผู้นำต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และเคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในทุกมิติ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์

สรุป

1) ภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ควรมีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันควรมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ระบุปัญหาพื้นที่ได้ชัดเจน และบริหารจัดการทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อรักษาและยกระดับภาวะผู้นำให้อยู่ในระดับสูงอย่างยั่งยืน

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงนโยบายและการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนในระยะยาว โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนอย่างยั่งยืน.

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายส่งเสริมและกำกับให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความโปร่งใสในการบริหารงาน ควบคู่กับการสร้างระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในระดับท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเชิงลึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลให้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของภาวะผู้นำแต่ละด้านต่อผลลัพธ์การพัฒนาท้องถิ่น เช่น ความพึงพอใจของประชาชน ความโปร่งใสในการบริหาร หรือประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ

3) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่หรือเขตเลือกตั้งอื่นในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือภูมิภาคใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำและเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กุลปาลี ศรภักดี (2564). ทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564. เรียกใช้เมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2568 จาก: 2551-The Manuscript (Full Article Text)-10136-1-10-20210830.pdf

นฤมล วิจิตรจรรยา. (2562). ภาวะผู้นำทางการเมืองกับการพัฒนาท้องถิ่น. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ ชนะชัย. (2565). ความคาดหวังของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยการเมืองและการปกครองท้องถิ่น. 13(1), 21-34.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาส์น.

พระศิวสินธุ์ ฐานสมฺปนฺโน (กันทะเรียน) (2568). ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลปากกาง อำเภอลอง, Journal of Interdisciplinary Buddhism. 3(1)

พระครูวิชัยธรรมโสภณ (2564). ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองตามทรรศนะของพระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู. Journal of Modern Learning Development. 6(6), 185-196.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). รายงานสถานการณ์ทุจริตในภาครัฐประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร: ป.ป.ช.

Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.

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

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

Guidelines Development the Participatory Student Support System Operations of Educational Institutions under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Office Area 2

ขวัญใจ สอนผล
Kwanjai Sornphol
บุญล้อม ด้วงวิเศษ
Boonlom Duangwiset
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Kamphaeng Phet Rajabhat University
E-mail: kwanjai1933@gmail.com

Received: 12 April 2026; Revised: 29 April 2026; Accepted: 22 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา เปรียบเทียบและหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 306 คน ผู้ให้ข้อมูลในการหาแนวทางเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แจกแจงความถี่ จัดลำดับ การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) ผู้บริหารมอบหมายให้ครูชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อ เพื่อให้นักเรียนคลายความกังวล 2) การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทาง

พัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูแนะแนว หรือผู้รับผิดชอบโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีความรู้ ความเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ชี้แจงความจำเป็นในการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียน และผู้ปกครองเกิดความเข้าใจเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ในการส่งต่อนักเรียน

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การมีส่วนร่วม

Abstract

This research aimed to study the current conditions and problems, compare, and determine guidelines for developing collaborative student care and support system operations in schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 306 school administrators and teachers. The informants for determining the development guidelines were 17 experts. The research instruments used for data collection were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using a statistical software package to determine the mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), frequency (f), and ranking. Additionally, t-test Independent, F-test (One-way ANOVA), and content analysis were employed.

The research results revealed that: 1) Regarding the conditions and problems of collaborative student care and support system operations in schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2, the overall operation was at a high level. The problem with the highest percentage was the aspect of student referral (mutual trust); administrators assigned teachers to explain the necessity of referral to students to alleviate their anxiety. 2) The comparison of the conditions of collaborative student care and support system operations, classified by work experience and school size, showed statistically significant differences both overall and in individual aspects at the .05 level. 3) Regarding the guidelines for developing collaborative student care and support system operations, it was found that for student referral (mutual trust), administrators should assign guidance teachers or those responsible for the student care and support system project who possessed thorough knowledge and understanding to clarify the necessity of referral. This was intended to ensure that students and parents understood and recognized the importance and benefits of the referral process.

Keywords: Development Guidelines, Student Care and Support System, Participation

บทนำ

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชากร (World Bank, 2023) การพัฒนาอย่างรวดเร็วของโลกโซเชียลมีเดียทำให้การส่งผ่านข้อมูลทำได้โดยง่ายโดยเฉพาะภาพความรุนแรงและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ที่มักมีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่อยากรู้ อยากลอง และอาจนำไปสู่การบ่มเพาะระบบความคิดที่ไม่ปกติ การเลียนแบบพฤติกรรมรุนแรง กระทั่งนำไปสู่แนวโน้มการก่ออาชญากรรมมากขึ้น เช่น การกราดยิงฝูงชน การทำร้ายบุคคลอื่นด้วยอาวุธอย่างโหดร้าย หลายกรณีนำไปสู่ความสูญเสียที่กระทบสังคมในวงกว้าง อีกทั้งยังพบว่า เด็กและเยาวชนใช้อาวุธก่อความรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การที่อาชญากรรมของเด็กและเยาวชนมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง อาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยโดยอาจแบ่งปัจจัยออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้ 1. ปัญหาความเปราะบางของสถาบันครอบครัว 2. ปัญหาสังคมเพื่อนที่ไม่ดี 3. ปัญหาในชุมชนที่อยู่อาศัย 4. ปัญหาการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ไม่เหมาะสมได้ง่าย และ 5. ปัญหาทางจิตเวช หรือการใช้ยาเสพติด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาประชากรให้มีองค์ความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภารกิจเร่งด่วนการยกระดับคุณภาพสังคมผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการศึกษาถือเป็นกระบวนการหลักในการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นทั้งในด้านความรู้ และทักษะทางสังคม เพื่อให้บุคคลสามารถพึ่งพาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างยั่งยืน (World Economic Forum, 2023) ดังนั้น คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในระยะยาว (Schultz, 1961 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) โดยมีหลักการสำคัญที่ถือว่า "ผู้เรียนสำคัญที่สุด" บนความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2542) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเห็นความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในลักษณะองค์รวม ทั้งในมิติทางด้านร่างกาย สติปัญญา ทักษะทางสังคม และคุณธรรมจริยธรรม ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นทุกสถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และการ

ร่วมแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคม จึงมีความจำเป็นต้องนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการให้มีความสอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ของแต่ละสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ที่ยังพบปัญหาสำคัญคือ ปัจจุบันสถานศึกษายังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดการบูรณาการข้อมูลที่เป็นระบบ การประสานงานระหว่างภาคีเครือข่ายที่ไม่ต่อเนื่อง ตลอดจนผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทำให้ปัญหาของนักเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น การอยู่ในสภาพแวดล้อมในพื้นที่อาจมีปัจจัยเสี่ยงสูง เช่น ปัญหายาเสพติดในชุมชน, ครอบครัวเปราะบาง (นักเรียนอยู่กับปู่ย่าตายาย), หรือภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงรุกยังไม่ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบด้วยกลไกการมีส่วนร่วม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว (พิชชาภัทณ์ คนสมบูรณ์, 2562) ดังนั้น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สังคมคาดหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาที่มุ่งเน้นทั้งการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (นัฏพันธ์ ดิศเจริญ, 2565)

สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับปฏิบัติจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน (Cohen & Uphoff, 1977 อ้างถึงใน ชัยอานนท์ แก้วเงิน, 2563) ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานปี 2565-2567 ของสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ระบุว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน

จากสภาพการณ์และประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนากระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงสภาพและปัญหาเชิงประจักษ์ นำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานสำหรับผู้บริหารและครู ในการวางแผนและยกระดับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และ

ขนาดของโรงเรียน

3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต

ผู้วิจัยขอนำเสนอขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ตามประเด็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,370 คน รวมทั้งสิ้น 1,515 คน จาก 145 โรงเรียน (ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 255 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน จากโรงเรียน 29 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน ยุภาดี ปณะราช, 2564) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		รวม
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	
ขนาดเล็ก	17	87	17	445	90	107
ขนาดกลาง	11	57	11	861	174	185
ขนาดใหญ่	1	1	1	64	13	14
รวม	**29**	**145**	**29**	**1,370**	**277**	**306**

แหล่งข้อมูล : แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยเป็นแบบกำหนดข้อคำตอบให้เลือก (Multiple Response) ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้กรอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ตามกรอบเกี่ยวกับกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์

5) นำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.980

7) นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยประสานกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งลิงค์แบบสอบถามในรูปแบบ Google form ได้ทำแบบสอบถามดังกล่าว

3) ติดตามเก็บแบบสอบถามและได้รับการตอบรับกลับมา 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูล สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และจัดลำดับ

4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ t-test Independent และ F-test: One Way Anova กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe´ Method)

5) วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดอันดับความสำคัญของประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมากำหนดเป็นเครื่องมือเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลด้านแนวทางพัฒนาตามกระบวนการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ผู้วิจัยขอนำเสนอขั้นตอนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านครูผู้แลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม จำนวน 17 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์ โดยการนำผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติที่ปฏิบัติน้อยและปัญหาการดำเนินงานที่มีค่าร้อยละสูงมาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด ครอบคลุมแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2) ร่างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามโดยนำสภาพที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับการปฏิบัติในต่ำที่สุด 1 ลำดับและนำปัญหาที่มีค่าร้อยละ (%) มากที่สุด 1 ลำดับ มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อที่อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาพิจารณาความถูกต้อง

4) นำมาแบบสัมภาษณ์ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อดำเนินการในลำดับต่อไป

5) ตรวจสอบเครื่องมือให้สมบูรณ์และจัดพิมพ์เครื่องมือการวิจัยเพื่อนำไปใช้รวมรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล จำนวน 17 ท่าน โดยใช้

วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอหนังสือนำจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และสัมภาษณ์ผ่านทางออนไลน์

2) ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ โดยนัดหมาย วัน เวลา และส่งแบบสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าก่อนวันสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ และบันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตัวเอง

4) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเรียบเรียงเขียนรายงานในลำดับถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ (f) และจัดลำดับ แล้วนำเสนอผลในรูปตาราง เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.41	0.39	มาก
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.39	0.45	มาก
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.27	0.47	มาก
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.33	0.50	มาก
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.30	0.38	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.34**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.=0.39) รองลงมาได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.=0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.=0.47) ตามลำดับ

2. ผลของปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ด้านการส่งต่อนักเรียน การไว้วางใจกัน พบว่า ข้อที่มีปัญหาการดำเนินงานที่มีค่าร้อยละมากที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อ เพื่อให้นักเรียนคลายความกังวล (f=104, 33.99%)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี (n=177)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=129)		t	Sig
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.35	0.45	4.50	0.26	-3.65	0.00*
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.25	0.51	4.58	0.24	-7.40	0.00*
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.21	0.53	4.45	0.35	-4.48	0.00*
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.17	0.54	4.56	0.31	-7.68	0.00*
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.22	0.42	4.41	0.29	-4.80	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตาม

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบ มีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อที่	รายการ		SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.05	0.31	0.73
		ภายในกลุ่ม	45.34	303	0.15		
		รวม	45.44	305			
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	2.48	0.09
		ภายในกลุ่ม	59.83	303	0.20		
		รวม	67.09	305			
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	.95	4.43	0.01*
		ภายในกลุ่ม	65.19	303	.21		
		รวม	67.09	305			
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	9.55	2	4.77	21.83	0.00*
		ภายในกลุ่ม	66.26	303	.22		
		รวม	75.81	305			
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	.78	5.44	0.01*
		ภายในกลุ่ม	43.64	303	.14		
		รวม	45.20	305			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ปัญหา และการส่งต่อนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและมอบหมายให้ครูแนะแนวหรือผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินการสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ผู้ปกครองและนักเรียนถึงความสำคัญและประโยชน์ของการส่งต่ออย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสื่อสารเชิงบวกและการรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งจะส่งผลให้การส่งต่อนักเรียนเพื่อรับการช่วยเหลือในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะ "เก่ง ดี มีสุข" อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการหล่อหลอมให้ประชากรทุกช่วงวัยเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีทักษะ (เก่ง) คุณธรรม (ดี) และสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในสังคม (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560)

2. ผลของปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนฯ ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) พบว่า ปัญหาสำคัญคือ การชี้แจงให้นักเรียนและผู้ปกครองเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อ เนื่องจากโรงเรียนยังขาดการสื่อสารเชิงรุก ประกอบกับบริบทครอบครัวที่นักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ หรือผู้ปกครองมีภาระงานมากจนไม่มีเวลารับฟังข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาคิณี อภิชัย (2558) ที่พบว่าด้านการส่งต่อและการคัดกรองเป็นด้านที่มีปัญหาเฉลี่ยสูงที่สุด

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนฯ 3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์สูงมีแนวโน้มในการสั่งสมองค์ความรู้ ทักษะ และผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สีวลี ยืนยาว (2565) 3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และส่งต่อนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่แตกต่างกันย่อมส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล นาคทิพย์วรรณ (2565) ศึกษาวิจัย เรื่องการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อโคโรน่าไวรัส 2019 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อโคโรน่าไวรัส 2019

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ ของโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนฯ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในกระบวนการส่งต่อนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูแนะแนวหรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการชี้แจงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ไพบูลย์ เด่นสว่าง (2564) ที่เสนอว่าการส่งต่อภายนอกเป็นประเด็นวิกฤตที่ต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ทั้งองค์กรชุมชนและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สรุป

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีสภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาข้อที่มีค่าร้อยละมากที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) ผู้บริหารมอบหมายให้ครูชี้แจงให้ผู้ปกครองและนักเรียนเข้าใจถึงความจำเป็นในการส่งต่อเพื่อให้ผู้ปกครองและนักเรียนคลายความกังวล

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ด้านการส่งต่อนักเรียน (การไว้วางใจกัน) ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูแนะแนว ผู้รับผิดชอบ โครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีความรู้ ความเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ชี้แจงความ จำเป็นในการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียน และผู้ปกครองเกิดความเข้าใจเห็นถึงความสำคัญ และ ประโยชน์ในการส่งต่อนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การกำหนดนโยบายและมาตรฐานการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่เน้นย้ำและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมเป็นวาระสำคัญของเขตพื้นที่การศึกษา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาควรมีการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน นำแนวทางพัฒนาที่ได้จากผลการวิจัยมากำหนดเป็นมาตรฐาน คู่มือการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ที่มีขั้นตอนปฏิบัติชัดเจนสำหรับทุกโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

1.2 สถานศึกษาทุกแห่งควรมีการกำหนดนโยบายให้มีคำสั่งจัดตั้งคณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยมีผู้บริหารเป็นประธาน และประกอบด้วย ครูที่ปรึกษาทุกคน ตัวแทนครูแนะแนว ครูที่รับผิดชอบงานนี้ ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน โดยออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดให้มีการประชุมของทีมสหวิชาชีพภายในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอตามวาระที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ปัญหานักเรียนที่มีความเสี่ยงสูงและวางแผนช่วยเหลือร่วมกัน มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อบันทึกข้อมูลการคัดกรอง การเยี่ยมบ้าน ประวัติการช่วยเหลือ และการติดตามนักเรียน ร่วมกัน ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูผู้เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูที่ปรึกษาทุกคน เพื่อพัฒนาทักษะในการคัดกรองปัญหา การรับฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ และการให้คำปรึกษาเบื้องต้น แก่นักเรียนที่มีปัญหาในระดับไม่ซับซ้อน ก่อนส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จัดให้มีการอบรมครูให้สามารถใช้เครื่องมือการคัดกรอง การบันทึกข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ เพื่อให้การช่วยเหลือตรงตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลหรือระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศอัจฉริยะ (Smart Data) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลการคัดกรองนักเรียน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบบูรณาการ (Integrated Networking) ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน (บวร)

2.4 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนในยุคดิจิทัลแบบมีส่วนร่วม

2.5 ควรศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) ในกระบวนการส่งต่อนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นัฏพันธ์ ดิศเจริญ. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วารสารศิลปะการจัดการ. 6(2). 701-717.

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

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา. ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 4-11.

พิชชาภัทณ์ คนสมบูรณ์. (2562). คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ประจำปี 2562. เพชรบูรณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.

ไพบูลย์ เด่นสว่าง. (2564). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ยุภาดี ปณะราช. (2564). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายชล นาคทิพย์วรรณ. (2566). การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย. 7(1), 166.

สีวลี ยืนยาว. (2565). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้นโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 9(3), 421.

สุภาคิณี อภิชัย. (2558). แนวทางการดำเนินงานคุณภาพตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนปายวิทยาคาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565-2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

_____. (2565). รายงานผลการดำเนินงานปี 2565-2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสที่สี่ และภาพรวมปี 2566. เรียกใช้เมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2569. จาก https://www.mhesi. go.th/images/THANWARAT.

Cohen, J.M. and Uphaff, N.T. (1977). Rural development participation: Concept and Measures for project design implementation and evaluation. New York: Rural Development committee center for International Studies. Cornell University.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review. 51(1), 1-17.

World Bank. (2023). World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. World Bank. Accessed 8 February 2026. Available form: https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1941-4

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Geneva: World Economic Forum.

โมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

A Business Sustainability Model for the E-Commerce Industry in Thailand

จันทร์ลอย เลขทิพย์

Janloy Lekthip

คณะการจัดการธุรกิจและการเงิน มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Faculty of Business and Finance Management

Rattana Bundit University

E-mail: arjankeaw2@gmail.com

Received: 7 February 2026; Revised: 27 February 2026; Accepted: 10 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยืดหยุ่นขององค์กร นวัตกรรมขององค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กร ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจในอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย และ (2) พัฒนาโมเดลความยั่งยืนของธุรกิจในอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทย ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 500 ราย ด้วยวิธีการการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ภายใต้หลักการของการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผ่านโปรแกรม Smart PLS

ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยั่งยืนของธุรกิจในระดับสูงที่สุด โดยเฉพาะมิติด้านลูกค้าที่มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือมิติด้านการเงิน กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นขององค์กรและนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของธุรกิจผ่านผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการดำเนินงานขององค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสองกับความยั่งยืนของธุรกิจ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยั่งยืนของธุรกิจได้ร้อยละ 80.8 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโมเดลในการพยากรณ์ความยั่งยืนของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

คำสำคัญ: ความยั่งยืนของธุรกิจ, พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์, ความยืดหยุ่นขององค์กร, นวัตกรรมขององค์กร, ผลการดำเนินงานขององค์กร

Abstract

This research aimed to (1) study the direct and indirect influences of organizational resilience, organizational innovation, and organizational performance on business sustainability in the e-commerce industry in Thailand, and (2) develop a business sustainability model for the Thai e-commerce industry. A quantitative research method was used. The sample consisted of 500 e-commerce business entrepreneurs. The sampling method used was multi-stage sampling under the principle of probability sampling. The research instrument was an online questionnaire. Data analysis utilized the structural equation modeling technique via the SmartPLS program.

The research findings revealed that organizational performance had the highest direct influence on business sustainability, especially in the customer dimension, which had the highest predictive power, followed by the financial, internal process, and learning and growth dimensions. Furthermore, organizational resilience and organizational innovation had indirect effects on business sustainability through organizational performance. Organizational performance functioned as a partial mediating variable between the two causal factors and business sustainability. The developed causal relationship model could explain 80.8% of the variance in business sustainability, indicating the model's effectiveness in predicting e-commerce business sustainability in Thailand.

Keywords: Business Sustainability, E-Commerce, Organizational Resilience, Organizational Innovation, Organizational Performance

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce Industry) ได้กลายเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งเป็นตัวเร่งให้ผู้บริโภคเปลี่ยนผ่านเข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้อุตสาหกรรมดังกล่าวเติบโตอย่างก้าวกระโดดในหลายประเทศ ทั้งในด้านมูลค่าตลาด การเปลี่ยนแปลง

ของพฤติกรรมผู้บริโภค และการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่แพร่หลายมากขึ้น (OECD, 2023) ในบริบทของประเทศไทย แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ยังคงมีทิศทางที่สดใส แม้จะมีการชะลอตัวเป็นระยะจากปัจจัยทางเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2566 มูลค่าตลาดอยู่ที่ประมาณ 634,000 ล้านบาท และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 750,000 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2568 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) ทั้งนี้ ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การซื้อขายผ่านระบบถ่ายทอดสด (Live-streaming Commerce) การขยายการเข้าถึงของผู้บริโภคในภูมิภาคต่าง ๆ และการปรับโครงสร้างระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การเติบโตเชิงปริมาณดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึง "ความยั่งยืน" ของธุรกิจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSMEs) ซึ่งแม้จะมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แต่ยังคงเผชิญกับแรงกดดันหลายประการ อาทิ การแข่งขันที่รุนแรง ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ต้นทุนในการปรับตัวด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคที่รวดเร็วและต่อเนื่อง

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจ ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร (Organizational Resilience) ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรในการปรับตัว รับมือ และฟื้นตัวจากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลง (Duchek et al., 2020) และ (2) นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ที่เน้นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อเสริมศักยภาพในการแข่งขัน (Paun et al., 2024) ในบริบทดังกล่าว แนวคิดเกี่ยวกับ "ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร" หรือ Resilience ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในฐานะกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตภายใต้ความไม่แน่นอน โดย Duchek et al. (2020) ได้เสนอแนวทางการมอง Resilience ในลักษณะเชิงกระบวนการ (process-based) ซึ่งครอบคลุมการคาดการณ์ การรับมือ และการปรับตัว งานวิจัยจำนวนหนึ่งยังชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีความสามารถในด้านดังกล่าวมักสามารถจัดการแรงกระแทกจากปัจจัยภายนอกได้ดีกว่า และยังสามารถใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ (Hongvattanajainam et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในอดีตยังขาดการบูรณาการตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร นวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร เข้าไว้ด้วยกันในลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ MSMEs ในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของโครงสร้างธุรกิจและข้อจำกัดที่แตกต่างจากประเทศพัฒนาแล้ว นอกจากนี้ การศึกษาที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่ยังไม่ได้พิจารณา ผลการดำเนินงานขององค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) ที่มีบทบาทในการสะท้อนกลไกการเปลี่ยนผ่านจากการใช้ทรัพยากรและขีดความสามารถองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ แม้งานของ Zhang et al. (2024) จะเสนอแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานเชิงพหุมิติ (Balanced Scorecard) แต่ยังขาดการประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ช่องว่างทางวิชาการที่งานวิจัยนี้เสนอ ได้แก่ ยังขาดการ บูรณาการตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร เข้าด้วยกันในลักษณะของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยเฉพาะในบริบทของ MSMEs ในประเทศไทย และ การขาด

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของตัวแปรคั่นกลางในบริบทของอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย อีกทั้ง การที่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่ครอบคลุมลักษณะเฉพาะของกลุ่ม MSMEs ซึ่งเป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ (Hongvattanajainam, Luanchamroen, & Ngudgratoke, 2024) ทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถนำไปสู่แนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของภาคธุรกิจไทยในการอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่1) ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร 2) นวัตกรรมองค์กร และ 3) ผลการดำเนินงานขององค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นอย่างไร” ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สนับสนุน MSMEs ไทยในการปรับตัวเข้าสู่ความยั่งยืนในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยืดหยุ่นองค์กร นวัตกรรมองค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาโมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ความยั่งยืนของธุรกิจ (Business Sustainability) ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล มิได้จำกัดเพียงเป้าหมายทางการเงิน แต่หมายถึงความสามารถขององค์กรในการบูรณาการผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Triple Bottom Line) เข้าด้วยกันเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้อย่างสมดุลในระยะยาว (Elkington, 1997; Li et al., 2025; Schork et al., 2025; Johri et al., 2025) สำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ความยั่งยืนถือเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่สะท้อนถึงความสำเร็จสูงสุด โดยต้องอาศัยการปรับตัวผ่านนวัตกรรมและดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน เพื่อตอบสนองต่อพลวัตของพฤติกรรมผู้บริโภคและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ในงานวิจัยฉบับนี้ ความยั่งยืนของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ถูกกำหนดให้เป็น “ตัวแปรตาม” โดยมีตัวแปรนำและตัวแปรคั่นกลางที่มีผลต่อความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรในระยะยาว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นขององค์กรและความยั่งยืนของธุรกิจ

ความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Resilience) คือขีดความสามารถเชิงพลวัตในการคาดการณ์ (Anticipation) การรับมือ (Coping) และการปรับตัว (Adaptation) ต่อความไม่แน่นอน (Duchek et al., 2020) ในบริบทของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูงจะสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต (Alwan et al., 2023) งานวิจัยโดยเฉพาะในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSMEs) แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Hongvattanajainam et al., 2024) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในระยะยาว การศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการฟื้นตัวส่งผลบวกต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันระยะยาว ซึ่งเป็นรากฐานของความยั่งยืน กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายนอกได้ดี ย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีความมั่นคงและสามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยไม่หยุดการดำเนินการ จึงนำมาสู่สมมติฐานที่ว่า

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมขององค์กรและความยั่งยืนของธุรกิจ

นวัตกรรมขององค์กร (Organizational Innovation) ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การจัดการ และการตลาด ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (Tidd & Bessant, 2013; Damanpour & Aravind, 2012) ตามทฤษฎีฐานทรัพยากร (RBV) นวัตกรรมเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและลอกเลียนแบบยาก ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืน การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้หรือการปรับปรุงกระบวนการไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีขึ้น (Kotler et al., 2021) ดังนั้น นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง จึงนำมาสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2: นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานขององค์กรและความยั่งยืนของธุรกิจ

ผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Performance) เป็นตัวแปรเชิงผลลัพธ์ที่สะท้อนระดับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ตามกรอบ Balanced Scorecard (BSC) (Kaplan & Norton, 1996) ซึ่งครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ (1) ด้านการเงิน (2) ด้านลูกค้า (3) ด้านกระบวนการภายใน และ (4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงกลยุทธ์กับผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น ความยั่งยืนของธุรกิจ (Zhang et al., 2024) ในบริบทของอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หากองค์กรสามารถบรรลุผลในด้านรายได้ ความพึงพอใจลูกค้า และประสิทธิภาพการจัดการ จะส่งผลต่อการเพิ่ม

ศักยภาพการแข่งขันและสร้างความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความยั่งยืน ดังนั้นจึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 3: ผลการดำเนินงานขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

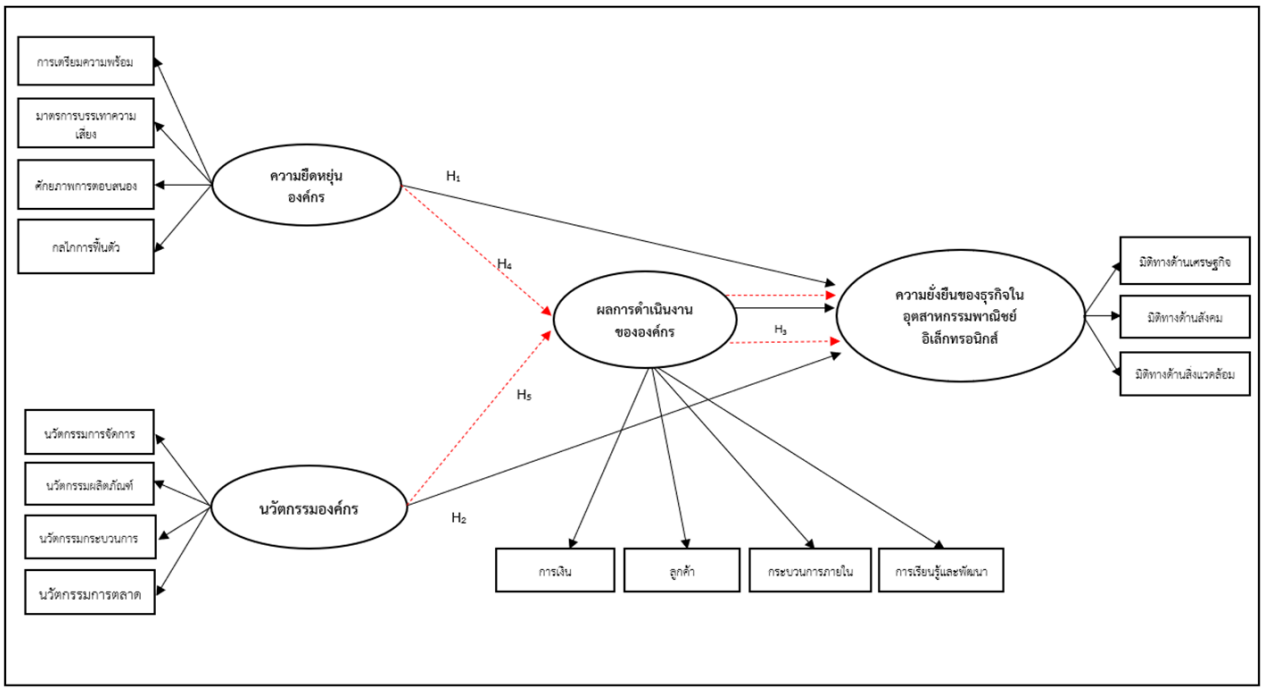
5. บทบาทของผลการดำเนินงานขององค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลาง

การศึกษาหลายฉบับระบุว่า ปัจจัยนำ เช่น ความยืดหยุ่น (Resilience) และนวัตกรรม (Innovation) มักจะไม่ส่งผลต่อความยั่งยืนโดยตรงในทันที แต่ต้องผ่านการแปลงสภาพเป็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ (Teece, 2007) ผ่านตัวแปรคั่นกลางคือ “ผลการดำเนินงานขององค์กร” ก่อนจึงจะสามารถนำไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (Kaplan & Norton, 1996) บทบาทส่งผ่านความยืดหยุ่นสามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Resilience) จะสามารถรักษาความต่อเนื่องทางธุรกิจได้ดีกว่า ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในมิติต่าง ๆ ของผลการดำเนินงาน เช่น ยอดขายไม่ตก การจัดส่งไม่ล่าช้า ลูกค้ายังคงความภักดี และองค์กรยังคงพัฒนาทักษะภายในอย่างต่อเนื่อง(Customer & Financial Performance) โดยผลการดำเนินงานที่ดีเหล่านี้จะเป็นฐานรากที่มั่นคงนำไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด (Hongvattanajainam et al., 2024; Kaplan & Norton, 1996) จึงนำมาสู่สมมติฐาน สมมติฐาน4: ความยืดหยุ่นองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยโดยส่งผ่านผลการดำเนินงานขององค์กร

นอกจากนี้สำหรับปัจจัยนวัตกรรมขององค์กร การนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ลดต้นทุน และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งสะท้อนเป็นผลการดำเนินงานที่แข็งแกร่ง และส่งผลให้เกิดความสามารถในการลงทุนเพื่อความยั่งยืน (Teece, 2007) นวัตกรรมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นและเมื่อองค์กรมีผลประกอบการที่เข้มแข็งจากนวัตกรรม องค์กรย่อมมีทรัพยากรเพียงพอที่จะลงทุนเพื่อความยั่งยืนในระยะยาวต่อไป (Zhang et al., 2024) จึงนำมาสู่สมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 5 : นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยโดยส่งผ่านผลการดำเนินงานขององค์กร

ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ความยืดหยุ่นขององค์กร และนวัตกรรมขององค์กร ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจ โดยมีผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง การออกแบบวิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะงานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาและขยายโมเดลทางทฤษฎีในบริบทใหม่ และต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่แม่นยำแม้ในกรณีที่ข้อมูลไม่เป็นไปตามสมมติฐานการแจกแจงแบบปกติ (Hair et al., 2022)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคือ ผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อย (MSMEs) ที่จดทะเบียนการค้ากับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ทั้งในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด โดยหน่วยวิเคราะห์ของการวิจัยนี้อยู่ในระดับองค์กร (organizational level) และผู้ให้ข้อมูลหลักคือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงที่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ไม่น้อยกว่า 2 ปี

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักเกณฑ์ แนวทางของ Schumacker และ Lomax (2004) ซึ่งแนะนำให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 10–20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกต (observed variables) ในกรณีนี้โมเดลวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว และมีตัวแปรสังเกตประมาณ 15 ตัว ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 300 ราย

และเพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ รวมทั้งรองรับการวิเคราะห์ที่มีหลายเส้นทางความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างจริงในการเก็บข้อมูลคือ 500 ราย (Assumption to be verified) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยเริ่มจากการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามภูมิภาคของประเทศ จากนั้นใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ (systematic sampling) โดยสุ่มรายชื่อผู้ประกอบการทุกลำดับที่สามจากรายชื่อในแต่ละชั้นภูมิ การดำเนินการทั้งหมดอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะตัวแทนของประชากร (representativeness)

2. การพัฒนาเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกระบวนการมาตรฐานของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยครอบคลุมตัวแปรแฝงหลัก 4 ตัว ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร นวัตกรรมขององค์กร ผลการดำเนินงานขององค์กร และความยั่งยืนของธุรกิจ อ้างอิงจากวรรณกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้แก่ Duchek et al. (2020), Damanpour & Aravind (2012), Kaplan & Norton (1996) และ Elkington (1997) เครื่องมือวัดใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยมากที่สุด” (5) ถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” (1)

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ในช่วง 0.50–1.00 และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Rovinelli & Hambleton (1977)

หลังจากนั้น ได้มีการทดลองใช้แบบสอบถาม (pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ราย และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นภายในด้วยสถิติแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994) แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (e-questionnaire) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลด้วยตนเอง (self-administered) โดยกระบวนการทั้งหมดดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมทางการวิจัยอย่างเคร่งครัด ผู้ตอบได้รับแบบฟอร์มชี้แจงข้อมูลโดยสมัครใจ (informed consent) พร้อมคำอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการใช้ข้อมูล และการรักษาความลับของข้อมูลตามหลักการไม่ระบุตัวตน (anonymity) และการรายงานผลในลักษณะภาพรวมเท่านั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค PLS-SEM ผ่านโปรแกรม SmartPLS ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและเตรียมข้อมูลเบื้องต้น (data screening) โดยพิจารณาค่าข้อมูลสูญหาย (missing data) และค่าผิดปกติ (outliers)

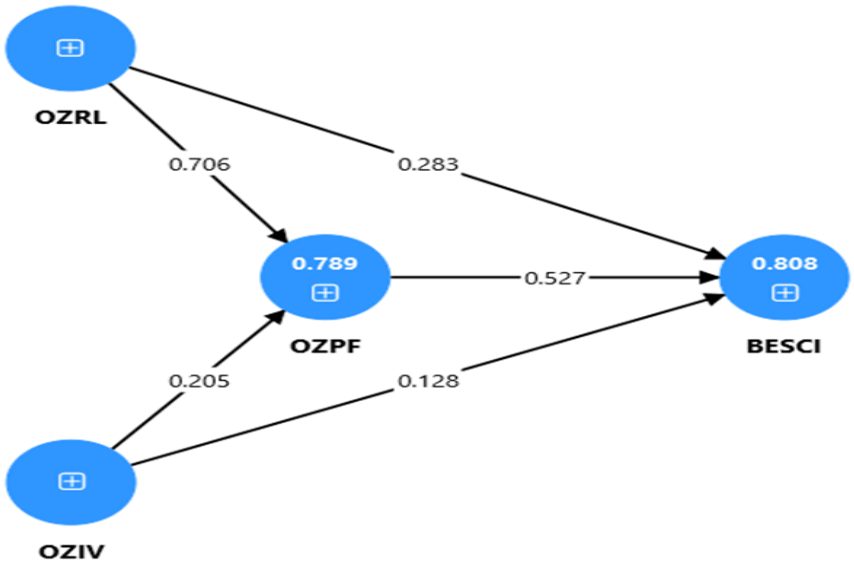
พร้อมทั้งประเมินความเอนเอียงจากวิธีวิจัยเดียว (common method bias: CMB) ด้วยวิธี full collinearity assessment ผ่านค่า VIF ของตัวแปรแฝง ซึ่งหากทุกตัวมีค่า VIF ต่ำกว่า 3.3 จะถือว่าไม่มีปัญหา CMB (Kock, 2015) จากนั้นจึงประเมินโมเดลตามลำดับ 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การประเมินโมเดลการวัด (measurement model) สำหรับโมเดลแบบสะท้อน โดยพิจารณาความน่าเชื่อถือของตัวบ่งชี้จากค่า outer loading ที่ควรไม่น้อยกว่า 0.708 ความเชื่อมั่นภายในจาก Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_c) และ rho_A ที่ควรอยู่ระหว่าง 0.70–0.95 ความตรงเชิงลู่เข้าจากค่า AVE ที่ควรมากกว่า 0.50 และความตรงเชิงจำแนกจากค่า HTMT ที่ไม่เกิน 0.85 หรือ 0.90 ตามเกณฑ์ที่ยอมรับ (Henseler et al., 2015) และ (2) การประเมินโมเดลโครงสร้าง (structural model) โดยเริ่มตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรอิสระผ่านค่า VIF ที่ต้องต่ำกว่า 5.0 ก่อนทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางด้วย bootstrapping จำนวน 5,000 subsamples โดยพิจารณานัยสำคัญที่ $p < .05$ หรือ t-value > 1.96 รวมถึงประเมินความสามารถในการอธิบายจากค่า R^2 และขนาดอิทธิพลจากค่า f^2 ตลอดจนความเกี่ยวข้องในการทำนายจากค่า Q^2 ที่คำนวณด้วย blindfolding ซึ่งค่ามากกว่า 0 สะท้อนความสามารถในการทำนายของโมเดล นอกจากนี้ ในกรณีมีตัวแปรคั่นกลาง (ผลการดำเนินงานขององค์กร) ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมด้วย bootstrapping และตรวจสอบช่วงความเชื่อมั่นตามแนวทาง Preacher & Hayes ขณะที่ความสอดคล้องของโมเดลภาพรวมประเมินด้วยค่า SRMR โดยค่าต่ำกว่า 0.08 บ่งชี้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Hu & Bentler, 1999)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการหรือบุคลากรในอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จำนวน 500 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และมีสถานภาพโสด จำนวน 321 คน ร้อยละ 64.20 ด้านอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 271 คน จำนวนร้อยละ 54.20 ในส่วนของระดับการศึกษานั้น ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 สำหรับข้อมูลด้านการดำเนินงานของกิจการ พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1,800,000 – 5,000,000 บาท ร้อยละ 29.60

การประเมินความเหมาะสมของโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.4 โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร (OZRL) นวัตกรรมขององค์กร (OZIV) ผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) และความยั่งยืนธุรกิจ (BSECI)



ภาพที่ 2 แสดงโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

สมการโครงสร้าง Structural Equations Model

สมการที่ 1 ได้แก่ OZPF = 0.706OZRL + 0.205OZIV, R^2 = 0.789

ความยืดหยุ่นขององค์กร (OZRL) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (η) เท่ากับ 0.706 และค่า t = 13.115 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 2.58 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์นี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถอธิบายความแปรปรวนในกลุ่มประชากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

นวัตกรรมขององค์กร (OZIV) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.205 และค่า t = 3.700 ซึ่งมากกว่า 2.58 เช่นกัน จึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่า R^2 = 0.789 ระบุว่าความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) สามารถอธิบายได้จากความยืดหยุ่นขององค์กรและนวัตกรรมขององค์กรรวมกันในอัตราร้อยละ 78.9

สมการที่ 2 ได้แก่ BSECI = 0.283OZRL + 0.128OZIV + 0.527OZPF, R^2 = 0.808**

ความยืดหยุ่นขององค์กร (OZRL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยั่งยืนธุรกิจ (BSECI) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.283 และค่า t = 4.273 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นวัตกรรมขององค์กร (OZIV) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยั่งยืนธุรกิจ (BSECI) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.128 และค่า t = 2.882 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 2.58 เช่นกัน จึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) มีอิทธิพลทางตรงที่สูงที่สุดต่อความยั่งยืนธุรกิจ (BSECI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.527 และค่า t = 9.368 ซึ่งแสดงถึงนัยสำคัญทางสถิติในระดับเดียวกัน

ค่า R^2 = 0.808 สะท้อนว่า ความแปรปรวนของความยั่งยืนธุรกิจสามารถอธิบายได้จากปัจจัยทั้งสาม ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร นวัตกรรมขององค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กร รวมกันในอัตราร้อยละ 80.8

สรุป โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการดำเนินงานขององค์กร (OZPF) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ (Mediating Variable) ในความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นขององค์กร (OZRL) และนวัตกรรมขององค์กร (OZIV) กับความยั่งยืนธุรกิจ (BSECI) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ส่งผลให้โมเดลมีศักยภาพในการใช้เป็นกรอบวิเคราะห์สำหรับการส่งเสริมความยั่งยืนในภาคธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยต่อไป

อภิปรายผล

1. ความยืดหยุ่นขององค์กรกับความยั่งยืนของธุรกิจ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่า ความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Resilience) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ กลไกการฟื้นตัวสะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ความสามารถในการกู้คืนระบบและกลับสู่สภาวะปกติหลังวิกฤต เป็นปัจจัยวิกฤตที่กำหนดความอยู่รอด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิด “ความยืดหยุ่นฐานสมรรถนะ” (Capability-Based Resilience) ของ Duchek et al. (2020) ที่มองความยืดหยุ่นเป็นกระบวนการเชิงระบบ ไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ ทำให้องค์กรสามารถบริหารความไม่แน่นอนได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Wang and Zhang (2022) และ พรชัย คัมมะดี (2565) ที่พบว่าความยืดหยุ่นทางเทคโนโลยีและการเตรียมพร้อมของบุคลากร ช่วยรักษาเสถียรภาพรายได้และลดความผันผวน ซึ่งเป็นรากฐานของความยั่งยืนในระยะยาว อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ แตกต่างจากงานอื่น คือ การแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กลไกการฟื้นตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูงที่สุด ของความยืดหยุ่นขององค์กร ทำให้ข้อค้นพบ เลื่อนจุดเน้น จากการมองความยืดหยุ่นในฐานะการเตรียมพร้อมหรือการป้องกัน ไปสู่การมองความยืดหยุ่นในฐานะ ความสามารถในการกู้คืนและกลับมาดำเนินงานได้จริงหลังเผชิญเหตุการณ์วิกฤต

2. นวัตกรรมองค์กรกับความยั่งยืนของธุรกิจ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยนวัตกรรมองค์กร ส่งผลทางตรงต่อความยั่งยืน โดย นวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสรรค์ประสบการณ์ลูกค้าใหม่และการใช้ช่องทางดิจิทัลที่หลากหลายเป็นหัวใจสำคัญ สอดคล้องกับ Santoso and Anwar (2023) และ El Houda and Baghdad (2023) ที่ระบุว่านวัตกรรมการตลาดเป็นกลไกสร้างการเติบโตและความภักดีของลูกค้าในยุคหลังโควิด-19 นอกจากนี้ ผลการวิจัย

ยังสนับสนุนงานของ ณัฐณิชา กลีบบัวบาน และศุภศักดิ์ เงาประเสริฐวงศ์ (2567) ในด้านนวัตกรรมกระบวนการ ที่พบว่าการใช้ AI และระบบอัตโนมัติในโลจิสติกส์ช่วยลดความสูญเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อมิติเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมของความยั่งยืน การอภิปรายผลความต่างเชิงนัยสำคัญของงานนี้กับงานวิจัยอื่นที่ผ่านมา คือ การจัดลำดับความสำคัญ ให้นวัตกรรมการตลาดเป็นแรงขับที่เด่นที่สุด ในความสัมพันธ์นวัตกรรมไปสู่ความยั่งยืน

3. ผลการดำเนินงานขององค์กรกับความยั่งยืนของธุรกิจ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยพบว่า ผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยั่งยืนสูงที่สุด โดยเฉพาะ มิติด้านลูกค้า ตามกรอบ Balanced Scorecard สิ่งนี้ยืนยันแนวคิดของ Dağıdır and Özkan (2024) ที่ว่าความสำเร็จในการตอบสนองลูกค้าเป็นตัวชี้วัดนำ ที่ขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้านการเงินและความยั่งยืนในภาพรวม การที่องค์กรสามารถรักษาฐานลูกค้าเดิมและขยายฐานลูกค้าใหม่ได้ ย่อมหมายถึงเสถียรภาพทางรายได้และการยอมรับทางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความยั่งยืนตามหลัก Triple Bottom Line

4. บทบาทส่งผ่านของผลการดำเนินงานระหว่างความยืดหยุ่นกับความยั่งยืน

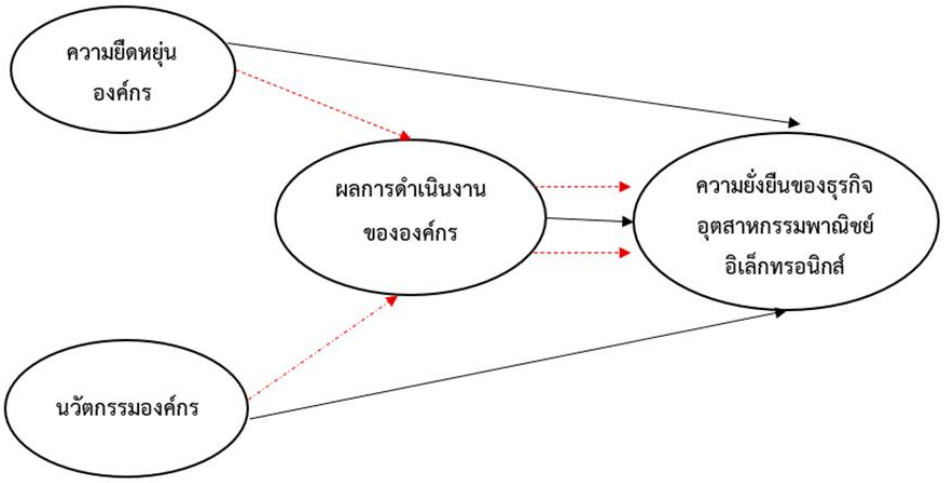
ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ว่า ผลการดำเนินงานขององค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง เชื่อมความยืดหยุ่นไปสู่ความยั่งยืน กล่าวคือ ความยืดหยุ่นเพียงอย่างเดียว “ยังไม่พอ” หากไม่ถูกถ่ายทอดเป็นผลลัพธ์ที่วัดได้ โดยเฉพาะผลลัพธ์มิติลูกค้า (เช่น การรักษาลูกค้า การเพิ่มยอดขาย การลดการสูญเสียลูกค้า) มุมมองนี้สอดคล้องกับตรรกะของ Dynamic Capability Theory ที่เน้นการแปลงขีดความสามารถให้เป็นประสิทธิผลเชิงปฏิบัติการ และสอดคล้องกับ Asbeetah et al. (2025) ที่สะท้อนบทบาทตัวแปรคั่นกลางในการแปลงแรงขับด้านดิจิทัลให้เป็นความยั่งยืน รวมถึง Madhavan, Sharafuddin and Wangtueai (2025) ที่ชี้ว่าความรู้ ความสามารถและการจัดการความเสี่ยงต้องบูรณาการกับระบบการดำเนินงานจึงเกิดความยั่งยืนจริง

5. บทบาทส่งผ่านของผลการดำเนินงานระหว่างนวัตกรรมกับความยั่งยืน

ผลการวิจัยยังสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 ว่า นวัตกรรมส่งผลต่อความยั่งยืนทางอ้อมผ่านผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะเมื่อ “นวัตกรรม” ถูกแปลงเป็นผลลัพธ์ด้านลูกค้า เช่น engagement และ retention จึงทำให้ความยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Li et al. (2025) และ Bocean et al. (2025) ที่ชี้การดิจิทัลไลเซชันและบทบาทอีคอมเมิร์ซต่อเป้าหมายความยั่งยืน และสอดคล้องกับ Johri et al. (2025) ที่เน้นการบูรณาการ Open Innovation กับระบบสารสนเทศ/AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตอบสนองลูกค้าแบบเรียลไทม์ ขณะเดียวกัน ยังสะท้อนเชิงวิพากษ์คล้าย Madhavan, Sharafuddin and Wangtueai (2025) ว่า หากองค์กรมีนวัตกรรมสูงแต่ขาดระบบบริหารผลการดำเนินงานที่ดี ผลลัพธ์ความยั่งยืนจะไม่เกิดอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่โดยนำเสนอ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยั่งยืนในธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้รับการพิสูจน์ยืนยันด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของประเทศไทย ข้อค้นพบแสดงดังภาพที่ 3 ระบุถึงกลไกการส่งผ่าน ของ ผลการดำเนินงานขององค์กร ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Partial Mediator) ในการเชื่อมโยงศักยภาพด้าน กลไกการฟื้นตัวและ นวัตกรรมการตลาด ไปสู่ความยั่งยืนของธุรกิจ โดยแสดงให้เห็นว่าลำพังเพียงการมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานหรือเทคโนโลยีไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องแปลงศักยภาพดังกล่าวให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะความสามารถในการบริหารจัดการ มิติด้านลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลสูงสุด นอกจากนี้ งานวิจัยยังค้นพบอัตลักษณ์เฉพาะของบริบทธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไทยที่มีการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับ มิติด้านสังคม เหนือกว่ามิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่สะท้อนว่าความอยู่รอดในระยะยาวของอุตสาหกรรมนี้ ขึ้นอยู่กับการสร้างสมดุลระหว่างผลกำไรและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ภาพที่ 3 โมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

สรุป

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า ผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความยั่งยืนของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในมิติ ด้านลูกค้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถในการรักษาฐานลูกค้าและการสร้างประสบการณ์ที่ดีเป็นกุญแจสำคัญสู่ความยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นถึงบทบาทของ ความยืดหยุ่นขององค์กรและ นวัตกรรมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยั่งยืนของธุรกิจ โดยส่งผ่านผลการดำเนินงานขององค์กร สำหรับความ

ยืดหยุ่นขององค์กรนั้น ปัจจัยด้าน กลไกการฟื้นตัวมีความโดดเด่นที่สุด ในขณะที่นวัตกรรมขององค์กรพบว่า นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

นอกจากนี้เมื่อทำการยืนยันผลโมเดลความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โมเดลความยั่งยืนของธุรกิจอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของโมเดลประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ความยืดหยุ่นและนวัตกรรมขององค์กร (2) ตัวแปรแฝงภายในที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง คือ ผลการดำเนินงานขององค์กร และ (3) ตัวแปรตาม คือ ความยั่งยืนของธุรกิจ โดยโมเดลดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความยั่งยืนของธุรกิจได้สูงถึงร้อยละ 80.8 (R^2 = 0.808) ข้อค้นพบที่น่าสนใจจากโมเดลนี้คือ มิติด้านสังคม เป็นองค์ประกอบของความยั่งยืนที่ได้รับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือมิติด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมตามลำดับ ซึ่งสะท้อนบริบทเฉพาะของภาคธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไทยที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ยกระดับการบริหารผลการดำเนินงานโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง องค์กรควรลงทุนในระบบวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า (Customer Analytics) เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมและนำเสนอสินค้าแบบเฉพาะเจาะจง (Personalization) รวมถึงใช้กลยุทธ์ Social Commerce เพื่อรักษาฐานลูกค้าและเพิ่มอัตราการซื้อซ้ำ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดของความยั่งยืน

2. สร้างความยืดหยุ่นเชิงระบบ ผู้บริหารต้องวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) โดยเน้นกลไกการฟื้นตัว เช่น การมีระบบสำรองข้อมูล การใช้แพลตฟอร์มการขายแบบ Multi-channel เพื่อกระจายความเสี่ยงและการเตรียมสภาพคล่องทางการเงินเพื่อรองรับภาวะวิกฤต

3. ขับเคลื่อนนวัตกรรมที่จับต้องได้ มุ่งเน้นนวัตกรรมที่ส่งผลต่อบรรทัดสุดท้าย และลูกค้า เช่น การนำ AI มาช่วยตอบแชทหรือจัดการสต็อก และการสร้างแคมเปญการตลาดดิจิทัลที่สร้างสรรค์ (Marketing Innovation) แทนการลงทุนในเทคโนโลยีที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้

4. บูรณาการความยั่งยืนสู่กลยุทธ์องค์กร ให้ความสำคัญกับมิติสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับผลกำไร เช่น การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม การจัดการขยะบรรจุภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์แบรนด์ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับการศึกษาวิจัยในลำดับต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและครอบคลุมบริบทที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการศึกษาตัวแปรกำกับ อาทิ ขนาดของธุรกิจหรือประเภทของสินค้า รวมถึงการขยายพื้นที่ศึกษาเปรียบเทียบเชิงภูมิภาค เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบริบทโครงสร้างพื้นฐานและ

วัฒนธรรมท้องถิ่นที่อาจส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ในโมเดล นอกจากนี้ เพื่อให้สามารถยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลของความยั่งยืนซึ่งเป็นปรากฏการณ์ระยะยาวได้อย่างแม่นยำ งานวิจัยในอนาคตควรปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยเป็นการศึกษาเชิงยาว หรือการเก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง แทนการศึกษาแบบตัดขวาง อีกทั้งควรพิจารณาบูรณาการตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น การยอมรับปัญญาประดิษฐ์ หรือเทคโนโลยีบล็อกเชน เข้าสู่โมเดลการวิจัย เพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีพลวัตสูงในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). รายงานข้อมูลธุรกิจ ฉบับที่ 73. เรียกใช้เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2569. จาก https://www.dbd.go.th

ณัฐณิชา กลีบบัวบาน, ศุภศักดิ์ เงาประเสริฐวงศ์. (2567). ความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. SSRU International Journal of Management Science. 11(1).

พรชัย คัมมะดี. (2565). แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ความยืดหยุ่นขององค์กร และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน. วารสารรีวิวธุรกิจ การบัญชี และการเงินระดับโลก มทร. 6(1), 55–64.

Alwan, S. Y., Hu, Y., Al Asbahi, A. A. M. H., & Al Harazi, Y. K. (2023). Sustainable and resilient e-commerce under COVID-19 pandemic: A hybrid grey decision-making approach. Environmental Science and Pollution Research. 30, 46430–46445.

Asbeetah, M., Al Hammadi, F., Alhammadi, A., & Harhara, A. (2025). The role of green knowledge acquisition in mediating the relationship between digital transformation and sustainability performance: Evidence from manufacturing firms. Sustainability. 17(5), 2285.

Bocean, C. G., Scrioșteanu, A., Gîrboveanu, S., Mitrache, M., Băloi, I.-C., Budică-Iacob, A. F., & Criveanu, M. M. (2025). The impact of e-commerce on sustainable development goals and economic growth: A multidimensional approach in EU countries. Systems. 13(7), 560.

Dağıdır, B. D., & Özkan, B. (2024). A comprehensive evaluation of a company performance using sustainability balanced scorecard based on picture fuzzy AHP. Journal of Cleaner Production. 435, 140519.

Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). Managerial innovation: Conceptions, processes and antecedents. Management and Organization Review. 8(2), 423–454.

Duchek, S., Raetze, S., & Scheuch, I. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. Business Research. 13(1), 215–246.

El Houda, B. I. N., & Baghdad, K. (2023). Innovation marketing in the digital era: Adapting the marketing mix to the online environment—Insights from leading companies. Journal of Contemporary Business and Economic Studies. 6(2).

Elkington, J. (1997). Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business. Environmental Quality Management. 8(1), 37–51.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage.

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.

Hongvattanajainam, S., Luanchamroen, S., & Ngudgratoke, S. (2024). A structural equation model explicating the effects of strategic management, organizational resilience, and competitive advantage on business growth of SMEs system integrators in Thailand. Ph.D. in Social Sciences Journal. 14(1), 59–74.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal. 6(1), 1–55.

Johri, A., et al. (2025). Leveraging open innovation for e-commerce success: The contingent role of AIS and AI. Journal of Innovation & Knowledge. 10, 100737.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Measures that drive performance. Harvard Business Review. 70(1), 71–89.

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. International Journal of e-Collaboration. 11(4), 1–10.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). Marketing 5.0: Technology for humanity. John Wiley & Sons.

Li, P., et al. (2025). Digitalization drives sustainability: How digital trade enhances corporate ESG performance through innovation, internationalization and transparency. International Review of Economics & Finance. 101(C).

Madhavan, M., Sharafuddin, M. A., & Wangtueai, S. (2025). Factors influencing cross-border e-commerce adoption of Thai MSMEs: A fuzzy DEMATEL approach. Sustainability. 17(8), 3632.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). McGraw-Hill.

OECD. (2023). E-commerce in the post-COVID era. OECD Publishing.

Paun, C., Ivaşcu, C., Olteteanu, A., & Dantis, D. (2024). The main drivers of e-commerce adoption: A global panel data analysis. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research. 19(3), 2198–2217.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods. 40(3), 879–891.

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, 49–60.

Santoso, T., & Anwar, S. (2023). Digital adoption and innovation among Indonesian retail SMEs. Journal of Innovation and Entrepreneurship. 12(2), 543–552.

Schork, S., et al. (2025). Understanding innovation and sustainability in digital organizations: A mixed-method approach. Sustainability. 17(2), 415.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal. 28(13), 1319–1350.

Tidd, J., & Bessant, J. (2013). Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change (5th ed.). Wiley.

Wang, Y., & Zhang, Q. (2022). Accelerating ICT adoption and e-commerce usage during the COVID-19 pandemic. Frontiers in Psychology. 13, 343–375.

Zhang, X., Li, Y., & Wang, J. (2024). Digital transformation and corporate sustainability: The mediating role of financial constraint mitigation and resource allocation efficiency. PLOS ONE. 19(4), 0325898.

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Workplace Happiness of Teachers in Schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

ชนปรียา เพชรสง
Chanapreeya Petsong
อริสรา บุญรัตน์
Arisara Boonrat
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University
E-mail: chanapreeya.pet088@hu.ac.th
arisra@hu.ac.th
โทร. 093-7212778



Received: 15 March 2026; Revised: 26 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในระดับเหมาะสม และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีประสบการณ์

การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการครู, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the level of teachers' happiness at work in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; 2) compare teachers' happiness at work as classified by work experience, compensation, and school size; and 3) to compile recommendations and guidelines for enhancing teachers' job satisfaction. The study employed a survey research design. The population and sample consisted of teachers working in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, selected through proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with acceptable Index of Item-Objective Congruence (IOC) values and high overall reliability. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and Scheffé's method for post-hoc pairwise comparisons.

The research findings revealed that the overall level of teachers' work happiness was at the highest level. When considering each aspect, it was found that achievement in work had the highest mean score, followed by love for the job and recognition. The aspect with the lowest mean score was interpersonal relationships. The comparative analysis revealed that teachers with different work experience, compensation, and school sizes exhibited statistically significant differences in their levels of job satisfaction. Key development guidelines include reducing non-teaching workloads, promoting participation in school administration, creating a positive working atmosphere, and providing recognition and appreciation. These approaches aim to strengthen a happy organization and enhance the quality of educational management.

Keywords: workplace happiness, Government Teachers, happy workplace organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในยุค Digital Disruption ทำให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับ สถานศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม สภาพการแข่งขันสูงในปัจจุบันส่งผลให้วิชาชีพครูเผชิญความเครียดสะสมจากภาระงานที่หนักทั้งด้านการสอนและงานธุรการ จนส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ครูจะมีพลังและความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและปลอดภัย ในทางตรงกันข้าม เมื่อครูประสบความเครียดหรือหมดไฟในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการสอนและขวัญกำลังใจในองค์กรโดยรวม (Stathis, 2025)

ความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดย Manion (2003 อ้างถึงใน วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561) อธิบายว่าความสุขในการทำงานครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ครอบคลุม 6 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 214 แห่ง และครู 1,665 คน โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลางและขนาดเล็ก ประสบปัญหาขาดแคลนครู ครูสอนควบชั้นและสอนนอกสาขา รวมถึงมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก สภาพปัญหาดังกล่าวบั่นทอนขวัญกำลังใจและลดโอกาสของครูในการพัฒนาตนเองและมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สะท้อนบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิผลของครู

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของครูโดยใช้กรอบแนวคิดของ Manion (2003) ทั้ง 4 ด้านเป็นฐานในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาครูในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา

3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จากจำนวนโรงเรียน 214 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2568) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 313 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากร (Krejci & Morgan, 1970)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามแนวคิดของ Manion (2003) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 และ 3) แบบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นข้อคำถามลักษณะปลายเปิด

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่า IOC ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและเสนอผลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.55	0.38	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.59	0.36	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.56	0.39	มากที่สุด
รวม	**4.57**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.37 และ S.D. = 0.39) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=143)		ตั้งแต่ 5-10 ปี (n= 123)		10 ปีขึ้นไป (n=47)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.46	0.43	4.57	0.3	4.77	0.25
2. ด้านความรักในงาน	4.47	0.43	4.59	0.3	4.8	0.23
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.48	0.41	4.63	0.28	4.8	0.21

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=143)		ตั้งแต่ 5-10 ปี (n= 123)		10 ปีขึ้นไป (n=47)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.46	0.46	4.6	0.29	4.76	0.24
ภาพรวม	**4.47**	**0.39**	**4.60**	**0.27**	**4.78**	**0.21**

จากตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี ($\bar{X}$ = 4.60) และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.47) ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.358	1.679	12.756**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	40.803	.132		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.936	1.968	15.357**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	39.723	.128		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.927	1.963	16.977**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	35.852	.116		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.547	1.774	12.655**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	43.446	.140		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**3.669**	**1.835**	**17.406****	**.000**

	ภายในกลุ่ม	**310**	**32.675**	**.105**
	รวม	**312**	**36.345**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุข ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ด้านความสุขในการทำงาน	**อายุงาน**	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 5 ปี**	**ตั้งแต่ 5–10 ปี**	**มากกว่า 10 ปีขึ้นไป**
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.46	–	0.11	0.30**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.57	–	–	0.20**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.77	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.47	–	0.12**	0.33**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.59	–	–	0.21**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.80	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.48	–	0.15**	0.32**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.63	–	–	0.17**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.80	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.46	–	0.14**	0.30**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.60	–	–	0.16**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.76	–	–	–
ภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	**4.47**	**–**	**0.13****	**0.31****
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	**4.60**	**–**	**–**	**0.19****
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	**4.78**	**–**	**–**	**–**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบด้านประสบการณ์การทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี นอกจากนี้ ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกค่าตอบแทน

ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา	ค่าตอบแทน							
	15,000 –24,999		25,000 – 34,999		35,000 – 44,999		มากกว่า 45,000	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.47	0.43	4.60	0.29	4.61	0.33	4.78	0.28
2. ด้านความรักในงาน	4.47	0.42	4.62	0.29	4.63	0.33	4.84	0.21
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.50	0.40	4.64	0.29	4.67	0.30	4.81	0.22
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.47	0.43	4.60	0.34	4.66	0.28	4.78	0.26
ภาพรวม	**4.48**	**0.38**	**4.61**	**0.27**	**4.64**	**0.29**	**4.80**	**0.21**

จากตารางที่ 5 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ได้รับค่าตอบแทนในระดับที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่ได้รับค่าตอบแทน ตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) รองลงมา คือครูที่ได้รับค่าตอบแทน 35,000–44,999 บาท ($\bar{X}$ = 4.64) และครูที่ได้รับค่าตอบแทน 25,000–34,999 บาท ($\bar{X}$ = 4.61) ตามลำดับ ขณะที่ครูที่ได้รับค่าตอบแทน 15,000–24,999 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.48) ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามค่าตอบแทน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามค่าตอบแทนในภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.593	.864	6.426**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	41.568	.135		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.694	1.231	9.521**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	39.965	.129		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.920	.973	8.159**	.000

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	309	36.859	.119		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.852	.951	6.655**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	44.141	.143		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3**	**2.984**	**.995**	**9.213****	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**309**	**33.361**	**.108**		
	รวม	**312**	**36.345**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามค่าตอบแทน โดยภาพรวมพบว่าค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ความสุขในการทำงาน	ค่าตอบแทน	$\bar{X}$	15,000–24,999	25,000–34,999	35,000–44,999	มากกว่า 45,000
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	15,000–24,999	4.47	–	–	–	0.31**
	25,000–34,999	4.60	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.61	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.78	–	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	15,000–24,999	4.47	–	0.15**	–	0.37**
	25,000–34,999	4.62	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.63	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.84	–	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	15,000–24,999	4.50	–	0.14**	–	0.31**
	25,000–34,999	4.64	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.67	–	–	–	–

	มากกว่า 45,000	4.81	–	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	15,000–24,999	4.47	–	–	–	0.30**
	25,000–34,999	4.60	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.66	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.78	–	–	–	–
ภาพรวม	**15,000–24,999**	**4.48**	**–**	**0.13****	**–**	**0.32****
	25,000–34,999	**4.61**	**–**	**–**	**–**	**–**
	35,000–44,999	**4.64**	**–**	**–**	**–**	**–**
	มากกว่า 45,000	**4.80**	**–**	**–**	**–**	**–**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุข ในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีค่าตอบแทน 15,000-24,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ผู้ที่มีค่าตอบแทน 25,000-34,999 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีค่าตอบแทน 15,000-24,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	**ขนาดของสถานศึกษา**					
	ขนาดเล็ก (n=126)		**ขนาดกลาง (n=169)**		**ขนาดใหญ่ (n=18)**	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.49	0.43	4.59	0.33	4.67	0.28
2. ด้านความรักในงาน	4.48	0.41	4.62	0.33	4.65	0.41
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.50	0.39	4.64	0.32	4.70	0.31
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.47	0.45	4.61	0.34	4.70	0.28
ภาพรวม	**4.48**	**0.38**	**4.61**	**0.30**	**4.68**	**0.30**

จากตารางที่ 8 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) รองลงมาคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

($\bar{X}$ = 4.61) และสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48)ตามลำดับ จึงทำการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขนาดโรงเรียนกับความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.994	.497	3.571*	.029
	ภายในกลุ่ม	310	43.167	.139		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.618	.809	5.966**	.003
	ภายในกลุ่ม	310	42.041	.136		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.698	.849	6.913**	.001
	ภายในกลุ่ม	310	38.081	.123		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.775	.887	6.084**	.003
	ภายในกลุ่ม	310	45.218	.146		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**1.491**	**.745**	**6.631****	**.002**
	ภายในกลุ่ม	**310**	**34.854**	**.112**		
	รวม	**312**	**36.345**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน ได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ด้านความสุขในการทำงาน	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	4.49	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.59	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.67	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	ขนาดเล็ก	4.48	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.62	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.65	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ขนาดเล็ก	4.50	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.64	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.70	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ขนาดเล็ก	4.47	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.61	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.70	–	–	–
ภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.48**	**–**	**0.13****	**–**
	ขนาดกลาง	**4.61**	**–**	**–**	**–**
	ขนาดใหญ่	**4.68**	**–**	**–**	**–**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบขนาดโรงเรียนกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของครูมีความเชื่อมโยงกับการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดใจ ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน พัฒนาระบบการประสานงานให้เหมาะสม

2. ด้านความรักในงาน ความสุขเกิดจากความรัก ศรัทธา และความผูกพันในวิชาชีพครู การทำงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบ และมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ ช่วยสร้างคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ

จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอน และกำหนดภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความพึงพอใจในการทำงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขของครูเกิดจากการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง ควรมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กระจายงานตามความสามารถ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การทำงานเป็นทีมและการชื่นชมเมื่อประสบความสำเร็จช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ลดภาระงานที่เกินความจำเป็น

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ การได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่แบ่งพรรคพวก ยอมรับความแตกต่าง และให้คุณค่ากับความพยายามของครูทุกคน ยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความรัก ศรัทธา และความผูกพันในวิชาชีพครู มีความตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion ที่ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำของตนเองที่ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมายและคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (Manion, 2003 อ้างอิงในวัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561)) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยมาภรณ์ โตชะนก และ อำนวย ทองโปร่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน (ปิยมาภรณ์ โตชะนก และอำนวย ทองโปร่ง, 2567)

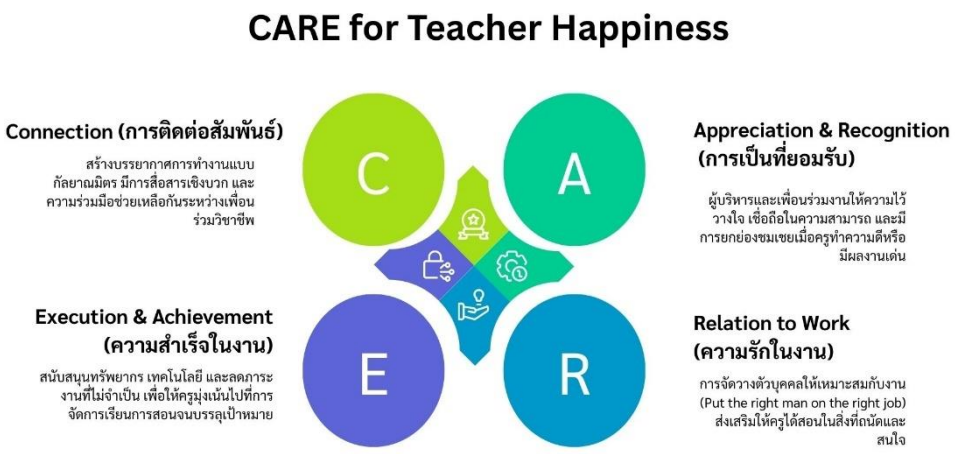
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบประเด็นสำคัญคือประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงจะมีระดับความสุขที่มากกว่า ซึ่งอภิปรายได้ว่าความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการสะสมทักษะการจัดการชั้นเรียนช่วยให้ครูเผชิญหน้ากับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมั่นใจ ประกอบกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรมมากกว่ากลุ่มครูบรรจุใหม่ (เชาวนิตย์ เพชรบุตร, 2567) แม้ข้อค้นพบนี้จะแตกต่างจากงานวิจัยในบางบริบท (วิภาดา มุกดา, 2561) แต่สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการในพื้นที่ศึกษามีผลอย่างยิ่งต่อการบ่มเพาะ

ความสุขตามชั่วโมงบินของคนทำงาน ในมิติของ ค่าตอบแทน พบผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันคือ ครูที่มีระดับรายได้สูงกว่าย่อมมีความสุขในการทำงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและลดภาระความกังวลในชีวิตประจำวัน แต่ยังเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสำเร็จและการได้รับการยกย่องในวิชาชีพ สำหรับปัจจัยด้าน ขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความสุขในการทำงานสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษาขนาดกลางมีความพร้อมด้านทรัพยากรและระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการแบ่งเบาภาระงานได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร (ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ, 2562) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของผลการวิจัยในประเด็นนี้เมื่อเทียบกับงานวิจัยอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเพาะของนโยบายการจัดสรรทรัพยากรและลักษณะทางภูมิศาสตร์ของแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนิเวศแห่งความสุขในโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์พบว่า ความสุขของครูเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง การสื่อสารที่เปิดใจ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ ด้านความรักในงาน ความสุขเกิดจากความศรัทธาและความผูกพันในวิชาชีพ การทำงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบ และการได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง รวมถึงการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดจะช่วยเสริมแรงบันดาลใจ ด้านความสำเร็จในงาน ครูมีความสุขเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนมีการวางแผนงานที่เป็นระบบ การกระจายงานตามศักยภาพ และการชื่นชมผลสำเร็จอย่างเหมาะสมส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขเกิดจากการได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพและเห็นคุณค่าในผลงานของครูทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุข และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า โมเดล CARE คือ ยุทธศาสตร์การบริหารที่มุ่งเน้นการสร้าง ความสุขของครู เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากการกระชับ ความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และการยอมรับในคุณค่าของบุคลากรเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความถนัดเพื่อสร้าง ความรักในวิชาชีพ พร้อมกับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถขับเคลื่อน ความสำเร็จของผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยานิมิตร มีการสื่อสารเชิงบวก ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูมีสุขภาวะที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยนโรงเรียนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุป

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของครู แนวทางพัฒนา ได้แก่ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มครู

2. สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู ทั้งด้านการติดต่อสัมพันธ์ การยอมรับ และการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้การสื่อสารเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

3. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ พร้อมทั้งยกย่อง ชื่นชม และให้การยอมรับผลงานอย่างเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาครูและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

3. ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือพื้นที่และภูมิภาคที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานในบริบทที่หลากหลาย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของผู้เรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสาร มจร สุรนารีสาร. 2(3), 10-21.

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา. 16(74), 11-18.

ปิยมาภรณ์ โตชะนก และอำนวย ทองโปร่ง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 18(1), 1-14.

วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล. (2561). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายสินเชื่อทางโทรศัพท์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา มุกดา. (2561). ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารวิจัยราชภัฏสวนสุนันทา. 10(2), 107-115.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2568 จาก http://www.nst3.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570). เรียกใช้เมื่อ 27 กรกฎาคม 2568 จาก http://www.bopp.go.th

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2565). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

Krejci, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12), 652–655.

Stathis, J. (2025). This is the No. 1 happiest job, according to new research. Reader's Digest. เรียกใช้เมื่อ 18 ธันวาคม 2568 จาก https://www.rd.com/article/happiest-job/

แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Approaches to the Exercise of Administrative Empowerment by School Administrators to Enhance Teachers' Morale and Motivation in Educational Network 6 Under the Surin Secondary Educational Service Area Office

ณัฐรียา แบบอย่าง
Natthareya Baebyang
ทัศพร เกตุถนอม
Tassaporn Kedthanom
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Siam Technology College
Email: nrynatty@gmail.com
โทร. 0838894616

Received: 4 Apri 2026; Revised: 24 April 2026; Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 2) เพื่อเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 - 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และแบบ

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ 2. แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง ควรมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการบริหารงาน ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านอำนาจตามกฎหมาย ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และควรบริหารตามกรอบอำนาจอย่างเคร่งครัด ด้านอำนาจการให้รางวัล ควรยกย่องให้กำลังใจและเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการศึกษาได้ และด้านอำนาจการบังคับ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรฐานเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ: การใช้อำนาจทางการบริหาร, ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to 1) the level of administrative power exercised by school administrators 2) propose approaches to the exercise of administrative power to enhance teachers' morale and motivation in Educational Network 6 under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 186 teachers. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire with item validity ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.95, as well as a structured interview form. The data were analyzed using frequency,

percentage, mean, and standard deviation, and were further interpreted through descriptive analysis.

The findings revealed that the overall level of administrative power used by school administrators to enhance teachers' morale and motivation was at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were referent power, legitimate power, reward power, expert power, and coercive power, respectively, with coercive power showing the lowest mean score. The proposed development approaches emphasized building trust, positive attitudes, and ethical conduct through referent power; ensuring strict adherence to laws and regulations within authorized responsibilities through legitimate power; providing consistent recognition and encouragement through reward power; enhancing professional expertise, academic leadership, and the use of modern technology through expert power; and promoting fairness and role modeling in rule compliance through coercive power.

Keywords: exercise of administrative empowerment, morale and motivation, teachers' performance,

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมของกำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษปัจจุบัน ควบคู่กับการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประชากรทุกช่วงวัยมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การจัดการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการใช้อำนาจในการบริหารเพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะสร้างเสริมให้ครูผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลัง สร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร (เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และ อนงค์ สระบัว, 2563) การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน ย่อมทำให้งานประสบความล้มเหลว หรือได้ผลไม่ตรงตามเป้าหมาย การใช้อำนาจบังคับที่เคร่งครัด มีกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้ บุคลากรมีระเบียบวินัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรก็อยู่อย่างมีความสุข ถ้าหากผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางที่ผิด ใช้อำนาจโดยขาดจริยธรรม จะส่งผลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วรรณนิภา สุขแจ่ม, ทินกร พูลพุฒ และรวงทอง ถาพันธุ์, 2566)

โรงเรียนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีบริบทที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ทั้งจำนวนนักเรียน บุคลากร และงบประมาณในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในของโรงเรียน อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติได้ยาก ครูมีภาระงานมากเกินไป ทำงานไม่ทันเวลา ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนลดลง แต่ครูยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2566) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจทางการบริหารของตนเองที่มีอยู่ในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หากผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความอยากเรียนรู้และ

พัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบและเห็นความสำคัญและร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนที่สำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2) เพื่อเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยา เขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับและเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 358 คน (ข้อมูล วันที่ 16 พฤษภาคม 2568)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 186 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละสถานศึกษา และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับและเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยฐานอำนาจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจการอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.1) แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert R., 1967) 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการวิจัยต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์

7) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

5.3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบฟอร์ม Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

5.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์และคาน (Best & Khan, 1993) ดังนี้

6.3) วิเคราะห์แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.25	0.43	3	มาก
2. ด้านอำนาจการบังคับ	3.90	0.37	5	มาก
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.27	0.32	2	มาก
4. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.34	0.37	1	มาก
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.15	0.56	4	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.36	-	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.18, S.D.=0.36) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.32) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.43) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ ($\overline{X}$ =3.90, S.D.=0.37)

2) ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.46	0.32	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.48	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.53	0.41	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.49	0.35	-	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.49, S.D.=0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.41) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ =4.47, S.D.=0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.46, S.D.=0.32)

3) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน สรุปได้ ดังนี้

3.1) การใช้อำนาจทางการบริหาร

1) ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ และเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และทุกคนยอมรับ

2) ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ผู้บริหารควรใช้อำนาจเพื่อรักษาวินัย ไม่ใช้อำนาจเพื่อการควบคุม

ข่มขู่ หรือทำให้กลัว และ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรฐานเดียวกันและอย่างเท่าเทียมกัน

3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ต้องบริหารงานตามกรอบอำนาจของตนเองอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจในการสั่งการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่ลำเอียง และมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดและความสามารถ

4) ด้านอำนาจการอ้างอิง ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาให้เกิดกับครู ต้องมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการบริหารงาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางวิชาการ และต้องสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา

3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ ความถนัดของครู อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสะท้อนปัญหาความต้องการ รวมทั้งการยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติ ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเสริมแรงทางบวก ยกย่อง ชมเชย การปฏิบัติ งานหรือผลงานของครู

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือเรียนต่อในระดับสูงขึ้นตามความถนัด ความสนใจ พร้อมทั้งพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ภาระงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร มี 5 แนวทาง ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 แนวทาง รวม 8 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจทางการบริหารของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้อำนาจในการบริหารเพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ สร้างเสริมให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลัง และสร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ที่พบว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก ทั้งด้านความรู้ สติปัญญา และการมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร บุญเย็น (2565) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาผ่านขั้นตอนการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่ง ทำให้บริหารสถานศึกษาโดยใช้อำนาจในการบริหารได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ที่พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งระบบ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับมาก

2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู รวมทั้งครูสามารถ

ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง จึงทำให้ให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dogan (2019) ที่พบว่า รูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารชี้นำให้ครูปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิภา สุขแจ่ม ทินกร พูลพุฒ และรองทอง ถาพันธุ์ (2566) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถในการชี้แจงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือความดีความชอบที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับรางวัล ตลอดจนพัฒนาเกณฑ์การให้รางวัลให้สอดคล้องกับผลงานเฉพาะด้าน เพื่อให้ครูทุกกลุ่มได้รับการยอมรับอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชต์ (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหาร และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้บริหาร

ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างมีหลักการ ใช้เมื่อจำเป็นเพื่อรักษาระเบียบ ไม่ใช่เพื่อข่มขู่ให้ความกลัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีวินัย โปร่งใส และส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธีรพันธุ์ ไกรจันทร์ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องรู้จักตัวตนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ทราบถึงความสามารถด้านอื่น ๆ ทราบบริบทของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน สอบถามความสมัครใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจในการทำภารกิจที่จะได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้น เสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกที่อยากจะทำงานนั้น ๆ โดยจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และเป็นธรรม มีความรู้ความเข้าใจในขอบเขตอำนาจของตนเอง มอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถ และความถนัดของครู พร้อมจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสร้างความชัดเจนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565) ที่พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายกับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของการใช้อำนาจ โดยมีการใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง จึงส่งผลดีต่อการบริหารงาน ซึ่งทำให้บุคลากรพร้อมกาย พร้อมใจที่สร้างสรรค์ผลงานตามภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ด้านอำนาจการอ้างอิง พบว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติต่อครูด้วยความเมตตาและให้เกียรติ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการใช้อำนาจ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงมีทักษะการสื่อสารที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความผูกพัน พร้อมทุ่มเทในการทำงานและร่วมมือพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร เกลี้ยงปราณีต (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ ความสามารถและภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาชีพและการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก คำคูเมือง (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการ

บริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ อย่างสมดุล โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม โดยอำนาจการให้รางวัลและอำนาจการอ้างอิงมีบทบาทสำคัญในการเสริมแรงทางบวกและสร้างความศรัทธา อำนาจตามกฎหมายช่วยให้เกิดความยุติธรรมและความเชื่อมั่น อำนาจความเชี่ยวชาญช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และอำนาจการบังคับควรใช้เพื่อรักษาวินัยอย่างเหมาะสม ไม่ใช่เพื่อควบคุมหรือกดดัน เมื่อผู้บริหารสามารถใช้อำนาจดังกล่าวอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุป

การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร มี 5 แนวทาง ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 แนวทาง รวม 8 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจทางการบริหารอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

1.2) ควรกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทักษะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความผูกพันของครูต่อองค์กร

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมระบบการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1) ด้านอำนาจการอ้างอิง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารควรรักษาอำนาจนี้ไว้ เพราะเป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือจากครู จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3) การใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากครู ซึ่งจะทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3) ข้อเสนอแนะนำในการวิจัยต่อเนื่อง

3.1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3.2) ควรศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในมิติอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือการบริหารเชิงคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดวงพร เกลี้ยงปราณีต. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ดิลก คำคูเมือง. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรพันธุ์ ไกรจันทร์. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2561). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

วรรณิภา สุขแจ่ม, ทินกร พูลพุฒ, และรวงทอง ถาพันธุ์. (2023). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2), 117-130.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก www.secondarysurin.go.th/wp-content/uploads/2024/06/o7-รวมแผนพัฒนา-66-70-1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2567) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก http://www.bopp.go.th/?p=2404

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และอนงค์ สระบัว. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 11(1), 191-212.

อำพร บุญเย็น. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Best and Kahn James V. (1993). Research in Education. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, N. J. (1978). Psychometric theory. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

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 human organization : Its management and value. New York: McGraw-Hill.

การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

A STUDY OF THE LEARNING ORGANIZATION STATUS OF SCHOOLS UNDER OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

ณิชา วัฒนวราห์
Nicha Wattanawara
น้ำฝน บุญนิยม
Namfon Boonniyom
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: namenicha2@gmail.com
โทร. 0613237223

Received: 24 March 2026; Revised: 6 April 2026; Accepted: 9 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบแล้วทำการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ . 0.98 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) และความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, สถานศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to: (1) examine the state of learning organization in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, and (2) compare the state of learning organization in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai classified by educational qualification, work experience, and school size. The sample comprised 333 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, selected through stratified random sampling based on a sample size determination table. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (F-test).

The results indicated that: (1) the overall state of learning organization in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai was at a high level. The dimensions ranked in descending order of mean scores were team learning, systems thinking, shared vision, mental models, and personal mastery. (2) The comparison by educational qualification revealed statistically significant differences at the .05 level, whereas comparisons by work experience and school size showed no statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: learning organization, Office of Chiang Rai Secondary Educational Service Area, Secondary School

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาไทยในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูป โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานก้าวสู่การเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) ที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในปัจจุบันต้องไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่การสอน แต่ต้องสร้างกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารให้มีทักษะดิจิทัลที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีทั้งวินัย ความรู้คู่คุณธรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในกระแส Digital Era ซึ่งสอดรับกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่ย้ำว่าสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง บทบาทผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่สามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ (Fullan, 2011) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีเป้าหมายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติสถานศึกษาหลายแห่งยังเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ เช่น การขาดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ หรือการที่บุคลากรยังไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการศึกษาผ่านปัจจัยและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถทรานส์ฟอร์มสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ตามข้อเสนอแนะของ พรทิพย์ โชติช่วง (2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งรับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 41 แห่ง ใน 18 อำเภอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย, 2567) จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อบริบทโลกในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

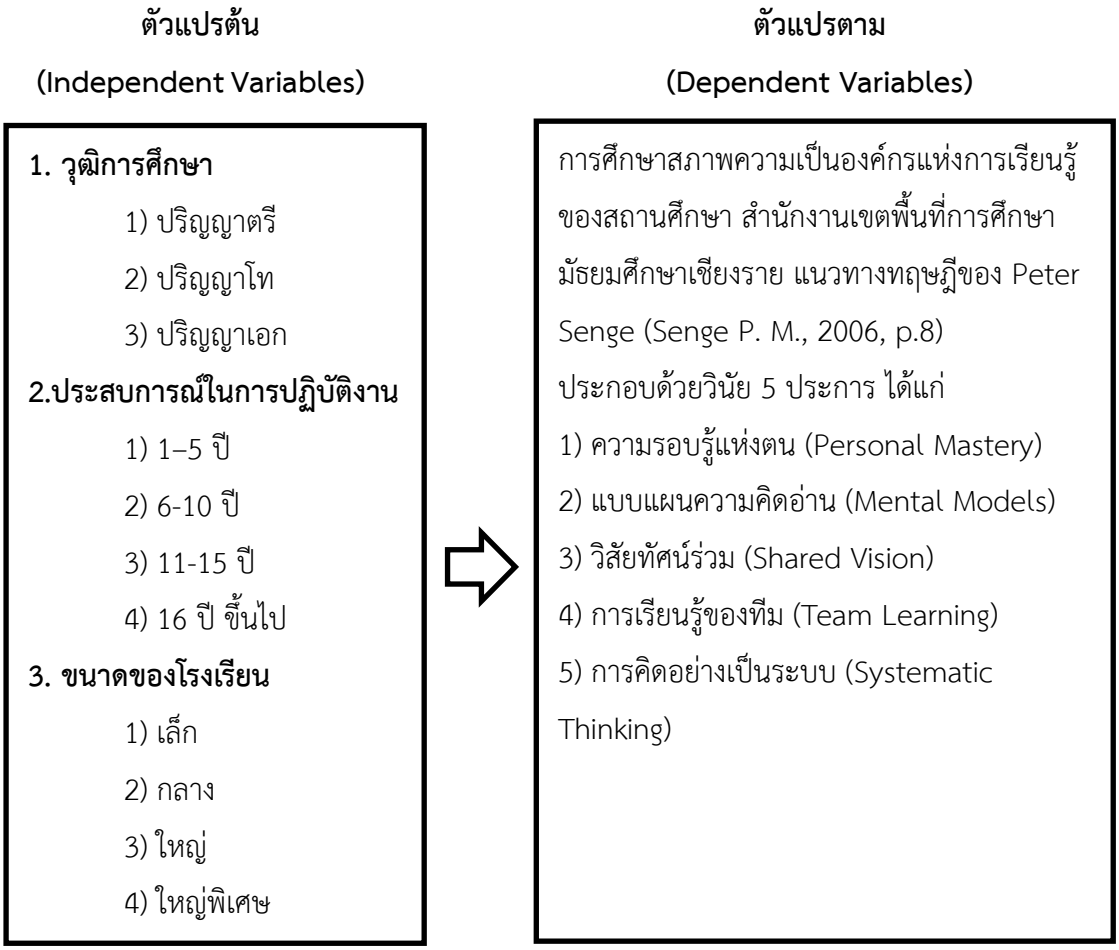
1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 1,663 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567)

2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ตารางเปรียบเทียบ (Yamane,1973 อ้างถึงใน กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล,2565) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล, 2565)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายกลุ่มเป้าหมาย ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่างๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ ประกอบด้วย

1.) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ, f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ และ n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เพื่อวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย, $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด และ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, X แทน คะแนนแต่ละตัว และ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวม ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	n = 333		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)	4.40	0.47	มาก	5
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)	4.43	0.36	มาก	4
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	4.44	0.46	มาก	3
4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)	4.45	0.45	มาก	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)	4.45	0.53	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.44	0.32	**มาก**	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.44, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ =4.44, S.D. =0.39) รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.45, S.D. =0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ =4.40, S.D. =0.47)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)	ระหว่างกลุ่ม	3.69	3	1.845	7.666*	0.001
	ภายในกลุ่ม	32.491	322	0.241		
	โดยรวม	36.18	325			
แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)	ระหว่างกลุ่ม	1.925	3	0.962	3.606*	0.03
	ภายในกลุ่ม	36.03	322	0.267		

	โดยรวม	37.955	325			
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**p-value**
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	ระหว่างกลุ่ม	2.656	3	1.328	5.144*	0.007
	ภายในกลุ่ม	34.843	322	0.258		
	โดยรวม	37.498	325			
การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)	ระหว่างกลุ่ม	3.369	3	1.684	6.228*	0.003
	ภายในกลุ่ม	36.514	322	0.27		
	โดยรวม	39.883	325			
การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)	ระหว่างกลุ่ม	1.991	3	0.996	3.954*	0.021
	ภายในกลุ่ม	33.992	322	0.252		
	โดยรวม	35.983	325			
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.867	3	1.434	6.053*	0.003
	ภายในกลุ่ม	31.978	322	0.237		
	โดยรวม	34.846	325			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4)การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ scheffe'

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ทดสอบความแตกต่างรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี Scheffe' (n = 138)

ด้าน	**ระดับการศึกษา**	**Mean Difference**	**Std. Error**	**Sig.**	**Lower Bound**	**Upper Bound**
ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)	ปริญญาโท	-.16555	.09105	.195	-.3909	.0598
	ปริญญาเอก	1.16064*	.35056	.005	.2929	2.0283
	ปริญญาตรี	.16555	.09105	.195	-.0598	.3909

ด้าน	ระดับการศึกษา	Mean Difference	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	ปริญญาเอก	1.32619*	.35506	.001	.4474	2.2050
	ปริญญาตรี	-1.16064*	.35056	.005	-2.0283	-.2929
	ปริญญาโท	-1.32619*	.35506	.001	-2.2050	-.4474
	ปริญญาโท	-.17097	.09588	.208	-.4083	.0664
แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)	ปริญญาเอก	.68617	.36917	.182	-.2276	1.5999
	ปริญญาตรี	.17097	.09588	.208	-.0664	.4083
	ปริญญาเอก	.85714	.37390	.076	-.0683	1.7826
	ปริญญาตรี	-.68617	.36917	.182	-1.5999	.2276
	ปริญญาโท	-.85714	.37390	.076	-1.7826	.0683
	ปริญญาโท	-.19240	.09429	.129	-.4258	.0410
	ปริญญาเอก	.83617	.36303	.074	-.0624	1.7347
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	ปริญญาตรี	.19240	.09429	.129	-.0410	.4258
	ปริญญาเอก	1.02857*	.36769	.022	.1185	1.9386
	ปริญญาตรี	-.83617	.36303	.074	-1.7347	.0624
	ปริญญาโท	-1.02857*	.36769	.022	-1.9386	-.1185
	ปริญญาโท	-.18470	.09653	.164	-.4236	.0542
การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)	ปริญญาเอก	1.04149*	.37164	.022	.1216	1.9614
	ปริญญาตรี	.18470	.09653	.164	-.0542	.4236
	ปริญญาเอก	1.22619*	.37640	.006	.2945	2.1578
	ปริญญาตรี	-1.04149*	.37164	.022	-1.9614	-.1216
	ปริญญาโท	-1.22619*	.37640	.006	-2.1578	-.2945
	ปริญญาโท	-.18977	.09313	.129	-.4203	.0408
การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)	ปริญญาเอก	.63404	.35857	.213	-.2535	1.5216
	ปริญญาตรี	.18977	.09313	.129	-.0408	.4203
	ปริญญาเอก	.82381	.36317	.080	-.0751	1.7227
	ปริญญาตรี	-.63404	.35857	.213	-1.5216	.2535
	ปริญญาโท	-.82381	.36317	.080	-1.7227	.0751
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ปริญญาโท	-.18375	.09033	.130	-.4073	.0398
	ปริญญาเอก	.92181*	.34779	.033	.0610	1.7826
	ปริญญาตรี	.18375	.09033	.130	-.0398	.4073
	ปริญญาเอก	1.10556*	.35225	.009	.2337	1.9774

ด้าน	ระดับการศึกษา	Mean Difference	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
	ปริญญาตรี	-.92181*	.34779	.033	-1.7826	-.0610
	ปริญญาโท	-1.10556*	.35225	.009	-1.9774	-.2337

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) กลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญ ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) กลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้งกลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญ ในภาพรวม (สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้) กลุ่มปริญญาเอก มีระดับการรับรู้/ทัศนคติ สูงกว่า ทั้งกลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุดที่ไม่พบความแตกต่าง กลุ่มปริญญาตรี และปริญญาโท ในทุกๆ ด้าน (รวมถึงภาพรวม) ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig. มากกว่า .05) บุคลากรที่จบปริญญาตรีและโทมีการรับรู้ในเรื่องนี้ไม่ต่างกัน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) และ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทุกคู่การเปรียบเทียบ

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)	ระหว่างกลุ่ม	2.073	3	0.691	2.043	0.108
	ภายในกลุ่ม	108.909	322	0.338		
	โดยรวม	110.981	325			
แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)	ระหว่างกลุ่ม	1.096	3	0.365	1.147	0.33
	ภายในกลุ่ม	102.506	322	0.318		
	โดยรวม	103.601	325			
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	ระหว่างกลุ่ม	1.1	3	0.367	1.147	0.33
	ภายในกลุ่ม	102.982	322	0.32		
	โดยรวม	104.082	325			
การเรียนรู้ของทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.552	3	0.184	0.554	0.646

(Team Learning)	ภายในกลุ่ม	106.94	322	0.332		
	โดยรวม	107.493	325			
การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)	ระหว่างกลุ่ม	0.784	3	0.261	0.693	0.557
	ภายในกลุ่ม	121.453	322	0.377		
	โดยรวม	122.237	325			
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.914**	**3**	**0.305**	**1.005**	**0.391**
	ภายในกลุ่ม	**97.625**	**322**	**0.303**		
	โดยรวม	**98.539**	**325**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4)การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) ตามขนาดของโรงเรียน

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา		**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)	ระหว่างกลุ่ม	0.009	1	0.009	0.032	0.857
	ภายในกลุ่ม	36.172	136	0.266		
	โดยรวม	36.18	137			
แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)	ระหว่างกลุ่ม	0.008	1	0.008	0.028	0.867
	ภายในกลุ่ม	37.947	136	0.279		
	โดยรวม	37.955	137			
วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	ระหว่างกลุ่ม	0.012	1	0.012	0.043	0.835
	ภายในกลุ่ม	37.486	136	0.276		
	โดยรวม	37.498	137			
การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)	ระหว่างกลุ่ม	0.065	1	0.065	0.221	0.639
	ภายในกลุ่ม	39.819	136	0.293		
	โดยรวม	39.883	137			

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)	ระหว่างกลุ่ม	0.007	1	0.007	0.027	0.87
	ภายในกลุ่ม	35.976	136	0.265		
	โดยรวม	35.983	137			
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.009	1	0.009	0.034	0.853
	ภายในกลุ่ม	34.837	136	0.256		
	โดยรวม	34.846	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ภาพรวมสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาตนเอง โดยมี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นผู้กำหนดนโยบายสนับสนุน ทั้งการนิเทศติดตาม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่เน้นเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้เป็นทีม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส สาฆ้อง (2566) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยในระดับ มาก เช่นกัน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากด้านการจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนองค์การ การเอื้ออำนาจแก่สมาชิก และพลวัตการเรียนรู้ตามลำดับ

จากการอภิปรายผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างชัดเจน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สพม. เชียงราย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และ ขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน (ความรอบรู้

แห่งตน, แบบแผนความคิด, วิสัยทัศน์ร่วม, การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีทักษะการวิจัยและพัฒนาตนเองที่เอื้อต่อการคิดเชิงระบบมากกว่า ขณะที่สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวิสัยทัศน์ร่วมได้ชัดเจนกว่า

ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับ ทักษิณ มาตภาพ (2567) ที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและวิสัยทัศน์ร่วม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กมลวรรณ แสนเสนาะ (2567) ที่ศึกษาในสังกัด สพม.กทม. เขต 1 พบว่าแม้ปัจจัยด้านเพศจะไม่ส่งผลต่อความแตกต่าง แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ทำให้สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สพม.เชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้ต่อสภาพองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge ที่ระบุว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อวินัย 5 ประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของนโยบาย สพม.เชียงราย ที่มีระบบการพัฒนาครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การทำ PLC และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูทุกช่วงประสบการณ์สามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สพม.เชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน (ความรอบรู้แห่งตน, แบบแผนความคิด, วิสัยทัศน์ร่วม, การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรรณ เสียงเพราะ (2561) ที่พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน (ยกเว้นด้านอายุที่ส่งผลต่อความรอบรู้แห่งตนต่างกัน) และสอดคล้องกับ กมลวรรณ แสนเสนาะ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2564) ซึ่งระบุว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ สาวิตรี บุญนาน และพิมพ์ประภร เที่ยงภักดิ์ (2563) ยังยืนยันว่าสถานศึกษาทุกขนาดมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปฏิบัติตามนโยบายและกรอบการพัฒนาคุณภาพของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการอภิปรายงานวิจัยข้างต้น นำมาสู่การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยดั้งเดิมอย่างอายุงานหรือขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดหลัก แต่หัวใจสำคัญกลับอยู่ที่ "กระบวนการเชิงระบบที่มีมาตรฐานและการหลอมรวมวิสัยทัศน์ร่วม" โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบการนิเทศติดตามและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งจากต้นสังกัด สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกกลางที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานภายใต้วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาได้ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำคัญในการยกระดับองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบและการวิจัยที่ช่วยให้การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมีหลักการมากขึ้น เมื่อผนวกเข้ากับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปลี่ยนผ่านจากการเป็นผู้สั่งการสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จึงเกิดเป็นพลวัตที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกระดับกล้าที่จะปรับเปลี่ยนแบบแผนความคิด (Mental Models) และหันมาใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมในการจัดการความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้นี้จึงสรุปได้ว่า การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการวางโครงสร้างการสนับสนุนจากหน่วยงานเหนือระดับที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานสากลบนพื้นฐานที่ยั่งยืนโดยปราศจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือพิกัดที่ตั้งของสถานศึกษา

สรุป

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) และความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1) สถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบพร้อมสนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครอบคลุมทุกสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จเชิงลึกในบริบทพื้นที่ที่หลากหลาย รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล. (2565). การประยุกต์ใช้สถิติเพื่อการตัดสินใจในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารวิชาการนวัตกรรมและโชติช่วง. 5(2), 112-125.

กมลวรรณ แสนเสนาะ และนันทิยา น้อยจันทร์. (2564). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 20(1), 112-125.

จิราพรรณ เสียงเพราะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 19(2), 85-98.

ทักษิณ มาตภาพ. (2567). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา. 7(1), 120-135.

พรทิพย์ โชติช่วง. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 25(1), 45-60.

นภัส สาฆ้อง. (2566). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัยทางบริหารการศึกษา. 14(1), 145-158.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567. เชียงราย: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล.

สาวิตรี บุญนาน และพิมพ์ประภร เที่ยงภักดิ์. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 16(3), 45-58.

Fullan, M. (2011). Change Leader: Learning to Do What Matters Most. San Francisco: Jossey-Bass.

Senge, P. M. (2006). The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. New York: Doubleday.

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3

The School-Based Curriculum Development of The General Education Section of Phrapariyattidhamma Schools Section 3

มนตรี รอดแก้ว
Montri Lodgaew
สนิท วงปล้อมหิรัญ
Snit Wongplomhiran
พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตฺโต
Phrakhrusangharak Yodsawi Pamoottor
อาทิตย์ แสงเฉวก
Artit Saengchawek
จักรี ศรีจารุเมธีญาณ
Chakkree Sricharumedhiyan
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: domnum2531@gmail.com

Received: 5 April 2026; Revised: 14 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 (3) สร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่ และตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 จำนวน 176 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า (1)

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก (r = .594, .496, .440, .491, sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ผลการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ฉบับสมบูรณ์ ในส่วนที่ได้จัดทำเป็น E-book ที่ปรากฏในลิ้งค์นี้ https://heyzine.com/flip-book/9978f2add2.html.

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรสถานศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม, แผนกสามัญศึกษา

Abstract

This research aims to: (1) study the current conditions of the development of the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3; (2) study the factors affecting the development of the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3; and (3) develop the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3. The sample group consisted of school administrators, teachers, staff members, and student representatives from Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3, totaling 176 monks/persons. The research findings revealed that: (1) the current conditions of the development of the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3, both overall and in each aspect, were at a high level; (2) the factors affecting the development of the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3 showed positive correlations (r = .594, .496, .440, .491, sig < .01) with statistical significance at the .01 level; and (3) the results of the development of the school curriculum of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Group 3 were compiled into a complete curriculum in the form of an E-book, which can be accessed at the following link: https://heyzine.com/flip-book/9978f2add2.html.

Keyword : Curriculum Development, School curriculum, Phrapariyattidhamma Schools General Education Department.

บทนำ

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสถานศึกษา และสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งหลักสูตรมีความสำคัญหลายประการทั้งต่อสังคมและประเทศชาติ บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียน ดังต่อไปนี้ คือ หลักสูตรมีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชากรในอนาคต ว่าควรมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตร ได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระ แนวการจัดการเรียนการสอน และการ ประเมินผล การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าประสงค์ ของหลักสูตร ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่เป็น กรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการส่งเสริมและควบคุม คุณภาพการศึกษา และมีความสำคัญต่อผู้สอนในฐานะที่เป็นเครื่องมือชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรจะทำให้ผู้สอน ทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระแนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการ วัดและประเมินผล ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังช่วยทำให้ผู้สอนตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้เรียนในการที่จะส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯลฯ (มารุต พัฒผล, 2567)

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมสนับสนุน พบว่า ปัญหาการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาด เล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการร่วมคิด ร่วมทำอยู่ในระดับมาก ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ พบว่า ปัญหาการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาด เล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุรีรัตน์ ยอดบุรี และนิคม นาคอ้าย, 2565) ซึ่งปัญหาการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หลักๆ คือหลักสูตรมีความหลากหลายและเนื้อหาทางโลกมากเกินไปจนเบียดบังเวลาศึกษาธรรมะ สื่อการสอนไม่เพียงพอ ครูขาดการวัดผลที่จริงจัง และโครงสร้างการบริหารจัดการยังไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงโดยเน้นการคิดวิเคราะห์มากกว่าท่องจำ เชื่อมโยงหลักสูตรบูรณาการ และจัดตั้งองค์กรดูแลเฉพาะทาง

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญดังกล่าว และสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเยาวชน สังคม การพัฒนาสถานศึกษาโดยคณะผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา และต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง และผู้นำ

ชุมชนชุมชน ในการกำหนดทิศทางของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3

3) เพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่ และตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ทั้งหมด 10 จังหวัด 21 โรงเรียนเรียน แต่ละโรงเรียนมี จำนวน 15 รูป/คน รวมจำนวน 315 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่ และตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ทั้งหมด 10 จังหวัด 21 โรงเรียนเรียน จำนวน 176 รูป/คน โดยกำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซซี่ และมอร์ แกน (Krejcie and Morgan) อ้างใน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เป็นสอบถามถึงสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรฯ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล รวมเป็นจำนวน 30 ข้อ เป็นมาตรวัดมาตราส่วนในการประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

2. แบบการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน การเตรียมชุดคำถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภาพรวม โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอออกหนังสือราชการจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราช วิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อแจ้ง ความประสงค์ในการขอเข้าดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายการดำเนินงาน และวิธีปฏิบัติในกระบวนการวิจัยให้ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจในขั้นตอนการทดลองและการจัดกระทำข้อมูล รวมถึง การคุ้มครองสิทธิ์ และความลับของผู้ให้ข้อมูลตามหลักจริยธรรมการ วิจัย

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามก่อนการทดลองโดยใช้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน

4. ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง (Try – Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แจกแบบสอบถามก่อนการทดลองโดยใช้ จำนวน 30 รูป/คน และเก็บรวมรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ พร้อมแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์อีกครั้ง

5. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 รูป/คน

6. ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วและได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนของการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 30 ข้อ ใช้สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูล ใช้รูปแบบตารางควบคู่การบรรยายผลการศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ด อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2560) ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับ .01 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MR) ตอนที่ 4 เสนอหลักสูตรสถานศึกษาฯ และตอนที่ 5 ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 10 ท่าน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 โดยรวมและราย มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 โดยรวมและรายด้าน

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1) ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้	3.46	0.35	ปานกลาง	4
2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.25	0.25	มาก	1
3) ด้านสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้	3.97	0.25	มาก	3
4) ด้านการวัดผลประเมินผล	4.22	0.23	มาก	2
รวม	3.98	0.14	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือด้านการวัดผลประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.97) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.46)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 4 ด้าน

	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (A)	1	.048	-.090	-.052	.594**
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (B)		1	-.035	.082	.496**
3. ด้านสื่อการสอน (C)			1	.154*	.440**
4. ด้านการวัดผลประเมินผล (D)				1	.491**
5. รวมสภาพปัจจุบัน (E)					1

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .594$, $sig < .01$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ฉบับปรับปรุง 2568 มีดังนี้

หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ระดับมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2569 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2569) ได้ดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้จัดทำโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 พุทธศักราช 2569 และเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ที่ใช้เป็นทิศทางในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้น และได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นปี แนวทางในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เกณฑ์การจบการศึกษาทุกระดับชั้น และเอกสารอื่นที่สำคัญทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ **หลักสูตรฉบับสมบูรณ์ (จำนวน 209 หน้า)** ส่วนหนึ่งได้จัดทำเป็น E-book ที่ปรากฏในลิ้งค์นี้ https://heyzine.com/flip-book/9978f2add2.html.

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อันเนื่องมาจาก ครูมีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม หลังจากที่เสร็จสิ้นในการสอน ครู และนักเรียนร่วมสรุปใจความสำคัญของเนื้อหา และการทดสอบหลังเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของมารุต พัฒนผล (2562) ได้กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญหลายประการทั้งต่อสังคม และประเทศชาติ บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียน ดังต่อไปนี้ หลักสูตรมีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ในฐานะที่เป็น เครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชากรในอนาคตว่าควรมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์อย่างไร ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นหลักหรือหัวใจของการจัด การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหา สาระ แนวการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพที่ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าประสงค์ของหลักสูตร และมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาในฐานะเป็นกรอบการกำหนดนโยบาย ทาง

การศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้ หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธชัย ราชดา และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกำกับดูแลคุณภาพ มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการมากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 มีความสัมพันธ์กันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4. ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .594, .496, .440, .491$, $sig < .01$) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อันเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการทำให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ความต้องการของนักเรียน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยนเรศวร (2564) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นแก่นสำคัญในการวางแนวทางการจัด การศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้าง เจตคติ ตลอดทั้งการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของ การจัดการเรียนการสอน ทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และทำให้การศึกษา มีประสิทธิภาพ หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ คุณภาพของพลเมือง จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้ผ่านการศึกษามีคุณสมบัติอย่างไร การพัฒนาหลักสูตร ที่ดีนั้นจะต้องรู้ถึงปัญหา สภาพของปัญหาก่อนแล้วจึงระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา หลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม มีความหมายต่อชีวิตของผู้เรียน ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือกันของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนานั้นมีคุณภาพ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะบอกถึงความมุ่งหวังว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถในลักษณะใดรวมทั้งยังเป็นแนวทาง ในการกำหนดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้รวมทั้งการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน นักพัฒนาหลักสูตรจึงต้องพิจารณากำหนดจุดประสงค์อย่างรอบคอบ กำหนดอย่างชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับปรัชญาและค่านิยมของสังคม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและผู้เรียน ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างความรู้และทักษะหรือระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. ผลการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ฉบับสมบูรณ์ (จำนวน 209 หน้า) ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบไปด้วย 1.1 ความนำ 1.2 วิสัยทัศน์โรงเรียน 1.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 1.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 1.5 มาตรฐานการเรียนรู้ 2) โครงสร้างหลักสูตรโรงเรียน ประกอบไปด้วย 2.1 โครงสร้างเวลาเรียน 2.2 โครงสร้างหลักสูตรชั้นปี 2.3 กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 3) คำอธิบายรายวิชา ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 5) เกณฑ์การจบหลักสูตร และผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ฉบับปรับปรุง 2568 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันเนื่องมาจาก การนำผลการประเมินหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความถูกต้อง และการรายงานผลการประเมินหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มีความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ (2562) ได้กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาเปรียบเสมือนหางเสือที่ใช้เป็นตัวกำกับในการพัฒนาคนและใช้เป็นแนวทางใน การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหนึ่ง ในตัวชี้วัดสำคัญของมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาของแต่ละประเทศจะดี หรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยผู้สอนจะใช้หลักสูตรเป็นเสมือนแม่แบบในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่หลงทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่าง ครบถ้วน สำหรับความสำคัญของหลักสูตรกับผู้เรียน หากหลักสูตรนั้นเป็นหลักสูตรที่ดีจะสามารถช่วย ให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสร้างทักษะอื่นๆที่สามารถใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีสุข ร่วมถึงการสร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร สุระโชติ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ผลการวิจัย พบว่า การประเมินหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ปรากฏผลดังนี้

ผลการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 209 หน้า ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบไปด้วย 1.1 ความนำ 1.2วิสัยทัศน์โรงเรียน 1.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 1.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 1.5 มาตรฐานการเรียนรู้ 2) โครงสร้างหลักสูตรโรงเรียน ประกอบไปด้วย 2.1 โครงสร้างเวลาเรียน 2.2 โครงสร้างหลักสูตรชั้นปี 2.3 กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 3) คำอธิบายรายวิชา ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ

5) เกณฑ์การจบหลักสูตร และในส่วนที่ได้จัดทำเป็น E-book ที่ปรากฏในลิ้งค์นี้ https://heyzine.com/flip-book/9978f2add2.html.



แผนภาพที่ 1 จุดประสงค์หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุป

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และได้พัฒนาที่เป็นกระบวนการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ได้นำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากสภาพปัจจุบันยังไม่ปรากฏมีหลักสถานที่ศึกษาที่สมบูรณ์ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 โดยหลักสูตรที่สร้างขึ้น เป็นการนำร่องการพัฒนา สามารถนำไปปรับใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ทั่วประเทศอย่างมีปริทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง 2551 ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง

1.2 ประธานกรรมการ ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ควรกำหนดนโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาของหลักสูตรอย่างถูกต้อง เช่นแก้ไขปัญหาของหลักสูตรที่ยังไม่ผ่านการประเมินเพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

1.3 ประธานกรรมการ ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 ควรกำหนดนโยบาย ส่งเสริมกิจกรรม การนำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ โดยผ่านการสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ยั่นยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการวิจัย ขั้นตอนในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาที่ยังไม่พัฒนา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบบผสมผสาน เชิงปริมาน และเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตัวแทนนักเรียน และผู้นำชุมชน

1.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ชุลีพร สุระโชติ. (2563). การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21โดยใช้กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC). ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐดนัย วงษาเนาว์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

มารุต พัฒผล. (2562). แนวคิดหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตร และการเรียนรู้.

_____. (2567). แนวคิดหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตร และการเรียนรู้.

ยุทธชัย ราชดา และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2566). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 7(1), 651-665.

รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. (2562). การพัฒนาหลักสูตร : Curriculum Development. เอกสารประกอบการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุรีรัตน์ ยอดบุรี และนิคม นาคอ้าย. (2565). การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(1), 289-303.

มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2564). การพัฒนาหลักสูตร. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2569 จาก https://www.nupress.grad.nu.ac.th

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

The Relationship between Instructional Leadership of School Administrators and School Effectiveness under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3

ธีระยุทธ แก้วดี
Theerayuth Kaewdee
นิรันดร์ จุลทรัพย์
Niran Chullasap
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: theerayuth.kae076@hu.ac.th
โทร. 0871125857

Received: 6 April 2026; Revised: 17 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3วิธีดำเนินการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประชากรคือครูผู้สอน จำนวน 2,207 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.50 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Alpha) 0.987 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.47) โดยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$= 4.42) โดยมีความโดดเด่นในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในและด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสูงที่สุด (r = .848) ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ บูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมถึงพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่ตั้งอยู่บนฐานความร่วมมือและความไว้วางใจ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ความสัมพันธ์, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of instructional leadership of school administrators; 2) evaluate the level of school effectiveness; 3) analyze the relationship between instructional leadership and school effectiveness; and 4) establish guidelines for developing instructional leadership and school effectiveness under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. A mixed-methods research design was employed. The population consisted of 2,207 teachers, with a sample of 327 selected through stratified random sampling. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire and semi-structured interviews. The questionnaire achieved an IOC range of 0.50–1.00 and a Cronbach's alpha reliability of 0.987. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Qualitative data were collected through purposive interviews with five school administrators and analyzed using content analysis. The research findings were as follows: 1) The overall instructional leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X}$= 4.47), with "Promoting an Academic Climate" being the highest-rated dimension. 2) The overall school effectiveness was also at a high level ($\bar{X}$= 4.42), characterized by strong performance in internal problem-solving and institutional development. 3) Instructional leadership exhibited a strong positive relationship with school effectiveness at a statistically significant level. The dimension of "Curriculum Development and Instructional Management" showed the highest correlation with school effectiveness (r = .848). 4) Developmental guidelines suggest that schools should foster an organizational learning culture, integrate administrative innovations and technology, and establish internal supervision systems based on collaboration and trust to promote sustainable student achievement.

Keywords: Instructional Leadership, Relationship, School Effectiveness

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 มวลมนุษยชาติเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน (Disruption) ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก การจัดการศึกษาจึงไม่อาจหยุดนิ่งอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ตามตำรา แต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการอยู่รอดในโลกที่ซับซ้อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันในเวทีโลก (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ท่ามกลางความท้าทายดังกล่าว “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยวิกฤต (Critical Factor) ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการกำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้จัดการงานธุรการ แต่ต้องสวมบทบาทเป็น "ผู้นำแห่งการเรียนรู้" ที่คอยกำกับดูแล อำนวยความสะดวก และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญช่วย สายราม, 2561; อรวดี ศรีชาย, 2563) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครู และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ (กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565; ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560)

อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ปัจจุบันของการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับวิกฤตด้านคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งประเด็นปัญหาสำคัญมักพุ่งเป้าไปที่ "ความล้มเหลวในการบริหารงานวิชาการ" โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับงานธุรการหรืองานงบประมาณมากกว่าการลงมาคลุกคลีกับการพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศการสอน (จรูญกลิ่น มาตาชาติ, 2562) วิกฤตศรัทธาในบทบาทผู้นำทางวิชาการนี้เองที่เป็นตัวฉุดรั้งประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้การปฏิรูปการศึกษาในระดับฐานรากไม่เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

สำหรับพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แม้จะมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสู่ยุคดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568) แต่ในสภาพการปฏิบัติจริงยังคงเผชิญกับความท้าทายจากความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ในเขตเมืองและสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งด้านทรัพยากรทางการศึกษา การขาดแคลนบุคลากรครูที่ตรงตามวิชาเอก และความไม่พร้อมทางนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะถิ่น สภาวการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การขับเคลื่อนประสิทธิผลของสถานศึกษาตามนโยบายของเขตพื้นที่ฯ เป็นไปอย่างล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดแนวทางที่

ชัดเจนในการปรับบทบาทจากการบริหารงานทั่วไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการเชิงรุกที่มีความสามารถในการนิเทศและสนับสนุนครูผู้สอนท่ามกลางข้อจำกัดเหล่านี้ได้ หากปราศจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์และกลไกของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ ย่อมทำให้การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งทางการวิชาการที่ยั่งยืนให้แก่สถานศึกษาในสังกัดได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อค้นหาคำตอบว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำที่เป็น "หัวใจสำคัญ" ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในพื้นที่นี้อย่างแท้จริง ผลการวิจัยที่ได้จะไม่เป็นเพียงแค่ตัวเลขทางสถิติ แต่จะเป็นเข็มทิศเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในเชิงสถิติและความคิดเห็นเชิงลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ ประชากรคือครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจาก

การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

1. แบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป, ภาวะผู้นำทางวิชาการ (4 ด้าน) และประสิทธิผลของสถานศึกษา (4 ด้าน) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.50–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α-Coefficient) เท่ากับ 0.987

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่าน Google Form และดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อเคราะห์ลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's correlation coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 327)

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ		
		$(\bar{X})$	(SD)	ระดับ
1	ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	4.50	0.50	มาก
2	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ	4.47	0.49	มาก

3	ด้านการนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.48	มาก
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.49	มาก
	รวม	**4.47**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.50, SD = 0.50) รองลงมามี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ($\overline{X}$ = 4.47, SD = 0.49) และด้านการนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.47, SD = 0.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.46, SD = 0.49) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 327)

ด้านที่	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา		
		($\overline{X}$)	(SD)	ระดับ
1	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.42	0.50	มาก
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.42	0.50	มาก
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.47	มาก
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.43	0.51	มาก
	รวม	**4.42**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42 , SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, SD = 0.51) รองลงมาคือด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, SD = 0.47) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ = 4.42, SD = 0.50) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\overline{X}$ = 4.42, SD = 0.50) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปร	X 1	X 2	X 3	X 4	Total X
Y 1	.775**	.710**	.768**	.794**	.814**
Y 2	.742**	.738**	.748**	.785**	.805**
Y 3	.723**	.692**	.727**	.771**	.778**
Y 4	.771**	.733**	.773**	.829**	.830**
Total Y	.803**	.766**	.804**	.848**	.860**

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .860

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการพัฒนาหลักสูตและการจัดการเรียนการสอน (x4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .829 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน (x4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .794 และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ (X2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ซึ่งมีคาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .692

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาหาแนวทางการพัฒนา

จากการศึกษาทัศนะและแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 ท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่

ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วยประเด็นหลักที่เชื่อมโยงกัน ดังนี้

1. การบริหารจัดการเชิงรุกด้วยข้อมูลสารสนเทศ (Data-Driven Leadership) ผู้บริหารเน้นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างละเอียด เพื่อนำไปสู่การนิเทศการสอนแบบเข้าถึงห้องเรียน (Walkthrough) และการ Coaching ครูรายบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคะแนนสอบระดับชาติ (O-NET/NT) อย่างเป็นระบบ

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และขวัญกำลังใจ (Empowerment & PLC) การขับเคลื่อนนวัตกรรม Active Learning จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรที่เน้น “ใจแลกใจ” และการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหาร เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างแรงจูงใจให้ครูยินดีที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC และการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การบูรณาการบริบทท้องถิ่นและเครือข่ายความร่วมมือ (Local Integration & Networking) ผู้บริหารมีแนวคิดในการปรับปรุงหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับวิถีชีวิตในพื้นที่ (เช่น ภาคเกษตรกรรม สวนปาล์มและยางพารา) พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างภาคีเครือข่ายกับปราชญ์ชาวบ้านและภาคเอกชน เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะอาชีพและสมรรถนะของผู้เรียนให้เท่าทันโลกยุคใหม่

4. การเตรียมความพร้อมสู่ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Future Competencies) ข้อเสนอแนะสำคัญคือการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มีทักษะการเป็นโค้ช (Coaching Skills) และมีทัศนคติเชิงรุก (Proactive Mindset) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤตและภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัยในภาพรวมสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องเชิงระบบระหว่างพฤติกรรมการบริหารและผลลัพธ์ขององค์กร โดยพบว่าทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทนำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2020) ที่ระบุว่าในบริบทการศึกษายุคใหม่ ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยต้นทางที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนทิศทางของโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครู ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในมิติต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.50) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและกระตุ้นการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและกล้าที่จะพัฒนาตนเองทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในสังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเชิงวิชาการและความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความกล้าในการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2565) ที่ยืนยันว่าบรรยากาศองค์กรเชิงบวกเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mary Philip et al. (2019) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้นำในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและเสริมสร้างความมุ่งมั่นในวิชาชีพให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการนิเทศการสอนที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร จะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการจัดการข้อร้องเรียนและข้อขัดแย้งที่ยุติธรรม รวมถึงมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mikey (2000) ที่ว่าผู้นำทางวิชาการต้องใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างทีมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับ สุภิญญา กองสวรรค์ (2564) ที่พบว่าบทบาทนักพัฒนาระบบของผู้บริหารช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r ระหว่าง .766ถึง .860) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนเรียนการสอน (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมสูงที่สุด (r = .860) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล (X3, r = .804), ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X1, r = .803) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X2, r = .766) ตามลำดับปรากฏการณ์นี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), สรรเพชญ ไตรยงค์ (2564) และ ปวีณา ปุทธิจักร (2564) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะในมิติด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนที่โดดเด่นที่สุดนั้น สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ที่ระบุว่าหัวใจสำคัญของโรงเรียนคือการ

จัดการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจังจะช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ยังสนับสนุนแนวคิดของ Mott (1972 อ้างถึงใน สรรเพชญ ไตรยงค์, 2564) และ Hallinger and Murphy (1985) อ้างถึงในชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เป็นปัจจัยต้นทางที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาในทิศทางที่ดีขึ้น

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก ($\bar{X}$ = 4.47)** โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ **มาก ($\bar{X}$= 4.42)** เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีผลการปฏิบัติโดดเด่นที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .860

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องมุ่งเน้น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (X4) ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ควบคู่กับการ สร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X1) ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน โดยมี การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการโค้ช (X3) ผ่านกระบวนการ PLC เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ภายใต้ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X2) ของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรปรับบทบาทสู่การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงรุกเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้เรียนรายบุคคลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

1.2 ด้านการส่งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยและความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.3 ด้านการนิเทศและติดตามผล ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการนิเทศจากการกำกับดูแลแบบดั้งเดิม สู่การนิเทศแบบกัลยาณมิตรหรือการชี้แนะ (Coaching) และส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและผู้ปกครองในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ควรมีการศึกษาเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อถอดบทเรียนรูปแบบการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จ

2.2 การศึกษาตัวแปรส่งผ่าน ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลร่วมหรือเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา อาทิ วัฒนธรรมองค์การที่มีสมรรถนะสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือความยึดมั่นผูกพันในงานของครู เพื่อให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทุกมิติ

2.3 การวิจัยและพัฒนา ควรนำปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดจากการวิจัยครั้งนี้ คือด้านหลักสูตรและบรรยากาศทางวิชาการ ไปพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและทดลองใช้ในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย

2.4 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำและประสิทธิผลตามขนาดของสถานศึกษา หรือบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

จรูญกลิ่น มาตาชาติ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สุภิญญา กองสวรรค์. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 (พิจิตร). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

อรวดี ศรีชาย. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Hallinger, P. (2020). Bringing context out of the shadows of leadership. Educational Management Administration & Leadership. 48(1), 7-24.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. The Elementary School Journal. 86(2), 217–247.

Mickey, B. H. (2000). Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a middle school. Unpublished doctoral dissertation. Temple University.

Philip, M., Bhargava, S., & Joseph, S. V. (2019). The impact of organizational climate on organizational effectiveness in humanitarian service organizations. Theoretical Economics Letters. 9(5), 1435-1463.

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

The Provision of Services by Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer to the Roi Et Provincial Administrative Organization

ราชัญ คำสวนจิก
Rachun Kamesuanjik
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wedsuwan Ardwichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: Rachun_f @Hotmail.com

Received: 10 February 2026; Revised: 20 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 298 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่า ที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบได้ การตอบสนองความต้องการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้อเสนอแนะพบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา รพ.สต. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย ควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก โปร่งใส มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและระบบควบคุมคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

คำสำคัญ การให้บริการ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, การถ่ายโอนภารกิจ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this study were 1) to the level of service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization; 2) to compare the service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization, classified by gender, educational level, age and position; 3) to study recommendations for service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province

Administrative Organization. The sample consisted of 298 administrators and operational staff under the Roi Et Province Administrative Organization, Stratified random sampling technique. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.95. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The results show that: 1) Overall service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization was at a high level. The aspects ranked from highest to lowest mean scores were teamwork, continuous quality improvement, accountability, responsiveness to needs, while work commitment had the lowest mean score. 2) Comparisons of service provision levels classified by gender and position showed no overall differences, whereas differences classified by age and educational level were statistically significant at the .05 level. 3) Recommendations indicated that administrators should demonstrate commitment and actively participate in the development of Sub-District Health Promoting Hospitals, promote teamwork, and provide opportunities for personnel to participate in a democratic manner. Service provision should be improved to be more convenient and transparent, with clear systems for listening to public opinions and complaints. In addition, service quality should be continuously enhanced through personnel training and quality control systems in order to build confidence among service recipients.

Keywords: The Provision of Service, Sub-District Health Promoting Hospitals, After The Transfer of Responsibilities, The Roi Et Province Administrative Organization

บทนำ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ซึ่งมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 ในฐานะสุขศาลาชั้นสอง สถานีอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน จนยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบัน การพัฒนาระบบประกันสุขภาพแห่งชาติจะให้ความสำคัญกับการมีและใช้ “หน่วยบริการระดับปฐมภูมิ” เป็นจุดบริการสุขภาพด่านแรกที่ทำหน้าที่ให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนประสานงานกับสถานพยาบาลในระดับที่สูงขึ้นในลักษณะเครือข่ายหรือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิพุทธศักราช 2562 เพื่อเป็นกลไกการจัดระบบสุขภาพปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและคณะผู้ให้บริการสุขภาพปฐมภูมิในสัดส่วนที่เหมาะสม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน (สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2566)

โดยที่มาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจน งบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ และอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) รวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ข้อ 4.4 ภารกิจที่ ถ่ายโอนให้แก่เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หากเทศบาล และอบต. ยังไม่พร้อมที่จะรับโอนภารกิจ ให้ส่วนราชการถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) รับไปดำเนินการแทนก่อน และเมื่อเทศบาล และอบต. มีความพร้อมและประสงค์รับโอนภารกิจเมื่อใด ให้ อบจ. ถ่ายโอนภารกิจนั้นให้แก่เทศบาล และ อบต. เจ้าของพื้นที่รับไปดำเนินการได้ทันที

แม้การถ่ายโอนภารกิจมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการแต่ในการปฏิบัติจริงยังพบข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งมีบริบทชนบทเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การเข้าถึงบริการสุขภาพไม่ทั่วถึง ประชาชนในบางตำบลยังไม่สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และปัญหาด้านสุขภาพจิตที่มีแนวโน้มสูงขึ้น (สำนักงบประมาณของรัฐสภา, 2562) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการเงินการคลังยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ โดยเฉพาะการขาดความต่อเนื่องในการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำ (Fixed Costs) และงบประมาณด้านการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Promotion and Prevention: P&P) ซึ่งเป็นกลไกหลักในการดูแลสุขภาพเชิงรุกในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ ธวัช ชัยสกุล (2565) ได้ชี้ให้เห็นว่า การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากขาดระบบการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนและเพียงพอ ย่อมส่งผลให้หน่วยบริการไม่สามารถดำเนินภารกิจด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัญหาด้านกำลังคนและการบริหารงานบุคคลถือเป็นอุปสรรคสำคัญของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยบุคลากรที่ถ่ายโอนมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านกฎหมายและโครงสร้าง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 ยังมีความคลุมเครือในประเด็นอำนาจหน้าที่ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ การบริหารยาเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความชัดเจนและเกิดความซ้ำซ้อนในการกำกับดูแล ทั้งยังพบว่าการสนับสนุนด้านวิชาชีพจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมลดลง ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง

สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สมชาย ภู่วิภาดาวรรณ (2564) ที่ระบุว่า การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งจำนวนกำลังคน แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายงาน และการสนับสนุนทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการการเงินการคลัง ทรัพยากรบุคคล และคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งยังมีความไม่ชัดเจนในหลายมิติ โดยเฉพาะในบริบทเฉพาะของจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการให้บริการของ รพ.สต. ภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอน ภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 229 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 229 คน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 1,100 คน รวมทั้งสิ้น 1,329 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 298 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การตอบสนองความต้องการ 4) การตรวจสอบได้ 5) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับคุการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยคัดเลือกจากหน่วยบริการที่มีบริบทใกล้เคียงกับพื้นที่ศึกษา แต่ไม่ใช่หน่วยงานเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริง ทั้งนี้ กลุ่มที่นำมาทดลองใช้เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานหลักด้านการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เช่น พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำหน่วยบริการ เพื่อประเมินความเข้าใจในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent Samples) และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

5.4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.33	0.65	5	มาก

2. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.69	1	มาก
3. การตอบสนองความต้องการ	4.36	0.66	4	มาก
4. การตรวจสอบได้	4.37	0.69	3	มาก
5. การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.64	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.40, S.D.=0.69) รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.39, S.D.=0.64) การตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.69) การตอบสนองความต้องการ ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.65)

2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมบุคลากรและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอน ภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการถ่ายโอนภารกิจมิได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพการให้บริการในระยะสั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยังคงอิงแนวทางของกระทรวง สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างมิได้กระทบคุณภาพบริการในระยะสั้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยบริการยังคงยึดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีเสถียรภาพและไม่เกิดภาวะสะดุด ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ยังคงเป็นกำลังคนเดิม ทำให้ความรู้ ประสบการณ์ และความไว้วางใจของประชาชนต่อหน่วยบริการยังคงอยู่ นอกจากนี้ การกำกับโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเอื้อต่อความยืดหยุ่นและความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผลเชิงบวกดังกล่าวอาจสะท้อนความต่อเนื่องของระบบเดิมมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงสร้างใหม่โดยสมบูรณ์ จึงควรติดตามผลในระยะยาวต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล นิติไกรพจน์ (2559) อธิบายว่า บริการหลังการถ่ายโอนภารกิจหน่วยงานที่ได้รับการถ่ายโอนต้องสามารถดำเนินงานและให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า แม้ว่าภารกิจจะถูกโอนจากกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นๆ แต่คุณภาพของการบริการต้องไม่ลดลง และประชาชนยังคงได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีสนับสนุนหน่วยงานที่รับการถ่ายโอนภารกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา สระชุ่ม และคณะ (2568) ได้ศึกษาการรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน สังกัดพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อการถ่ายโอนภารกิจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านการให้บริการสุขภาพเป็นไปตามนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการดำเนินงานเดียวกันที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดอย่างชัดเจน บุคลากรทุกเพศและทุกตำแหน่งได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างงานที่เป็นระบบ มีการพัฒนาศักยภาพและการอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การให้บริการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงไม่พบความแตกต่างของระดับการให้บริการโดยรวมเมื่อจำแนกตามเพศและตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทร กตัญญูทิตา (2567) การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ต่างกัน ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างพบว่าไม่แตกต่างกัน

ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีองค์ความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกด้านระบบบริการสุขภาพ นโยบายสาธารณสุข และการบริหารจัดการมากกว่า ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงกว่า โดยเฉพาะในบริบทของการถ่ายโอนภารกิจซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการวิเคราะห์ ปรับตัว และประยุกต์ใช้แนวทางการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Becker, 1993) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทร กตัญญูทิตา (2567) การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความพร้อมในการจัดบริการสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในระยะเปลี่ยนผ่าน ก่อนและหลังการดำเนินงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมบุคลากรและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานี ขามชัย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐเพื่อความมั่นคงทาง สุขภาพของประชาชน: ศึกษากรณีเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของ โรงพยาบาลรัฐที่ตอบสนองต่อความมั่นคงทางสุขภาพของประชาชน ได้แก่ การกำหนดแนวทางการให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับทุกกลุ่มวัย แนวทางการติดต่อสื่อสารที่ มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งต่อด้านการรักษา และแนวทางการจัดการด้านการฟื้นฟู สมรรถภาพ ต่อเนื่องที่บ้าน การจัดทำกลยุทธ์ด้านการป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเชิงรุก โดยสนับสนุนการ มีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน นอกจากนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ควรเสนอให้กระทรวงสาธารณสุขเพิ่มการสนับสนุนเงินทุน แยกค่าบริการสุขภาพและเงินเดือนข้าราชการ และปรับปรุงสิทธิสุขภาพให้เป็นแบบร่วมจ่าย ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลรัฐในเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาครั้งนี้คือการยืนยันเชิงประจักษ์ว่าการถ่ายโอนภารกิจสู่ระดับจังหวัดมิได้ลดทอนคุณภาพบริการ หากมีการกำกับมาตรฐานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมิติการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาคุณภาพ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การ

ตรวจสอบได้ การตอบสนองความต้องการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานการเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดนโยบายรักษามาตรฐานและความต่อเนื่องของการให้บริการเป็นแนวทางและระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อคงคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีภายในทีม

2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาระบบบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อระบบบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวิจัยเชิงผสมหรือเชิงคุณภาพเชิงลึก เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือ อสม.ยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

จิรัชยา สระชุ่ม, กรกฎ อ่อนคำ, ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ และดาวรุ่ง คำวงศ์. (2568). การรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน สังกัดพระบรมราชชนก. วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา. 5(1), 271-541.

ธวัช ชัยสกุล. (2565). การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขกับความท้าทายของการบริหารงบประมาณในระดับท้องถิ่น. วารสารการบริหารสาธารณสุข. 12(2), 45–60.

ธานี ขามชัย. (2560). การพัฒนาระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐเพื่อความมั่นคงทางสุขภาพของประชาชน: ศึกษากรณีเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรี.

ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์และความมั่นคง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2564). ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2564) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 254 ง. หน้า 14-15.

สมชาย ภู่วิภาดาวรรณ. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขภายใต้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. วารสารการบริหารสาธารณสุข. 11(1), 1–18.

สุภัทร กตัญญูทิตา. (2567). การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน. 9(2), 608–620.

สุรพล นิติไกรพจน์. (2559). ศึกษาความเป็นไปได้ในการลดสภาพความเป็นนิติบุคคลของส่วนราชการ. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562.) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงตอรัฐสภา. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ. (2566). คู่มือคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ. สำนักงาน.

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

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

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

Desired Qualities of the Provincial Administrative Organization President Based On the Opinions of the People in Roi Et Province

รุ่งรวี คำสีเขียว
Rungrawee Khumsikieo
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wedsuwan Ardwichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: rungravee.th@gmail.com

Received: 8 February 2026; Revised: 12 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้เป็นหัวหน้าครอบครัว จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ 2) การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน เข้าใจบริบททท้องถิ่น มีบุคลิกภาพเหมาะสมและคุณธรรมจริยธรรม เข้าถึงประชาชนได้ง่าย สื่อสารและประสานความร่วมมือได้ดี มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส มุ่งประโยชน์ส่วนรวม

คำสำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Desired Qualities of the Provincial Administrative Organization President Based On the Opinions of the People in Roi Et Province; 2) to compare Desired Qualities of the Provincial Administrative Organization President Based On the Opinions of the People in Roi Et Province, classified by personal factors including gender, age, occupation, and monthly income; and 3) to suggest recommendations regarding desirable characteristics of the PAO President based on the opinions of the people in Roi Et Province. The sample consisted of 400 household heads. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The item-objective congruence (IOC) values ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.86. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The results show that: 1) The overall level of desirable characteristics of the PAO President, according to the opinions of the people in Roi Et Province, was at a moderate level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were social and economic status, followed by morality and ethics, personality, and interpersonal relations. The lowest mean score was found in the dimension of knowledge and competence. 2) Comparison of the levels of desirable characteristics of the PAO President, classified by gender, age, occupation, and monthly income, revealed overall differences that were statistically significant at the .05 level. 3) The recommendations It was found that the President of the Provincial Administrative Organization should be a leader with comprehensive knowledge and capabilities, who understands the local context, possesses an appropriate personality along with moral integrity and ethics, is easily accessible to the public, communicates and coordinates cooperation effectively, demonstrates honesty and transparency, and is committed to serving the public interest.

Keywords: Desired Qualities, Provincial Administrative Organization President, People in Roi Et Province

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ของตนเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อดูแล จัดทำบริการสาธารณะ และดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งยังทำหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสร้างระบบการปกครองที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ในบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นองค์กร

ขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้งจังหวัด และมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้ตำแหน่งดังกล่าวสะท้อนเจตนารมณ์และความไว้วางใจของประชาชนโดยตรง

อย่างไรก็ตาม แม้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น แต่ปัญหาการบริหารยังคงเป็นประเด็นท้าทายอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่มักขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ขาดความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแก่ประชาชน และบางครั้งยังขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ประชาชนบางส่วนรู้สึกไม่เชื่อมั่นในตัวผู้นำท้องถิ่น และไม่เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบจ. ซึ่งสวนทางกับหลักธรรมาภิบาลที่เน้นการบริหารงานโดยยึดความโปร่งใส มีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อประชาชน (ศิริ รุ่งภัทรเศวต, 2566)

สำหรับจังหวัดร้อยเอ็ด ปัญหาดังกล่าวยิ่งมีความชัดเจน จากการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผ่านมาพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงผู้นำอยู่แทบทุกครั้ง แสดงถึงความไม่มั่นคงทางการเมืองท้องถิ่นและความไม่สอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ สถานการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนยังคงแสวงหาผู้บริหารที่มีคุณลักษณะตอบโจทย์ทั้งด้านวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และความโปร่งใสในการทำงาน เพื่อให้สามารถผลักดันการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2567)

เมื่อพิจารณาจากแนวนโยบายของรัฐที่เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการพัฒนาบนพื้นฐานของความต้องการของประชาชน ย่อมทำให้คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสร้างความไว้วางใจได้ (Maslow, 1970; วันชัย วัฒนศัพท, 2553) ดังนั้น ทฤษฎีความต้องการของ Maslow จึงสะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นมิได้มีความสำคัญเพียงในเชิงการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกระดับ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของ

ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางต่อการพัฒนาแก้ไขปรับปรุง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

3) เพื่อข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่มีชื่อในทะเบียนบ้านในจังหวัดร้อยเอ็ดและมีสิทธิ์เลือกตั้งผู้นำท้องถิ่น จำนวน 404,589 คน การเลือกหัวหน้าครอบครัวเป็นหน่วยวิเคราะห์หลัก เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม และหัวหน้าครอบครัวมักทำหน้าที่เป็นผู้แทนในการตัดสินใจด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของครัวเรือน อีกทั้งเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งและมีประสบการณ์ตรงต่อบริการสาธารณะของท้องถิ่น จึงสามารถสะท้อนความคิดเห็นที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 400 คน ได้มาจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ

โดยสุ่มตัวอย่างโดยแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยเลือกกลุ่มอำเภอเป็นกลุ่มตัวอย่างหลัก และทำการเลือกแบบเจาะจง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโพนทอง อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอเสลภูมิ อำเภอศรีสมเด็จ และอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จากนั้นทำการสุ่มอำเภอละ 2 ตำบล รวมเป็น 10 ตำบล และในขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยได้ทำการสุ่มหมู่บ้าน 20 หมู่บ้าน

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา ได้แก่ วราภรณ์ รุ่งเรืองกิจ (2550) พลสิทธิ์ หนูชูชัย (2543) พงศ์โพยม วาศภูติ (2561) เพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำเรียนกำนัน นายอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

5.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกำนัน นายอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

5.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

6.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง ทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc test) โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

6.5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านความรู้ความสามารถ	3.07	0.75	5	
2) ด้านบุคลิกภาพ	3.13	0.68	3	ปานกลาง
3) ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.10	0.69	4	ทุกด้าน
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.21	0.70	2	
5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	3.32	0.58	1	
รวมเฉลี่ย	**3.17**	**0.68**	**-**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.17, S.D.=0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ =3.32, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม($\overline{X}$ =3.21, S.D.=0.70) ด้านบุคลิกภาพ ($\overline{X}$ =3.13, S.D.=0.68) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ =3.10, S.D.=0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.07, S.D.=0.75)

2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเพศ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านความรู้ความสามารถ	3.00	0.37	3.09	0.40	2.215	.027*
2) ด้านบุคลิกภาพ	3.08	0.42	3.14	0.33	1.500	.134
3) ด้านมนุษยสัมพันธ์	2.97	0.34	3.16	0.27	5.225	.000*
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.14	0.37	3.24	0.31	2.775	.006*
5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	3.25	0.27	3.34	0.27	3.234	.001*

รวม	**3.09**	**0.29**	**3.20**	**0.21**	**3.561**	**.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	**ความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.184	2	.092	.582	.559
	ภายในกลุ่ม	62.727	397	.158		
	รวม	**62.911**	**399**			
2) ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.124	2	.062	.485	.616
	ภายในกลุ่ม	50.842	397	.128		
	รวม	**50.966**	**399**			
3) ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.061	2	1.031	11.978	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.160	397	.086		
	รวม	**36.221**	**399**			
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.463	2	.731	6.893	.001*
	ภายในกลุ่ม	42.120	397	.106		
	รวม	**43.583**	**399**			
5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.623	2	.311	4.323	.014*
	ภายในกลุ่ม	28.595	397	.072		
	รวม	**29.218**	**399**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.570**	**2**	**.285**	**4.976**	**.007***
	ภายในกลุ่ม	**22.730**	**397**	**.057**		

	รวม	**23.300**	**399**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอาชีพ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1) ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.568	2	.284	1.809	.165
	ภายในกลุ่ม	62.343	397	.157		
	รวม	**62.911**	**399**			
2) ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.164	1.282	.279
	ภายในกลุ่ม	50.639	397	.128		
	รวม	**50.966**	**399**			
3) ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	4.005	.019*
	ภายในกลุ่ม	35.505	397	.089		
	รวม	**36.221**	**399**			
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.672	2	.336	3.107	.046*
	ภายในกลุ่ม	42.911	397	.108		
	รวม	**43.583**	**399**			
5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.209	2	.604	8.568	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.009	397	.071		
	รวม	**29.217**	**399**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.495**	**2**	**.247**	**4.308**	**.014***

ภายในกลุ่ม	**22.805**	**397**	**.057**	
รวม	**23.300**	**399**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1) ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.394	2	1.697	11.320	.000*
	ภายในกลุ่ม	59.517	397	.150		
	รวม	**62.911**	**399**			
2) ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.216	2	.608	4.852	.008*
	ภายในกลุ่ม	49.750	397	.125		
	รวม	**50.966**	**399**			
3) ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.318	2	1.159	13.574	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.903	397	.085		
	รวม	**36.221**	**399**			
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.509	2	1.255	12.127	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.074	397	.103		
	รวม	**43.583**	**399**			
5) ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.042	.568	.567
	ภายในกลุ่ม	29.134	397	.073		
	รวม	**29.217**	**399**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.294**	**2**	**.647**	**11.676**	**.000***

ภายในกลุ่ม	**22.006**	**397**	**.055**
รวม	**23.300**	**399**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของ ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารและการกำหนดนโยบาย ควบคู่กับความเข้าใจบริบทท้องถิ่น มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม เข้าถึงประชาชนได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีความเข้าใจสภาพสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่อย่างลึกซึ้ง มีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของตนในการสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ดให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของ ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนรับรู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถดำเนินงานได้ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในบางประเด็น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและการดำเนินงานในบางด้านยังอยู่ในช่วงของการ

ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ความสามารถเชิงนโยบาย การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการแก้ไขปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลให้ประชาชนประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการยกระดับบทบาทและศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์โพยม วาศภูติ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานนั้น ผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำในเชิงบริหารที่สามารถสร้างภาวะผู้นำได้ชัดเจน เป็นจริงและมีศีลธรรม จริยธรรม เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์ โดยส่งเสริมให้ทุกคนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์มีจิตสำนึก และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหลอมรวมความสามารถและประสบการณ์ ของทุกคนในท้องถิ่นและชุมชนมาสร้างงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตระหนักเห็นความสำคัญ ของการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต้องการทบทวนพัฒนา และนำไปปฏิบัติ สร้างบรรยากาศความร่วมมือ ความปลอดภัย และพลังสนับสนุนโดยใช้สัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็น การกระทำ คำพูด และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งอธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่เพียงปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่พื้นฐานได้เท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวิสัยทัศน์ สื่อสารอย่างมีพลัง และยกระดับความเชื่อมั่นของผู้ตามให้เกิดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หากผู้นำยังดำเนินงานได้เพียงในระดับการบริหารตามภารกิจ (transactional level) โดยขาดการเสริมสร้างศักยภาพเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง ย่อมทำให้การรับรู้ของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การที่ประชาชนประเมินคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระดับปานกลาง จึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวสู่การเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา ถิรศิริกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของไทยกับนโยบายการพัฒนาสังคม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ความสามารถเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนรับรู้ว่าการบริหารงานยังขาดความชัดเจนเชิงนโยบายและการสื่อสารวิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนทางเศรษฐกิจและสังคมในบางประเด็นยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร อีกทั้งบริบทการบริหารท้องถิ่นที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ กฎหมาย และโครงสร้างอำนาจ อาจส่งผลให้ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารไม่ปรากฏเด่นชัดในสายตาประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ **Yukl (2013)** ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของผู้นำจากผู้ตามขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหาร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม หากผลการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ผู้ตามมักประเมินด้านความสามารถในระดับไม่สูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boyatzis (1982) ซึ่งเสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) ว่า ประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และความสามารถเชิงบริหารที่แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม หากผู้นำยังไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แสดงศักยภาพเชิงนโยบาย หรือแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจน การรับรู้ของผู้ตามต่อความสามารถของผู้นำมักอยู่ในระดับปานกลาง

2) การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ และระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์ชีวิต บทบาททางสังคม ความคาดหวัง และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้และการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นไม่เหมือนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มประชาชนที่มีอายุและอาชีพแตกต่างกันจะมีมุมมองต่อบทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และบริการสาธารณะไม่เหมือนกัน ขณะที่ระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใสในการบริหารงาน ส่วนความแตกต่างด้านเพศอาจสะท้อนถึงมุมมองและความต้องการต่อภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนในมิติที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความหลากหลายของลักษณะทางประชากรศาสตร์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

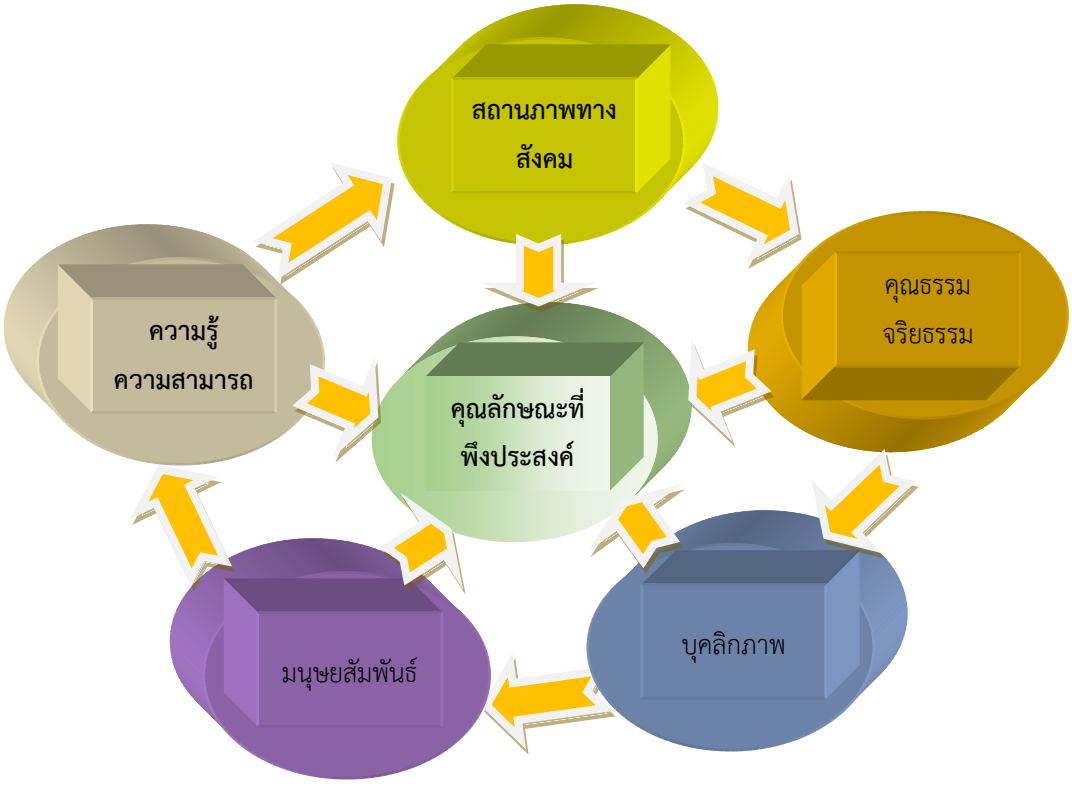
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุทัศน์ ยโสธโร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองตามทัศนะของประชาชน ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมือง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของ ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความเห็นสอดคล้องกันว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารและการกำหนดนโยบาย ควบคู่กับความเข้าใจบริบทท้องถิ่น มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม เข้าถึงประชาชนได้ง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีความเข้าใจสภาพสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่อย่างลึกซึ้ง มีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของตนในการสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ดให้เกิดความยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ดมีความซับซ้อนหลายมิติ ทำให้ประชาชนคาดหวังให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้นำที่มีความรู้รอบด้านและเข้าใจบริบทท้องถิ่นอย่างแท้จริง ผู้นำต้องสามารถกำหนดนโยบายได้เหมาะสมและตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนการบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้นำที่เข้าถึงง่ายและรับฟังความคิดเห็นจะช่วยสร้างความไว้วางใจในสังคมคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส เป็นพื้นฐานสำคัญของความเชื่อมั่นจากประชาชน ผู้นำที่เข้าใจสภาพสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่จะสามารถลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน ข้อเสนอเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schwartz and Sharpe (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการตัดสินใจและการบริหารองค์กร ผู้นำที่มีคุณธรรมจะใช้หลักการจริยธรรมในการกำหนดแนวทางการทำงานและการตัดสินใจในระดับต่างๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนและส่งเสริมการพัฒนาที่เป็นธรรมในองค์กรและสังคม บทความนี้เสนอว่าผู้นำที่มีคุณธรรมจะต้องไม่เพียงแต่สนใจผลกำไรหรือผลลัพธ์ทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังต้องให้

ความสำคัญกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ยึดถือความยุติธรรม ความโปร่งใส และการเคารพต่อคุณค่าของมนุษย์ และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบในองค์กรและในสังคม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงระบบและเกื้อหนุนกัน โดยสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นฐานความน่าเชื่อถือ คุณธรรมจริยธรรมเป็นแกนกำกับการใช้อำนาจ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เป็นกลไกสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม ส่วนความรู้ความสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เมื่อองค์ประกอบทั้งห้าทำงานสอดประสานกัน จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นของประชาชนและความสำเร็จในการบริหารท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ รองลงมาคือคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชาชนเสนอว่านายก อบจ. ควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน เข้าใจบริบทท้องถิ่น มีบุคลิกภาพเหมาะสม ยึดมั่นคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส เข้าถึงประชาชนได้ดี สามารถสื่อสารและประสานความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมใช้ศักยภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้นำและผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความรู้ด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบายสาธารณะ การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และความเข้าใจบริบทท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณลักษณะผู้นำสู่ระดับสูง

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรส่งเสริมให้มีนโยบายเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ ผ่านเวทีประชาคมและช่องทางดิจิทัล เพื่อสร้างความใกล้ชิด ความไว้วางใจ และให้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในด้านความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ

2) ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้นำควรพัฒนาความรู้เชิงวิชาการและเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับภารกิจและงานที่

รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรู้ความสามารถของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะความรู้เชิงวิชาการ การกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อค้นหาสาเหตุและแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างตรงจุด

2) ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในบริบทที่แตกต่าง: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด

3) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมอง ความคาดหวัง และประสบการณ์ของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

จิดาภา ถิรศิริกุล. (2567). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พงศ์โพยม วาศภูติ. (2561). คัมภีร์นักปกครอง 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

พระสุทัศน์ ยโสธโร. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองตามทัศนะของประชาชน ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วารสารปารมิตา. 2(1), 9-20.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2553). คนไทยไม่ทอดทิ้งกัน : คู่มือการจัดการสร้างความปรองดองในระบบบริการสาธารณสุข. ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ ออฟเซ็ท.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2567. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.

Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York: Harper and Row.

Schwartz, M. S., & Sharpe, E. A. (2010). Moral leadership: A new approach to leadership for the 21st century. Journal of Business Ethics. 92(1), 81-93.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

The Management Of The School Curriculum To Enhance Academic Achievement Based On The Iddhipada Iv Principles In Khaothalu Phitthayakhom School, Under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

สนธยา รักเจริญ
Sontaya Rakjaroen
ปรีชา สามัคคี
Pricha Samakkhi
พระครูสุเมธปริยัติคุณ
Phra Khru Sumet Pariyattikhun
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsithammarat Campus
E-mail: makpukdee@gmail.com
โทร. 0913282619

Received: 4 March 2026; Revised: 18 March 2026; Accepted: 4 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 3) นำเสนอและประเมินแนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 คน ขั้นตอนการศึกษาแนวทางใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน และขั้นตอนการนำเสนอแนวทางใช้การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเตรียมความพร้อมการนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่าง

รอบด้านทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย 2) แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในทุกขั้นตอนของการบริหาร เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the current conditions of the management of the school curriculum to enhance academic 2) examine guidelines for the management of the school curriculum to enhance academic achievement based on the Iddhipada IV principles 3) present and evaluate the management of the school curriculum to enhance academic achievement based on the Iddhipada IV principles. the study of the current condition was conducted through in-depth interviews with 17 key informants. The investigation of the guidelines involved in-depth interviews with 5 key informants, while the presentation and evaluation of the proposed guidelines were carried out through a focus group discussion with 7 experts. Data were analyzed using inductive analysis and focus group evaluation. The findings were as follows: 1) The current conditions of school curriculum management, reveal that the school manages its curriculum in a systematic and comprehensive manner. The management process encompasses curriculum preparation, implementation, supervision, monitoring, evaluation, and continuous improvement, with an emphasis on holistic student development in the cognitive, psychomotor, and affective domains 2) guidelines for the management of the school curriculum to enhance academic achievement based on the Iddhipada IV principles, consist of seven key processes: 1) preparation of the school, 2) development of the school curriculum, 3) planning for curriculum implementation, 4) implementation of the school curriculum, 5) supervision, monitoring, follow-up, and evaluation, 6) summarization of the school's operational outcomes, and 7)

improvement and development of the curriculum management process. These processes integrate the Iddhipada IV principles at every stage of management, resulting in systematic, continuous, and flexible operations that support holistic student development in the cognitive, psychomotor, and affective domains 3) Results of the management of the school curriculum to enhance academic achievement based on the Iddhipada IV principles, indicate that all experts agreed that the proposed guidelines are appropriate, feasible, and beneficial for practical application in school curriculum management to enhance academic achievement.

Keywords: The Management of the School Curriculum, Academic Achievement, Iddhipada Iv

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากหลักสูตร พ.ศ. 2544 โดยมุ่งปรับปรุงให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม อาศัยฐานข้อมูลจากการวิจัย การติดตามและประเมินผล ตลอดจนกรอบแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพรองรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน

การบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน โดยสามารถสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ การฝึกฝน และประสบการณ์ทั้งในและนอกสถานศึกษา ครอบคลุมมิติด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน (พระณัฐ อคฺควฑฺฒโน, 2564) ดังนั้น การวัดและประเมินผลจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพทั้งด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยุติธรรม และประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังสามารถพิจารณาได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินความรู้และความสามารถเชิงวิชาการของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยผลการทดสอบดังกล่าวสามารถใช้เป็นสารสนเทศสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ปรีดา บัวยก, 2564)

ในการยกระดับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ และการพิจารณา

ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล (พัฒน์พรชัย เมฆวิลัย, 2565) อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลักสูตรและคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

จากบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรให้มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษา โดยมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยั่งยืน โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ดำเนินการบริหารหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการ อาทิ ศักยภาพของครู ภาระงาน เวลา และทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตร เสริมสร้างศักยภาพครู และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้างานวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 1 คน ครูที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน ครูมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 คน ครูมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชุมพร 2 จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน พระภิกษุ จำนวน 1 รูป ศึกษานิเทศก์ด้านพัฒนาหลักสูตร จำนวน 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

2.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสหวิทยาเขตชุมพร 2 จำนวน 2 คน ผู้อำนวยโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ด้านพัฒนาหลักสูตร จำนวน 1 คน พระภิกษุ (ผู้อำนวยการสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม) จำนวน 1 รูป คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คนเกี่ยวกับ

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำแนวทาง

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยควบคู่กัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยังมีข้อจำกัดด้านครู ทรัพยากร และการบริหารจัดการ จึงควรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบท โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านครู เวลา ทรัพยากร และการมีส่วนร่วม จึงควรพัฒนาครูและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย รงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านครู เวลา ทรัพยากร และการมีส่วนร่วม จึงควรพัฒนาศักยภาพครูและสนับสนุนทรัพยากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4. การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย โรงเรียนมีการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านศักยภาพครู เวลา และทรัพยากร จึงควรพัฒนาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการใช้หลักสูตรเกิดประสิทธิภาพ

5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลของโรงเรียนช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความต่อเนื่อง ความเชี่ยวชาญของครู เวลา และทรัพยากร จึงควรพัฒนาระบบนิเทศและสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย โรงเรียนมีการสรุปผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านการประเมิน เวลา ข้อมูล และการมีส่วนร่วม จึงควรพัฒนาระบบการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและข้อมูลผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความคิด ทักษะ และคุณลักษณะภายในที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านครู เวลา ทรัพยากร และการมีส่วนร่วม จึงควรเสริมสร้างศักยภาพครูและพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การศึกษาแนวทางทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร (ฉันทะ) การขับเคลื่อนการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การ

ติดตาม ดูแล และใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (จิตตะ) และการประเมิน วิเคราะห์ และพัฒนาหลักสูตรอย่างรอบคอบ (วิมังสา) ส่งผลให้การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสม ยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยได้อย่างรอบด้าน

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร (ฉันทะ) การขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การติดตามและใส่ใจในการนำหลักสูตรไปใช้ (จิตตะ) และการประเมิน วิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร (วิมังสา) ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพ ยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน

3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ (ฉันทะ) การขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การติดตามและปรับปรุงการใช้หลักสูตรอย่างใส่ใจ (จิตตะ) และการประเมิน วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการวางแผนและกิจกรรมการเรียนรู้ (วิมังสา) ส่งผลให้การดำเนินการใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยได้อย่างรอบด้านและเต็มศักยภาพ

4. การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ (ฉันทะ) การขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การติดตามและใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (จิตตะ) และการประเมิน วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการใช้หลักสูตร (วิมังสา) ส่งผลให้การดำเนินการใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ

5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างเป็นระบบ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในกระบวนการนิเทศ (ฉันทะ) การดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การติดตามและใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างใส่ใจ (จิตตะ) และการประเมิน วิเคราะห์ เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศและการบริหารหลักสูตร (วิมังสา) ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ

6. การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (ฉันทะ) การดำเนินการสรุปผลอย่างต่อเนื่องและมีขั้นตอนชัดเจน (วิริยะ) การติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะด้วยความใส่ใจ (จิตตะ) และการนำผลการสรุปไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ส่งผลให้การบริหารหลักสูตรมี

ประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

7. การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โดยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครูและผู้บริหาร (ฉันทะ) ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนทรัพยากรและเวลา (วิริยะ) ติดตามและใช้ข้อมูลในการพัฒนา (จิตตะ) และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ (วิมังสา) ส่งผลให้การบริหารหลักสูตรสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

สรุปผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่ม พบว่า

แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) แนวทางการดำเนินงาน 4) การติดตามและประเมินผล ซึ่งแนวทางทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 มีขั้นตอนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 ด้าน ได้แก่ 1) พุทธิพิสัย 2) ทักษะพิสัย 3) จิตพิสัย และหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ (การสร้างแรงบันดาลใจ) 2) วิริยะ (การขับเคลื่อนการทำงาน) 3) จิตตะ (ติดตามและส่งเสริม) 4) วิมังสา การประเมินและพัฒนา)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่าแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตร การวางแผน การใช้หลักสูตร การนิเทศติดตาม การสรุปผล และการปรับปรุงพัฒนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การปฏิบัติ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม

ยังพบข้อจำกัดร่วมกันในทุกขั้นตอน ได้แก่ ความชำนาญของครู เวลา ภาระงาน ทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และความต่อเนื่องของการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงควรพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี ปรับการบริหารจัดการเวลาและภาระงาน และเสริมสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารหลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทองจรัส (2559) สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธาริดา สกลภัทรสกุล (2565) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นผลการศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร ปทุมไพโรจน์ (2565) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออังกูร ชำนาญ (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prayoga Bestari (2022) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นการวางแผนการบริหารหลักสูตรถูกดำเนินการโดยทีมพัฒนาหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Desiana (2023) สอดคล้องกันในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการหลักสูตรกับความฉลาดทางอารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการการดำเนินงานครอบคลุมกระบวนการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตร การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร การดำเนินการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การสรุปผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร โดยทุกขั้นตอนบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อย่างสอดคล้องและต่อเนื่องผลการอภิปรายชี้ให้เห็นว่า การใช้หลัก “ฉันทะ” ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลัก “วิริยะ” ช่วยขับเคลื่อนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใน หลัก “จิตตะ” ทำให้เกิดการติดตามและส่งเสริม ในการใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ช่วยปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้และการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ขณะที่หลัก “วิมังสา” สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินและพัฒนาเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผลและยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติญา เพ็ชร์แผ้ว (2565) ในประเด็นการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (2561) สอดคล้องกันในประเด็นสภาพการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลจิรา คำมูล (2561) สอดคล้องกันในประเด็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yunhuo Cuiet (2018) สอดคล้องกันในประเด็นระบบการบริหารจัดการหลักสูตรมีความสัมพันธ์กันจาก

การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจประเพณี วัฒนธรรม การพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rathnayake (2024) สอดคล้องกันในประเด็นการถ่ายทอดแนวคิดทางจิตวิญญาณในกระบวนการศึกษา

การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการศึกษาและการประเมินแนวทางพบว่า แนวการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่มสามารถสรุปผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมี มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริง โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการดำเนินงานการบริหารหลักสูตรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ชนะวงษ์ (2564) สอดคล้องกันในประเด็นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสม เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา กะแหมะเตบ (2561) สอดคล้องกันในประเด็นการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ดาคม (2564) สอดคล้องกันในประเด็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชัย ราชดา (2566) สอดคล้องกันในประเด็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียน โดยผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าแนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zulkifli (2023) สอดคล้องกันในประเด็นความสำคัญของการจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ María Concepción Barrón Tirado (2016) สอดคล้องกันในประเด็นการบริหารหลักสูตรและการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่าการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) พุทธิพิสัย 2) ทักษะพิสัย 3) จิตพิสัย และหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (การสร้างแรงบันดาลใจ) 2) วิริยะ (การขับเคลื่อนการทำงาน) 3) จิตตะ (ติดตามและส่งเสริม) 4) วิมังสา การประเมินและพัฒนา) เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2) ควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร สื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

3) ควรส่งเสริมนโยบายด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) โรงเรียนควรนำแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้เป็นกรอบในการวางแผน ดำเนินงาน และพัฒนาการบริหารหลักสูตรเป็นระบบ โดยบูรณาการหลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารหลักสูตร

2) ผู้บริหารและครูผู้สอนควรนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการวัดประเมินผล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีคุณภาพ

3) โรงเรียนควรใช้ผลจากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารหลักสูตรเป็นข้อมูลสารสนเทศในการสะท้อนผล ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อขยายผลไปสู่โรงเรียนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเรื่อง “การติดตามผลระยะยาวของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยหลักอิทธิบาท 4 “โดยมุ่งศึกษาความยั่งยืนของผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนในระยะยาว ทั้งด้านพุทธพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย

2) ควรทำวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน” เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการนำแนวทางไปใช้

3) ควรทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสนับสนุน อุปสรรค และการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาด้วยหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21” เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำแนวทางไปใช้ และพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารอ้างอิง

กษมา ชนะวงษ์. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กุลจิรา คำมูล. (2561). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารบัณฑิตศึกษา. 15(68), 122.

ไกรสร ปทุมไพโรจน์. (2565). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. การค้นคว้าด้วยตนเองบัณฑิตวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา

ธาริดา สกลภัทรสกุล. (2565) สภาพและแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต ๑. การค้นคว้าอิระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิติญา เพ็ชร์แผ้ว. (2565). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2), 11-12.

ปรีดา บัวยก. (2564). รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUARESEARCH. 12(1), 17

พระณัฐ อคฺควฑฺฒโน. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 2(2), 62.

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี. (2561). การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัฒน์พรชัย เมฆวิลัย. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิกฤติการณ์โควิด 19. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์. 3(1), 43-45.

ยุทธชัย ราชดา. (2566). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศักดา กะแหมะเตบ. (2561). แนวทางการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 10(2), 193.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุริยา ทองจรัส. (2559). การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อมรรัตน์ ดาคม. (2564). การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๓.วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8(8), 90-91.

Desiana. (2023). Legal Execution of Curriculum in Primary Schools: School Management Teams' Perspectives. Journal Multidisciplinary Indonesia. 2(11), 3521.

María Concepción Barrón Tirado. (2016). Curriculum Management and the Role of Curriculum Actors. TCI The Journal of the Internationnal Association for the Advancement of Curriculum Studies. 13(2), 13.

Prayoga Bestari.(2022). LPTK Laboratory School Curriculum Management as Actualization of Independent Campus in Indonesia. International Journal of Science and Society. 4(1), 304.

Rathnayake. (2024). Educating the mind: Buddhist Spiritual Practices in Schools, Policy options for Sri Lankan context. International Journal Of Research And Innovation In Social Science (IJRISS), 8(7), 89.

Yunhuo Cuiet. Changes in School curriculum administration in China. ECNU Review of Education. 1(1), 34-57.

Zulkifli. (2023). Enhancing Student Achievement in Senior High School through Curriculum Management in Indonesia. Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. 2(2), 267-278.

ปัจจัยความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่

The expertise of accountants affects environmental accounting in the disclosure of environmental information by large businesses

นิกข์นิภา บุญช่วย
Nicknipar Boonchouy
ศักดิ์ชาย นาคนก
Sakchai Naknok
ชาคริต ศรีทอง
Charcrit Sritong
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Pathumthani
E-mail: brnida84@gmial.com E-mail: sakchai@vru.ac.th E-mail: charcrit@vru.ac.th
โทร. 080 895 6549

Received: 10 February 2026; Revised: 21 February; Accepted: 14 August 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นที่มีต่อความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่มีต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI) จำนวน 360 คน ผ่านแบบสอบถามที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบัญชีมีระดับความเชี่ยวชาญในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้านค่านิยมและจรรยาบรรณมีระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ 2) นอกจากนี้ พบว่า ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ ได้แก่ การบัญชีสิ่งแวดล้อม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี โดยเฉพาะด้าน

จริยธรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยเพิ่มคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม และสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การรายงานเป็นไปตามมาตรฐานสากลและสามารถตอบสนองต่อข้อกำหนดด้านความยั่งยืนที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความเชี่ยวชาญของนักบัญชี, การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม, การบัญชีสิ่งแวดล้อม

Abstract

This study aims to: (1) examine opinions regarding accountants' expertise in environmental accounting and environmental information disclosure; and (2) analyze the causal factors influencing the quality of environmental disclosure among large businesses. A quantitative research methodology was employed. Data were collected from 360 accountants working in companies listed on the Stock Exchange of Thailand (SET) and the Market for Alternative Investment (MAI) through a questionnaire developed based on an extensive literature review. The data were analyzed using descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM).

The research findings revealed that 1) accountants possess a high level of expertise, particularly in knowledge of sustainability reporting standards. However, their values and ethics are the lowest compared to other areas. 2) Furthermore, the expertise of accountants directly and indirectly impacts environmental disclosure, with key mediating variables being environmental accounting, environmental management systems, and stakeholder participation. The research indicates that developing the capabilities of accountants, especially in ethics and the application of information technology, will enhance the quality of organizational environmental disclosure. Organizations should prioritize developing training programs and supporting the use of environmental information systems to ensure reporting meets international standards and responds to ever-changing sustainability requirements.

Keywords: Accountants' expertise, Environmental disclosure, Environmental accounting

บทนำ

ในปัจจุบัน ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นความท้าทายสำคัญระดับโลกที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจที่ถูกคาดหวังให้ดำเนินงานอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

(KPMG, 2024) บริษัทขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จึงต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในด้านการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม (World Economic Forum, 2024)

การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรธุรกิจใช้ในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียถึงความมุ่งมั่นและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (GRI Standards, 2024) ซึ่งไม่เพียงแต่แสดงถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Deloitte Sustainability Report, 2024) ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมกับความยั่งยืนขององค์กร

ในการขับเคลื่อนการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพนั้น นักบัญชีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง (IFAC, 2024) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่การเงิน รวมถึงมีความเชี่ยวชาญในการนำเสนอข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าใจได้ (PwC ESG Reporting Survey, 2024) ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมทั้งความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่ ค่านิยมและจรรยาบรรณ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะกระบวนการคิด (EY Global Sustainability Report, 2024)

นอกจากนี้ การมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพและการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งลูกค้า พนักงาน ชุมชน และนักลงทุน (ISO 14001:2024) ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมมีความครบถ้วนและตรงตามความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล (The International Sustainability Standards Board (ISSB), 2024)

การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่มีต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของนักบัญชีให้สามารถรองรับความท้าทายด้านการเปิดเผยข้อมูลสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่มีต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผ่านตัวแปรต่อไปนี้ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย การบัญชีสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานของการวิจัย

H1: ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

H2: ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลาง

H3: ระดับความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับการเปิดเผยข้อมูลที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในธุรกิจขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ร่วมกับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติขั้นสูงที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความซับซ้อน (Hair et al., 2024)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI) รวมทั้งสิ้น 782 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2024) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่เสนอว่าการวิเคราะห์สมการโครงสร้างควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-20 คนต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ เมื่อการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ 360 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มอุตสาหกรรม 8 กลุ่ม ตามการจัดประเภทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ทรัพยากร บริการ และเทคโนโลยี (SET, 2024) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติและมาตรวัดแบบจัดอันดับ (2) ความเชี่ยวชาญของนักบัญชี (3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย และ (4) การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับตามคำแนะนำของ Likert (1932) และ DeVellis (2024)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการบัญชี 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม 2 ท่าน และผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน 1 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และจำนวนข้อคำถามของแต่ละตัวแปรสังเกตได้มีจำนวนเท่าเดิม (2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จาก

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้นำมาทำการวัดความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น ผลความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดสอบ พบว่า มีค่า 0.94 จึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่มีคุณภาพ และ (3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ตามแนวทางของ Hair et al. (2010) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.72–0.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.50 แสดงถึงความเหมาะสมของตัวชี้วัด นอกจากนี้ ค่า Composite Reliability (CR) ของทุกตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.84–0.93 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 และค่า Average Variance Extracted (AVE) มีค่าระหว่าง 0.58–0.76 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 สะท้อนให้เห็นว่าตัวแปรมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2025 โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed-mode) ประกอบด้วย การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail Survey) และแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) ผ่าน Google Forms เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ตามคำแนะนำของ Dillman et al. (2024) โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) เก็บข้อมูลส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง (3) ติดตามแบบสอบถามครั้งที่ 1 หลังจากส่ง 2 สัปดาห์ ด้วยการส่งจดหมายเตือน (4) ติดตามครั้งที่ 2 หลังจากส่ง 4 สัปดาห์ ด้วยการโทรศัพท์และอีเมล (5) รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล (Data Cleaning) - ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ (Statistical Assumptions) ได้แก่ การแจกแจงแบบปกติ (Normality) ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) - วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง - วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) - ประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) - ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องหลายตัว ได้แก่ Chi-square/df ≤ 3.00 (Kline, 2024), GFI ≥ 0.90 (Hair et al., 2024), AGFI ≥ 0.90 (Hooper et al., 2024), CFI ≥ 0.90 (Hu & Bentler, 2024), RMSEA ≤ 0.08 (Browne & Cudeck, 2024), SRMR ≤ 0.08 (Hu & Bentler, 2024) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct

Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ทดสอบนัยสำคัญของเส้นทาง (Path Analysis) ด้วยวิธี Maximum Likelihood วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-Square) เพื่อประเมินอำนาจการทำนาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่มีต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่ ด้านค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะกระบวนการคิด ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่จะแสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชีโดยรวมและรายด้าน

ความเชี่ยวชาญของนักบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่	4.02	0.76	มาก	1
ด้านค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	3.91	0.75	มาก	4
ด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	0.80	มาก	3
ด้านทักษะกระบวนการคิด	3.96	0.82	มาก	2
รวม	**3.96**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่ ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.76) รองลงมาคือด้านทักษะกระบวนการคิด ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.82) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ($\bar{x}$ = 3.91, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชี ด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่

ความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความรู้ด้านมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน	4.15	0.72	มาก	1
ความรู้ด้านการบัญชีสิ่งแวดล้อม	4.05	0.77	มาก	2
ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	3.95	0.81	มาก	3
ความสามารถในการจัดทำรายงานด้านสิ่งแวดล้อม	3.93	0.74	มาก	4
รวม	**4.02**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเชี่ยวชาญด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ความรู้ด้านมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ความรู้ด้านการบัญชีสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชี ด้านค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการรายงานข้อมูล	4.12	0.71	มาก	1
ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสิ่งแวดล้อม	3.98	0.76	มาก	2
ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	3.85	0.77	มาก	3
การรักษาความลับและการใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม	3.69	0.76	มาก	4
รวม	**3.91**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเชี่ยวชาญด้านค่านิยม จริยธรรมและจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.91, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการรายงานข้อมูล ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชี ด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
การใช้ซอฟต์แวร์และระบบสารสนเทศทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม	4.08	0.78	มาก	1
การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	3.99	0.81	มาก	2
การใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	3.92	0.83	มาก	3
การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล	3.81	0.78	มาก	4
รวม	**3.95**	**0.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเชี่ยวชาญด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้ซอฟต์แวร์และระบบสารสนเทศทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นด้านความเชี่ยวชาญของนักบัญชี ด้านทักษะกระบวนการคิด

ทักษะกระบวนการคิด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การคิดวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	4.10	0.79	มาก	1
การคิดเชิงระบบในการจัดการข้อมูลสิ่งแวดล้อม	4.02	0.83	มาก	2
การแก้ปัญหาและตัดสินใจด้านการรายงานสิ่งแวดล้อม	3.89	0.85	มาก	3
การคิดเชิงนวัตกรรมในการนำเสนอข้อมูล	3.83	0.81	มาก	4
รวม	**3.96**	**0.82**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเชี่ยวชาญด้านทักษะกระบวนการคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคิดวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ การคิดเชิงระบบในการจัดการข้อมูลสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.83)

การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่านักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีความเชี่ยวชาญในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านการรายงานความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านค่านิยมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผ่านตัวแปรต่อไปนี้ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย การบัญชีสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
ความเชี่ยวชาญของนักบัญชี	0.34**	0.25**	0.59**
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	0.15**	0.11*	0.26**
ผู้มีส่วนได้เสีย	0.35**	0.25**	0.60**
การบัญชีสิ่งแวดล้อม	0.72**	-	0.72**

หมายเหตุ: * p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุดคือ การบัญชีสิ่งแวดล้อม (0.72) รองลงมาคือ ผู้มีส่วนได้เสีย (0.60) และความเชี่ยวชาญของนักบัญชี (0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	≤ 3.00	2.394	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.931	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.887	ยอมรับได้
CFI	≥ 0.90	0.964	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.062	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.08	0.031	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 7 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล	t-value	ผลการทดสอบ
H1: ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูล	0.34	5.204**	ยอมรับ
H2a: ผ่านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	0.15	2.708**	ยอมรับ
H2b: ผ่านผู้มีส่วนได้เสีย	0.35	4.703**	ยอมรับ
H2c: ผ่านการบัญชีสิ่งแวดล้อม	0.72	9.815**	ยอมรับ

หมายเหตุ: ** $p < .01$

การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่า

1. ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 0.34 และอิทธิพลทางอ้อม 0.25

2. การบัญชีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเปิดเผยข้อมูลมากที่สุด (0.72) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของระบบและแนวปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม

3. ผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลทั้งทางตรง (0.35) และทางอ้อม (0.25) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียในการผลักดันการเปิดเผยข้อมูล

4. ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรง (0.15) และทางอ้อม (0.11) น้อยที่สุด แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์นี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยทั้งหมด และแสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชี่ยวชาญของนักบัญชีและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในธุรกิจขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่มีต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการวิจัยที่พบว่าความเชี่ยวชาญของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพยุคใหม่ สามารถอธิบายได้ด้วยกรอบแนวคิดสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency Framework) ซึ่งกำหนดว่าสมรรถนะของนักบัญชีประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และค่านิยมทางวิชาชีพ (IFAC Education Committee, 2003, IES1–6) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ IFAC (2024) เรื่อง บทบาทของนักบัญชีวิชาชีพในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน พบว่า นักบัญชีในปัจจุบันต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล ESG ที่เข้มงวดมากขึ้น รวมถึงแรงผลักดันจากผู้มีส่วนได้เสียที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ Ernst & Young (2024) ศึกษาเรื่อง รายงานความยั่งยืนระดับโลกของ EY ประจำปี 2024 บทบาทของนักบัญชีในการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม ระบุว่านักบัญชียุคใหม่ต้องมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายนอกเหนือจากความรู้ทางบัญชีดั้งเดิม นักบัญชีจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเป็นอย่างดี รวมถึง ต้องมีความรู้ในด้านบริหารธุรกิจและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้งบการเงินอย่างเพียงพอ และนักบัญชีที่เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถจะช่วยทำให้นักบัญชีสามารถทำหน้าที่ของตนได้ถึงระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ว่าความสามารถของนักบัญชีจะประกอบด้วย 3 ด้าน (IFAC Education Committee, 2003, IES1-6) ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Knowledge) ด้านทักษะวิชาชีพ (Professional Skill) และด้านค่านิยม จริยธรรม และแนวคิดทางวิชาชีพ (Professional Values, Ethics และ Attitudes)

ด้านทักษะกระบวนการคิดและทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของนักบัญชีต่อความซับซ้อนของการรายงานที่ต้องใช้วิจารณญาณและเทคโนโลยีมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ KPMG (2024) เรื่อง แนวโน้มการรายงานด้านสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และ EY Global Sustainability Report (2024) ทำวิจัยเรื่อง แนวโน้มการรายงานด้านสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร เช่นเดียวกับ ราชิต ไชยรัตน์ (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทนักบัญชีในโลกอนาคต จากนักบัญชีสู่นักบัญชีนวัตกร และ นันทวรรณ บุญช่วย (2563) เรื่อง ยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชีนวัตกร ที่กล่าวว่า ที่เสนอว่านักบัญชีจำเป็นต้องบูรณาการทักษะดิจิทัลและการคิดวิเคราะห์เข้ากับงานบัญชี นอกจากทักษะทางด้านบัญชีแล้ว สิ่งสำคัญสำหรับนักบัญชี คือ ทักษะกระบวนการคิด การรู้จักวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจ วางแผนสร้างกลยุทธ์ให้

เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และบริหารข้อมูลทุกอย่างในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในด้านการนำเสนอ การพูดและการเขียน อย่างไรก็ตาม การที่ด้านค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนความท้าทายในการแปลงหลักจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริงในบริบทการเปิดเผยข้อมูลสิ่งแวดล้อม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ PwC (2024) เรื่อง รายงานการสำรวจนักลงทุนทั่วโลก ประจำปี 2023 ที่สะท้อนความคาดหวังของนักลงทุนต่อความโปร่งใสและมาตรฐานจริยธรรมที่เข้มงวดมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผ่านตัวแปรต่อไปนี้ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย การบัญชีสิ่งแวดล้อม

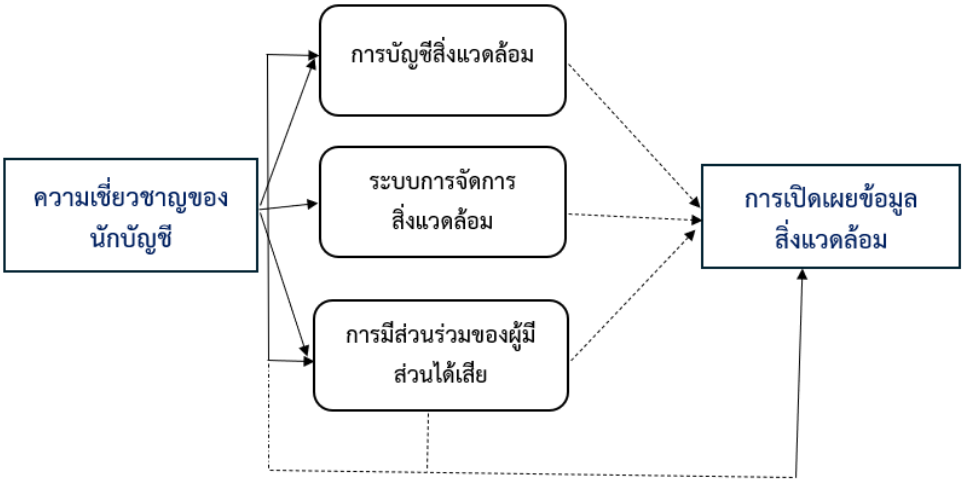
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่า ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยการบัญชีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด แสดงให้เห็นว่าความเชี่ยวชาญไม่ได้ส่งผลโดยลำพัง แต่ทำงานผ่านกลไกเชิงองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Deloitte (2024) รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2024 การส่งเสริมความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ที่พบว่า ระบบการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูล เนื่องจากช่วยในการระบุและวัดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนการจัดทำรายงานตามมาตรฐานสากล และ จริยา รอดจันทร์ ไพโรจน์ พรหมจีน และรุ่งอรุณ ดวงจันทร์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบัญชีตามความรับผิดชอบต่อสังคมกับการบัญชีเพื่อสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบัน ได้กล่าวไว้ว่า นักบัญชีสมัยใหม่ควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทักษะ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบัญชีเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการบัญชีที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพื่อรายงานเกี่ยวกับต้นทุนและผลประโยชน์อันเกิดจาก กิจกรรมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลของความเชี่ยวชาญไปสู่การเปิดเผยข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดของ GRI Standards (2024) ศึกษาเรื่อง การเปิดเผยข้อมูล และมาตรฐาน ISO 14001:2024 ที่เน้นย้ำความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดได้รับการยอมรับ แสดงให้เห็นว่าความเชี่ยวชาญของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีกลไกการส่งผ่านอิทธิพลที่ซับซ้อนผ่านตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ สอดคล้องกับรายงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2024) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการรายงานความยั่งยืน

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความเชี่ยวชาญของนักบัญชีอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ยังมีช่องว่างในการพัฒนา รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของระบบการบัญชีสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อยกระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่นี้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทเชิงกลไกของความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม โดยชี้ให้เห็นว่าความเชี่ยวชาญของนักบัญชีไม่เพียงส่งผลโดยตรงต่อการเปิดเผยข้อมูลเท่านั้น แต่ยังส่งผ่านอิทธิพลผ่านการบัญชีสิ่งแวดล้อม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การบัญชีสิ่งแวดล้อมถูกยืนยันว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม องค์ความรู้ดังกล่าวช่วยขยายกรอบแนวคิดด้านการรายงานความยั่งยืน โดยยกระดับบทบาทของนักบัญชีจากผู้จัดทำรายงานไปสู่ผู้ขับเคลื่อนคุณภาพข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงกลไกการส่งผ่านอิทธิพล (Mediating Mechanism) ของความเชี่ยวชาญของนักบัญชีต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

สรุป

งานวิจัยปัจจัยความเชี่ยวชาญของนักบัญชีที่ส่งผลต่อการบัญชีสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชี่ยวชาญของนักบัญชีและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่านักบัญชีมีความเชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้วิชาชีพยุคใหม่ ขณะที่ด้านค่านิยมและจริยธรรมมีระดับต่ำสุด นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญของนักบัญชีส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการบัญชีสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปร

คั่นกลางที่สำคัญ ผลการวิจัยสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพนักบัญชีอย่างรอบด้านเพื่อยกระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับองค์กร องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการบัญชีสิ่งแวดล้อมสำหรับนักบัญชี โดยเน้นการพัฒนาทักษะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ควรจัดทำแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการรายงานข้อมูลสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน ควรพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่รองรับการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 ระดับวิชาชีพ สภาวิชาชีพบัญชีควรปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง (CPD) ให้ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ควรกำหนดมาตรฐานความเชี่ยวชาญด้านการบัญชีสิ่งแวดล้อมสำหรับนักบัญชี ควรสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบัญชี

1.3 ระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแลควรพัฒนาแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นมาตรฐาน ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรพัฒนาระบบการบัญชีสิ่งแวดล้อม ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญของนักบัญชีด้านสิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ควรศึกษาผลกระทบของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมและจรรยาบรรณด้านการบัญชีสิ่งแวดล้อม

2.2 ด้านระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาในลักษณะการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.3 ด้านกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ควรศึกษาในบริบทของประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียน ควรศึกษาจากมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

จริยา รอดจันทร์. (2020). การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรธุรกิจ ISO 14001 โดยการใช้บัญชีสิ่งแวดล้อม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 7(12), 142-159.

จริยา รอดจันทร์, ไพโรจน์ พรหมจีน, และรุ่งอรุณ ดวงจันทร์. (2564). การบัญชีตามความรับผิดชอบต่อสังคมกับการบัญชีเพื่อสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบัน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 11(1), 155-170.

นันทวรรณ บุญช่วย. (2563). ยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชีนวัตกร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 3(1), 15-26.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). จำนวนบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2564. จาก https://www.set.or.th/set/marketstatistics.do.

ราชิต ไชยรัตน์. (2563). บทบาทนักบัญชีในโลกอนาคต จากนักบัญชีสู่นักบัญชีนวัตกร. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2564 จาก https://www.tfac.or.th/Article/Detail/126212.

Arbuckle, J. L. (2024). Amos 28.0 user's guide. Chicago: SPSS.

Charoenkitthanalap, S., Wongyai, W., & Boonchai, S. (2018). Environmental accounting and its impact on corporate sustainability in Thailand. Journal of Environmental Accounting Research. 10(2), 45-62.

Deloitte. (2024). Sustainability report 2024: Driving environmental transparency. Deloitte Global.

Ernst & Young. (2024). EY global sustainability report 2024: The role of accountants in environmental reporting. EY Global Limited.

Global Reporting Initiative. (2024). GRI standards 2024 update: Environmental disclosures. GRI.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2024). Multivariate data analysis (9th ed.). Cengage Learning.

International Federation of Accountants. (2024). The role of professional accountants in sustainable business practices. IFAC.

International Organization for Standardization. (2024). ISO 14001:2024 Environmental management systems - Requirements with guidance for use. ISO.

International Sustainability Standards Board. (2024). *IFRS sustainability disclosure standards*. IFRS Foundation.

KPMG. (2024). Environmental reporting trends in corporate sustainability. KPMG International.

Natthawut, P., & Chaleenee, P. (2020). Environmental accounting: Cost analysis and organizational impact. Thai Accounting and Finance Journal. 12(1), 23-40.

PricewaterhouseCoopers. (2024). Global ESG reporting survey 2024: Environmental disclosure practices. PwC.

Rachit, C. (2020). The importance of information technology in the accounting profession. Journal of Business Administration. 20(3), 12-28.

Stock Exchange of Thailand. (2024). SET ESG development report 2024. SET.

United Nations. (2024). The sustainable development goals report 2024. United Nations Publications.

World Economic Forum. (2024). Global risks report 2024: Environmental challenges and business responses. WEF.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นิตยา ก้อนทอง
Nittaya Kontong
สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
notepojpearl@gmail.com
โทร 0945355497

Received: 17 April 2026; Revised: 26 April 2026; Accepted: 29 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา2568 จำนวน 331 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X4)$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}_Y = 0.244\ \boldsymbol{x}4$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This thesis aimed to: 1) examine the level of instructional leadership among school administrators; 2) examine the level of school effectiveness; 3) investigate the relationship between instructional leadership of school administrators and school effectiveness; and 4) identify instructional leadership predictor variables affecting school effectiveness in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.

The sample consisted of 331 teachers and school administrators for the 2025 academic year, selected through stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire that had been validated for content validity (IOC) and yielded a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.989. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of instructional leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.

2. The overall level of school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.

3. The overall relationship between instructional leadership and school effectiveness

under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was statistically significant at the .01 level.

4. The instructional leadership dimension affecting school effectiveness was creating a learning atmosphere, which could predict school effectiveness at 5.9%.

The prediction equation for school effectiveness in raw score form was:

$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$

The prediction equation in standardized score form was:

$\hat{Z} = 0.244\ x_4$

Keywords: Instructional Leadership, School Administrators, School Effectiveness

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางหลักประกันสิทธิทางการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีให้แก่ประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาคและปราศจากค่าใช้จ่าย ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สอดรับกับพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) แนวคิดดังกล่าวสอดประสานกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นแกนกลางของกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการผสานองค์ความรู้เข้ากับคุณธรรมจริยธรรม และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้หยั่งรากลึกในทุกสาระวิชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ยิ่งกว่านั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ยังได้ตอกย้ำความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกลไกหลักของการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่เชื่อมประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เท่าทันกระแสการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ ชัยมงคล บุญชัย (2563) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการศึกษาอย่างครบถ้วน

การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะนำพาให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยการมีพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับประเทศไทยมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เน้นคุณภาพของการศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการนำหมู่คณะให้ร่วมกันทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้หรือการจัดการกับความรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธนัชพร จูห้อง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2568) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใน

การนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าประสิทธิผล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพการบริหารโรงเรียนในภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพออกสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครูและด้านกระบวนการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ดำเนินการตามบทบาท ภารกิจและวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งคณะกรรมการครู ผู้ปกครองและนักเรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาวจึงแสดงให้เห็นชัดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 2,322 คน (ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2568) 1.2) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการดำเนินการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 331 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi -stage Random Sampling) ตามลำดับดังนี้ ขั้นที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขั้นที่ 2 ดำเนินการสุ่มโรงเรียนในแต่ละศูนย์เครือข่ายด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้โรงเรียนตัวแทนในแต่ละเครือข่าย ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก ด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปใน รูปแบบ Check List ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 43 ข้อ 2.2) การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าอยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.50 ขึ้นไปหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเป็นขั้นตอน 3.1) โดยผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 3.2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์

พร้อมลิงก์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประสานงานไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ส่งหนังสือพร้อม ลิงก์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามแจ้งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ AMSS เพื่อให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ 3.4) ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน 4.1) ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่า ความถี่และร้อยละ 4.2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายระดับของตัวแปรทั้งสอง 4.4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 4.5) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทั้งแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		**n = 331**		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้	4.73	0.43	มากที่สุด
2.	การบริหารจัดการหลักสูตร	4.73	0.44	มากที่สุด
3.	พัฒนาคุณภาพครู	4.72	0.46	มากที่สุด
4.	การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.74	0.44	มากที่สุด
5.	การนิเทศติดตามการเรียนการสอน	4.76	0.42	มากที่สุด
6.	พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.75	0.43	มากที่สุด
	รวม	**4.74**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.74, S.D.=0.41) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนิเทศติดตามการเรียนการ

เรียนการสอน ($\bar{X}$=4.76, S.D.= 0.42) รองลงมา คือ พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$=4.75, S.D.=0.43) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พัฒนาคุณภาพครู คือ ($\bar{X}$=4.72, S.D.= 0.46)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของของสถานศึกษา

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 331		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.00	0.80	มาก
2.	ความพึงพอใจในงานของครู	4.04	0.76	มาก
3.	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.16	0.69	มาก
4.	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.05	0.76	มาก
5.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติคติทางบวก	4.04	0.77	มาก
	รวม	**4.06**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.06, S.D.=0.72) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.16, S.D.=0.69) รองลงมา คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา($\bar{X}$=4.05, S.D.=0.76) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง($\bar{X}$=4.00, S.D.=0.80)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)					ผลรวม $Y_{รวม}$
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	

X_1	.196**	.171**	.229**	.157**	.154**	.190**
X_2	.198**	.181**	.257**	.180**	.174**	.207**
X_3	.232**	.206**	.277**	.207**	.214**	.238**
X_4	.244**	.212**	.278**	.209**	.219**	.244**
X_5	.204**	.170**	.259**	.183**	.187**	.210**
X6	.185**	.159**	.268**	.200**	.197**	.211**
ผลรวม $X_{รวม}$	.223**	.195**	.277**	.201**	.203**	.230**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .230) แสดงว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ คู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)ความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = .278)

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.266	.459		4.940	.000
X_1	-.033	.231	-.020	-.144	.885
X_2	-.029	.287	-.018	-.101	.920
X_3	.118	.300	.076	.394	.694
X_4	.397	.359	.242	1.1.06	.270
X_5	-.207	.358	-.120	-.580	.563
X_6	.134	.300	.080	.446	.656

R=.248, R^2=.061, Adjusted R^2=.044, $S.E._{Est}$=.703, F=3.525 Sig.= .002

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 ด้าน สามารถร่วมกันประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 6.1 (R^2 =.061)

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.266 - 0.033\ (X_1) - 0.029\ (X_2) + 0.118(X_3) + 0.397\ (X_4) - 0.207\ (X_5) + 0.134(X_6)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = -0.020X_1 - 0.018X_2 + 0.076X_3 + 0.242X_4 - 0.120X_5 + 0.080X_6$$

วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{Est}$
1	.244[a]	.059	.056	.699

จากตารางที่ 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 นั่นคือ ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้(X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9 (R^2=.059)

ตางรางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2					
ค่าคงที่ (Constant)	2.166	.417		5.190	.000
X_4	0.399	.088	.244	4.556	.000
R=.244, R^2=.059, Adjusted R^2=.059., $S.E._{Est}$=.699, F=20.757, Sig.= .000					

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ด้านคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้(X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่ง สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 5.9(R^2 =.059) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y}$ = 2.166 + 0.399 (X_4)

สมการพยากรณ์การประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}$ = 0.244X_4

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศติดตามการเรียนการสอน รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมขวัญกำลังใจครู และวิเคราะห์หลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราพร พละสิม (2564) และ เนติ์ มโนปัญญา (2565) ที่ระบุว่าองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การนิเทศติดตาม การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร แสนกล้า (2566) และ พิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567) ที่พบผลในทิศทางเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในพื้นที่มีลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยใช้กระบวนการนิเทศเป็นเครื่องมือในการควบคุมคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษาควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิวากร สุทธิบาก (2566) และ เจนจิรา บุญตามทัน (2564) ที่ระบุว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมกันพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567) ไชยา ภาวะบุตร (2566) และ Chrispeels (1990) ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบโดยตรง ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร บริบทของครอบครัวและชุมชน รวมถึงภาระงานนอกเหนือจากการสอนที่ทำให้ภาวะผู้นำไม่สามารถส่งผลถึงผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร แสนกล้า (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567) และ ธนัชพร จูห้อง (2568) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมาก ดังนั้น การยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารควบคู่ไปกับการลดอุปสรรคในการทำงานของครูและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4.ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 5.90 สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ ครูย่อมเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการสอน และผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Murphy (1990) และ Hallinger (2011) ที่ระบุว่าการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นมิติหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารต้องกำหนดมาตรฐานความคาดหวังสูง พร้อมสร้างแรงจูงใจแก่ทั้งครูและผู้เรียนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่วางไว้

สรุป

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจทางการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพครู

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เสนอเป็นภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานของครู และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.230 อยู่ในระดับต่ำ โดยมีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X_4) กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.278) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าเมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 6.1 (R^2 =..061) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำตัวแปลทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.266 - 0.033\ (X_1) - 0.029\ (X_2) + 0.118(X_3) + 0.397\ (X_4) - 0.207\ (X_5) + 0.134(X_6)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = -0.020\boldsymbol{X}_1 - 0.018\boldsymbol{X}_2 + 0.076\boldsymbol{X}_3 + 0.242\boldsymbol{X}_4 - 0.120\boldsymbol{X}_5 + 0.080\boldsymbol{X}_6$$

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าเมื่อนำตัวแปร คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้(X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 5.9 (R^2 =.059) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปลพยากรณ์ ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.166 + 0.399 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.244\ x_4$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาคุณภาพครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและการจัดหาแหล่งความรู้ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (X4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผล หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรกำหนดนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู และส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการนิเทศติดตามการเรียนการสอน คือ การที่ผู้บริหารนิเทศและเยี่ยมชั้นเรียนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรจัดทำปฏิทินการนิเทศชั้นเรียนที่ชัดเจนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 5.9 ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ เพื่อให้ครูและนักเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลจากการประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลได้เพียงร้อยละ 5.90 ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล วัฒนธรรมองค์การ หรือการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อค้นหาปัจจัยที่เหลืออีกกว่าร้อยละ 94

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบหรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในระดับการศึกษาหรือเขตพื้นที่อื่น เพื่อดูความแตกต่างของปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ซึ่งในงานวิจัยนี้พบในระดับต่ำถึงปานกลาง

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ ป้องศรี และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2568). คุณลักษณะอังพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมรโศกราช.

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คำปิ่น ทีสุกะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.

จิราพร พละสิม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

เจนจิรา บุญตามทัน (2564). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

ไชยา ภาวะบุตร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร. วารสารวิชาการและวิจัย. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ทิวากร สุทธิบาก. (2565). การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธนัชพร จูห้อง, ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์. 5(1), 402–417.

เนตี์ มโนปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

พิมพกานต์ เพ็งสงค์ (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิสูตร แสนกล้า. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567. นครศรีธรรมราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ร่วมปฏิบัติเรียนรู้กับครูต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบ การเรียนแบบร่วมมือ ตามแนวคิดทฤษฎีรูปการการสร้างความรู้. กรุงเทพมหานคร.

Anderson, C. A. D. (2022). The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teachers, principals, and educational leadership professors (Ed.D. dissertation). University of Georgia

Chrispeels, J. (1990). A study of factors contributing to achieving and sustaining school effectiveness in elementary schools. Palmer Press

Harrison, B. L. (2008). The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness in 11 schools in a southern Mississippi school district. Doctoral dissertation. Educational Administration. Mississippi State University, Mississippi, United States.

Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. In P. W. Thurston & L. S. Lotto (Eds.). Advances in educational administration: Volume 1. Part B: Changing perspectives on the school. Greenwich, CT: JAI.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. Journal of Educational Administration, .

การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

Access to State Welfare Services by People of Phon Mueang Subdistrict Municipality, At Samat District, Roi Et Province

เนตรชนก แสงใส
Netchanok Saengsai
พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี
Phra Maha Thainoi Yanamethee
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: nutsudnarak@hotmail.com

Received: 8 February 2026; Revised: 18 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจ ด้านความน่าเชื่อถือ

และด้านการตอบสนองความต้องการ 2) การเปรียบเทียบระดับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมืองควรมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริการให้มีความครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอและเข้าใจง่าย ให้บริการตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและตรงเวลา เปิดช่องทางให้ประชาชนแจ้งปัญหาได้สะดวก เสริมสร้างความมั่นใจด้วยการให้บริการอย่างเป็นธรรมโดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และให้ความเอาใจใส่ต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งติดตามความพึงพอใจและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการบริการต่อไป

คำสำคัญ การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐ, ประชาชน, เทศบาลตำบลโพนเมือง

Abstract

The objectives of this research were 1) examine access to state welfare services by residents in Phon Mueang Subdistrict Municipality, At Samat District, Roi Et Province; 2) compare access to state welfare services by residents, classified by personal factors; and 3) study suggestions regarding access to state welfare services by residents. The sample consisted of 380 residents. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The results show that: 1) Overall, access to state welfare services by residents in Phon Mueang Subdistrict Municipality, At Samat District, Roi Et Province was at a high level. The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were: tangibility of services, followed by empathy (understanding and recognizing service recipients' needs), assurance,

reliability, while responsiveness had the lowest mean score. 2) The comparison of access to state welfare services by residents in Phon Mueang Subdistrict Municipality, At Samat District, Roi Et Province, classified by gender, age, educational level, and monthly income, showed no statistically significant differences. 3) Suggestions regarding access to state welfare services in Phon Mueang Subdistrict Municipality emphasize improving service quality to be comprehensive and efficient by providing adequate and easy-to-understand facilities and public relations materials, delivering services continuously and on time according to standards, offering convenient channels for complaints and problem reporting, enhancing confidence through fair services provided by knowledgeable and competent staff, and paying attention to residents' needs, along with monitoring satisfaction and listening to feedback for further service improvement.

Keywords: Access to State Welfare Services, Residents, Phon Mueang Subdistrict Municipality

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง แม้รายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะชี้ให้เห็นว่าระดับความยากจนมีแนวโน้มลดลงในเชิงตัวเลข แต่ในทางปฏิบัติยังมีประชาชนกลุ่มเปราะบางจำนวนมากที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐาน เช่น การศึกษา สุขภาพ ที่อยู่อาศัย และการมีงานทำที่มั่นคง โดยเฉพาะประชาชนในชนบท ผู้มีรายได้น้อย และผู้สูงอายุ จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 โดยมุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคทางสังคม พร้อมนำไปสู่การพัฒนามาตรการช่วยเหลืออย่างตรงเป้าหมาย เช่น โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งเป็นสวัสดิการ

แบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfer) เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานของผู้มีรายได้น้อย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐหรือที่เรียกว่า “บัตรคนจน” ถูกนำมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ควบคู่กับระบบ National e-Payment และโครงการประชารัฐ เพื่อช่วยลดภาระค่าครองชีพของประชาชนผ่านการใช้จ่ายในร้านธงฟ้าประชารัฐ ค่าโดยสารสาธารณะ ค่าก๊าซหุงต้ม รวมถึงมาตรการเสริมอื่น ๆ เช่น ส่วนลดค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) นอกจากนี้ รัฐบาลยังส่งเสริมการกระจายระบบรัฐสวัสดิการสู่ระดับท้องถิ่นและจัดตั้งโครงการร้านสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสนับสนุนร้านค้าชุมชนให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน และกระจายความช่วยเหลือทางสังคมสู่ประชาชนในภูมิภาคอย่างทั่วถึง (กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจกรมการค้าภายใน, 2560)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายสวัสดิการแห่งรัฐในทางปฏิบัติยังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านการเข้าถึงข้อมูล การคัดกรองผู้มีสิทธิ์ ความเพียงพอของวงเงินช่วยเหลือ การบริหารจัดการฐานข้อมูล และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ผู้สูงอายุ และผู้ประกอบอาชีพอิสระ ยังพบว่าประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเดินทาง โครงสร้างพื้นฐาน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้เกิดการตกหล่นและความซ้ำซ้อนของการให้บริการ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อนำเสนอผลการศึกษาเป็นข้อมูลสะท้อนกลับสำหรับการปรับปรุงนโยบายและการจัดบริการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมทางสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 3,749 คน เพศหญิงจำนวน 3,559 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 7,308 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 380 คน ได้มาจากการสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) 2) ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) ด้านการตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) 4) ด้านการให้ความมั่นใจ (Assurance) 5)

ด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ (Empathy) เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐ 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เสนอต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent Samples) และค่า F-test (One-way ANOVA)

5.4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที t-test Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐ	ระดับการบริการ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	4.36	0.73	1	มาก
2. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.29	0.76	4	มาก
3. ด้านการตอบสนองความต้องการ	4.21	0.78	5	มาก
4. ด้านการให้ความมั่นใจ	4.30	0.75	3	มาก
5. ด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ	4.35	0.73	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.30**	**0.75**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.30, S.D.=0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ($\overline{X}$ =4.35, S.D.=0.73) ด้านการให้ความมั่นใจ ($\overline{X}$ =4.30, S.D.=0.75) ด้านความน่าเชื่อถือ ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.78)

2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ t=.377, p=.707, อายุ F=.133, p=.876, ระดับการศึกษา F=.102, p= .903 และรายได้ต่อเดือน t=.854, p= .394 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง พบว่าสามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบคุณภาพการบริการออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง การให้ความมั่นใจ และการเข้าใจผู้รับบริการ โดยประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดคือด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ควบคู่กับด้านการตอบสนองความต้องการ ซึ่งสะท้อนว่าประชาชนให้ความสำคัญกับความเอาใจใส่ ความรวดเร็ว และการเปิดโอกาสให้มีช่องทางร้องเรียนหรือเสนอความคิดเห็น มากกว่าปัจจัยด้านกายภาพเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ด้านความเป็นรูปธรรมมุ่งเน้นสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ด้านความน่าเชื่อถือเน้นมาตรฐานและความสม่ำเสมอของการให้บริการ ส่วนด้านการให้ความมั่นใจเกี่ยวข้องกับความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่และความมั่นใจในการได้รับสิทธิอย่างเป็นธรรม การจัดหมวดหมู่ดังกล่าวเป็นการจำแนกเชิงเนื้อหาตามกรอบแนวคิดคุณภาพบริการ ทำให้ข้อเสนอแนะมีความเป็นระบบและสามารถนำไปพัฒนาการให้บริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐในระดับท้องถิ่นที่สามารถดำเนินงานตามหลักการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง ความเอาใจใส่ และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้จากการที่หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสม่ำเสมอในการให้บริการ ในเชิงทฤษฎี ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายผ่านกรอบแนวคิดคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) ซึ่งชี้ว่าการรับรู้ของผู้รับบริการเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับประสบการณ์ที่ได้รับจริง เมื่อหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้อย่าง

เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสะท้อนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เน้นความเสมอภาค ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความไว้วางใจของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ระดับการรับบริการที่อยู่ในระดับมากทุกด้านจึงมิได้เป็นเพียงผลจากการจัดบริการเชิงกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นผลจากกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งบริการประชาชน และการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาการบริการสาธารณะในบริบทท้องถิ่นอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1988) กล่าวว่ากระบวนการที่ผู้รับบริการได้รับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ผู้ให้บริการจัดเตรียมไว้ โดยผู้รับบริการจะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเพื่อให้ความต้องการและปัญหาของตนได้รับการตอบสนอง การรับบริการไม่ใช่เพียงการได้รับสิ่งของหรือสินค้า แต่เป็นการได้รับประสบการณ์และการช่วยเหลือที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะบุคคล การรับบริการที่ดีควรมีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตร เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในผู้ให้บริการ นอกจากนี้การรับบริการยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริการในภาพรวม ผู้รับบริการที่มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบริการจะทำให้การให้บริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ งามวิทย์โรจน์ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การตอบสนองของประชาชนที่มี ต่อนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ศึกษากรณีชุมชนนครไชยศรี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็น และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผล การศึกษาพบว่า ผลในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก

2) การเปรียบเทียบระดับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการให้บริการสวัสดิการแห่งรัฐมีหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเงื่อนไขที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม โดยไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งการสื่อสารข้อมูลและการเข้าถึงบริการมีความทั่วถึงและเท่าเทียม ทำให้ประชาชนไม่ว่ามีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันอย่างไร ได้รับการบริการในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและยึดหลักความเสมอภาค ส่งผลให้การรับรู้และประสบการณ์ในการรับบริการของประชาชนทุก

กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของรรับรู้และประสบการณ์ของผู้รับบริการแต่ละกลุ่มใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560) ที่เน้นหลักความเสมอภาค ความโปร่งใส และการให้บริการสาธารณะอย่างทั่วถึงหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการให้บริการสาธารณะอย่างทั่วถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล คุ้มวงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ: กรณีศึกษาเขตลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของประชาชนในเขตลาดกระบังที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐนั้น พบว่า เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่นั่ง จุดบริการข้อมูล หรือเอกสารประชาสัมพันธ์เพียงพอ และเอกสารหรือสื่อประชาสัมพันธ์เข้าใจง่าย และชัดเจน ด้านความน่าเชื่อถือประชาชนควรได้รับบริการตรงตามมาตรฐานที่กำหนด และการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้านการตอบสนองความต้องการ การดำเนินงานไม่ล่าช้าและเป็นไปตามเวลาที่กำหนด และมีช่องทางให้ประชาชนแจ้งปัญหา ร้องเรียนสะดวก ด้านการให้ความมั่นใจ ประชาชนควรรู้สึกมั่นใจว่าตนจะได้รับสิทธิและผลประโยชน์อย่างเหมาะสม และเจ้าหน้าที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเพียงพอในการให้บริการ และด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ควรให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีข้อจำกัดหรือความยากลำบากอย่างเหมาะสม และมีการติดตามผลความพึงพอใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวิทย์ ศิริพรรณปัญญา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ในเขตจังหวัดมหาสารคาม คือ รัฐบาลควรมีการปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้รู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตลอด ทั้งวิธีการใช้บัตรเพื่อซื้อสินค้าหรือรับการบริการด้านต่าง ๆ และควรมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ โครงการให้มากขึ้น เพื่อปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้น ให้เจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบประชาชนที่ ไม่ได้รับสิทธิ์สวัสดิการแห่งรัฐ คนที่ไม่มี

โอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายขึ้น และเพิ่มหน่วยบริการใกล้บ้าน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ข้อค้นพบอยู่ที่การเสนอกรอบอธิบายเชิงระบบว่า ความเป็นรูปธรรมช่วยลดอุปสรรคการเข้าถึงสิทธิ ขณะที่ความน่าเชื่อถือและการตอบสนองเสริมสร้างความไว้วางใจ และมิติด้านความเข้าใจผู้รับบริการทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างความเป็นธรรมเชิงปฏิบัติ แบบจำลองนี้จึงขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารสวัสดิการท้องถิ่นจากมุมมอง “คุณภาพรายมิติ” ไปสู่ “คุณภาพแบบบูรณาการ” ที่มุ่งผลลัพธ์ด้านความทั่วถึง เท่าเทียม และความยั่งยืน



ภาพที่ 1 การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

1. การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการตอบสนองความต้องการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการรับบริการไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

3. ข้อเสนอแนะสำคัญคือ ควรพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน เพิ่มความต่อเนื่องและมาตรฐานการให้บริการ ปรับปรุงความรวดเร็วและช่องทางรับเรื่องร้องเรียน เสริมความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ และให้ความช่วยเหลือประชาชนกลุ่มที่มีข้อจำกัดอย่างเหมาะสม พร้อมรับฟังและติดตามความพึงพอใจของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น

1) เทศบาลควรกำหนดนโยบายในการปรับปรุงสถานที่ให้บริการสวัสดิการแห่งรัฐให้มีความเหมาะสม สะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการเข้าถึงของประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีข้อจำกัดทางร่างกาย พร้อมจัดให้มีที่นั่งพัก จุดบริการข้อมูล และป้ายแนะนำขั้นตอนการรับบริการอย่างชัดเจน

2) ควรกำหนดนโยบายในการจัดทำเอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการแห่งรัฐในรูปแบบที่กระชับ ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และหลากหลายช่องทาง เช่น แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ และสื่อดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลและเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับบริการได้อย่างถูกต้อง

3) เทศบาลควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมด้านการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Service Mind) การสื่อสารที่สุภาพชัดเจน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดให้มีระบบรับฟังข้อร้องเรียนและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสื่อประชาสัมพันธ์ให้มีความพร้อมและเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อคงคุณภาพการให้บริการให้อยู่ในระดับที่ดีอย่างยั่งยืน

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเข้าใจและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่คงไว้ซึ่งการให้บริการด้วยความเอาใจใส่ เข้าใจบริบทและข้อจำกัดของประชาชนแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นและติดตามความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการให้บริการอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยชี้แจงขั้นตอน ระยะเวลา และหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ชัดเจน ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเสมอภาค เพื่อรักษาความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในระยะยาว

3. ข้อเสนอแนะนำในการวิจัยต่อเนื่อง

1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐในบริบทที่แตกต่างกัน

2) ควรศึกษาเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และประสบการณ์ของผู้รับบริการ

3) ควรนำตัวแปรอื่น ๆ มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน หรือประสิทธิภาพการสื่อสาร เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับบริการสวัสดิการแห่งรัฐได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจกรมการค้าภายใน. (2560). รายงานการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ (รายงาน). กรมการค้าภายใน.

จารุวิทย์ ศิริพรรณปัญญา (2565). ความพึงพอใจของประชาชนต่อโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ในเขตจังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชุมพล คุ้มวงศ์. (2560). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ. สาบสบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี: หลักการและแนวทางปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

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

เสาวลักษณ์ งามวิทย์โรจน์. (2561). การศึกษาการตอบสนองของประชาชนที่มีต่อนโยบายบัตร สวัสดิการแห่งรัฐ: ศึกษากรณีชุมชนนครไชยศรี กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. นนทบุรี: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สศช.

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1988). Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations. Free Press.

แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Guidelines Of Learning Management For Enhancing Thai Language Skills Based On Iddhipada Iv In Educational Institutions Under Network 7 Chalermphrakiat District Under The Office Of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1

ปนัสยา สังข์ทอง
Panatsaya Sangthong
ปรีชา สามัคคี
Pricha Samakkhi
พระครูสุเมธปริยัติคุณ
Phra Khru Sumet Pariyattikhun
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsithammarat Campus
E-mail: Panatsaya0110@gmail.com
โทร. 082-4172046

Received: 12 April 2026; Revised: 27 April 2026; Accepted: 22 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย 2) ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย สถานศึกษาดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาษาไทย มีการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมทักษะภาษาไทย มีการจัดสื่อ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ แม้ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ การติดตามและประเมินผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ด้านเวลาและการดูแลนักเรียนรายบุคคล รวมถึงปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะภาษาไทย 2) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาทักษะภาษาไทย ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนการเรียนรู้ 2) การจัดการกระบวนการเรียนการสอน 3) การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ 4) การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน และ 6)การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในทุกขั้นตอนของการบริหารการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การบริหารจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความตั้งใจ และความเพียรพยายามในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้สามารถพัฒนาทักษะภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 3) ผลการนำเสนอและประเมินทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยของผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการเรียนรู้, พัฒนาทักษะภาษาไทย, หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) examine the current conditions of learning management administration for enhancing Thai language skills; 2) investigate guidelines for learning management administration to enhance Thai language skills based on the Iddhipada IV principles; and 3) propose and evaluate guidelines for learning management administration to develop Thai language skills based on the Four Principles of Iddhipada. The findings were as follows: 1) Regarding the current conditions of learning management administration for enhancing Thai language skills, educational institutions operated systematically, covering all aspects related to Thai language skill development. Learning management was planned and implemented with a learner-centered approach. Various media and innovations were utilized to promote Thai language skills. Learning materials, equipment, and supportive learning environments were appropriately provided. However, there were still limitations in terms of resources and budget. Monitoring and evaluation were conducted continuously and through various methods, although constraints related to time and individualized student support, as well as differences among learners, affected the development of Thai language skills. 2) The guidelines for learning management administration to enhance Thai language skills consisted of six key processes: 1)learning planning, 2) instructional process management, 3) management of learning materials and equipment, 4)monitoring and evaluation, 5) management of teacher–student relationships, and 6) management of the learning environment. The Iddhipada IV

principles were integrated into all stages of learning management administration, resulting in a systematic and continuous process that emphasized holistic learner development in terms of knowledge, skills, and desirable characteristics. Additionally, these guidelines enhanced learners' motivation, determination, and perseverance, leading to effective and sustainable development of Thai language skills. 3) The results of the presentation and evaluation of the guidelines indicated that all experts agreed that the guidelines were appropriate, feasible, and beneficial for implementation in learning management administration to enhance students' Thai language skills.

Keywords: Learning management administration, Thai language skill development, Iddhipada IV

บทนำ

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติและเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมที่สำคัญ อันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพของคนในชาติ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ และสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ ภาษาไทยยังเป็นสื่อที่สะท้อนภูมิปัญญา วัฒนธรรม และสุนทรียภาพของบรรพบุรุษ ซึ่งควรค่าแก่การอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทย ด้วยเหตุนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้ภาษาไทยเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร การเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยในระดับประถมศึกษา พบว่า นักเรียนจำนวนมากยังมีปัญหาในการใช้ภาษาไทย โดยเฉพาะทักษะการอ่าน การเขียน การฟัง และการพูด ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัย เช่น ความไม่พร้อมของทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มักประสบปัญหาด้านงบประมาณ จำนวนครูไม่เพียงพอ และข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี (กัญภร เอี่ยมพญา และคณะ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่สะท้อนให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนระดับประถมศึกษายังคงอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับประเทศเพียง 47.60 คะแนน อีกทั้งยังพบว่ามีสถานศึกษาจำนวนมากที่มีผลการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าว ทั้งนี้นายวิษณุ ทรัพย์สมบัติ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) ได้วิเคราะห์ผลคะแนนเบื้องต้นว่า แม้ภาพรวมของคะแนนจะมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม ควรรอผลการวิเคราะห์เชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป (มติชนสุดสัปดาห์, 2569)

จากสถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการพัฒนาทักษะภาษาไทยของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบกับในบริบทของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 15 แห่ง พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในด้านการอ่านจับใจความ การเขียนการสื่อสาร และการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสนใจ ขาดความเพียรพยายาม และไม่เกิดกระบวนการคิดอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงาน คือ หลักธรรมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) (สุธีร์ เครือวรรณ์, 2566) ที่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาไทยของผู้เรียนได้ ประกอบกับเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 9 คน

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย พระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระธรรมวินัย จำนวน 1 รูป ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คนและศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

2.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรต

จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ครูผู้สอนภาษาไทย จบสายบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอนภาษาไทยได้รับรางวัล Obec Awards จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คนเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาจัดทำแนวทาง

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า

1. การวางแผนการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษามีการวางแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ คำนึงถึงความเหมาะสมของกิจกรรมและสื่อ ตลอดจนการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะภาษาอย่างรอบด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยสถานศึกษามีการสนับสุนให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านทักษะการฟัง มีการใช้สื่อที่หลากหลาย เช่น นิทาน เรื่องเล่า และสื่อมัลติมีเดีย พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมก่อนและหลังการฟังเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ ด้านทักษะการพูด เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม ด้านทักษะการอ่าน มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การอ่าน

ออกเสียงจนถึงการอ่านวิเคราะห์ พร้อมส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่าน ส่วนด้านทักษะการเขียนมุ่งเน้นการฝึกเขียนอย่างเป็นระบบจากง่ายไปยาก โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยเฉพาะพื้นฐานด้านภาษา สมาธิในการเรียนรู้ ความมั่นใจในการแสดงออก รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การพัฒนาทักษะบางด้านยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายในการพัฒนาทักษะการฟัง เช่น การใช้สื่อเสียง นิทาน ข่าว และสื่อมัลติมีเดีย ควบคู่กับการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ด้านทักษะการพูด มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการสื่อสารในสถานการณ์ที่หลากหลาย ส่งเสริมความมั่นใจและการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม ด้านทักษะการอ่าน มีการพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การอ่านออกเสียงจนถึงการอ่านเชิงวิเคราะห์ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่าน และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ส่วนด้านทักษะการเขียน มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากพื้นฐานไปสู่การเขียนเชิงสร้างสรรค์และเชิงวิชาการ โดยครูมีบทบาทในการให้คำแนะนำและสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในด้านพื้นฐานทางภาษาและความสามารถในการเรียนรู้ สมาธิในการเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง ความไม่มั่นใจในการแสดงออกของผู้เรียนบางส่วน รวมถึงข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมและเวลาในการจัดกิจกรรม ส่งผลให้การพัฒนาทักษะบางด้านยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการสื่อทั้งประเภทสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและธรรมชาติของทักษะภาษาไทยทั้ง 4 ด้าน ด้านทักษะการฟัง สถานศึกษามีการจัดเตรียมสื่อเสียงและสื่อมัลติมีเดียที่หลากหลาย เช่น นิทานเสียง คลิปวิดีโอ และสื่อจากแพลตฟอร์มออนไลน์ ควบคู่กับการใช้อุปกรณ์สนับสนุน เช่น เครื่องเสียงและอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมสมาธิและความสามารถในการจับใจความสำคัญของผู้เรียน ด้านทักษะการพูด มีการใช้สื่อที่เอื้อต่อ การสื่อสาร เช่น บัตรคำ ภาพประกอบ และแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการพูดและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ด้านทักษะการอ่าน สถานศึกษามีการจัดหาสื่อการอ่านที่หลากหลาย ทั้งหนังสือเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติม และสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการอ่าน เช่น มุมหนังสือและห้องสมุด เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านอย่างต่อเนื่อง และด้านทักษะการเขียน มีการจัดเตรียมแบบฝึกทักษะ อุปกรณ์การเขียน และสื่อเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการฝึกเขียนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านการจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ไม่เพียงพอและความไม่หลากหลายของสื่อ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์สำหรับการฝึกทักษะรายบุคคล สื่อบางส่วนมีความล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เวลา และการเข้าถึงสื่อดิจิทัล ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเต็มที่

4. การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของทักษะภาษาไทยทั้ง 4 ด้าน ในด้านทักษะ การฟัง สถานศึกษามุ่งเน้นการประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมการฟัง การตอบคำถาม การสรุปใจความสำคัญ และการปฏิบัติตามคำสั่งหลังการฟังสื่อประเภทต่าง ๆ ควบคู่กับการใช้แบบฝึกและแบบทดสอบเพื่อวัดความเข้าใจ โดยมีการบันทึกผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการพูด มีการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ผ่านกิจกรรมการสื่อสาร เช่น การสนทนา การเล่าเรื่อง การนำเสนอ และการแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งด้านความถูกต้องของภาษา บุคลิกภาพ และความมั่นใจ ด้านทักษะการอ่าน มีการประเมินอย่างเป็นระบบทั้งการอ่านออกเสียง การอ่านสะกดคำ และการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้แบบทดสอบ แบบฝึก และการประเมินรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการและนำไปวางแผนกิจกรรมเสริมอย่างเหมาะสม และด้านทักษะการเขียน มีการประเมินจากผลงานจริงของผู้เรียน เช่น การเขียนคำ ประโยค เรียงความ และแฟ้มสะสมผลงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะรายบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานเขียนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านเวลาในการประเมินแบบรายบุคคล โดยเฉพาะทักษะการพูดและการเขียนที่ต้องใช้เวลาในการสังเกตและให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียด ส่งผลให้การกำหนดเกณฑ์ การประเมินให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกคนทำได้ยาก อีกทั้งผู้เรียนบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการแสดงออก และมีสมาธิในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้การพึ่งพาการประเมินด้วยข้อสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียวในบางกรณียังไม่สามารถสะท้อนทักษะที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

5. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียน โดยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และเอื้อต่อการสื่อสารอย่างเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาไทย สถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้รับฟังที่ใส่ใจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ใช้คำพูดเชิงบวกและการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจ รวมถึงปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความไว้วางใจและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ในด้านการอ่านและการเขียน อีกทั้งครูให้การดูแลและคำแนะนำรายบุคคลอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอ่านร่วมกันและการเขียนโต้ตอบ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านผู้เรียนบางส่วนขาดสมาธิในการฟังและความมั่นใจในการสื่อสาร กลัวความผิดพลาดหรือการถูกตำหนิ ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงอิทธิพลของภาษาถิ่นและภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารระหว่างครูกับผู้เรียน อีกทั้งจำนวนนักเรียนต่อห้องที่มากและภาระงานของครู ยังเป็นข้อจำกัดในการดูแลและให้ข้อเสนอแนะรายบุคคลอย่างทั่วถึง

6. การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดห้องเรียนและพื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมในแต่ละทักษะ โดยด้านการฟังมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ลดสิ่งรบกวน ใช้สื่อเสียงและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ รวมถึง

จัดกิจกรรมเสริม เช่น เสียงตามสายและนิทานเสียง เพื่อส่งเสริมสมาธิและการจับใจความสำคัญ ด้านการพูดมีการจัดบรรยากาศที่เปิดกว้าง ปรับรูปแบบการจัดที่นั่ง และส่งเสริมกิจกรรมการสนทนา การนำเสนอ และการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ด้านการอ่านมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เช่น มุมหนังสือ ห้องสมุด และสื่อการอ่านที่หลากหลายรูปแบบ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน ส่วนด้านการเขียนมีการจัดพื้นที่ อุปกรณ์และสื่อสนับสนุน รวมถึงการจัดแสดงผลงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความภาคภูมิใจในผลงานของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านเสียงรบกวนจากสภาพแวดล้อมภายนอก ความจำกัดของพื้นที่และทรัพยากร เช่น มุมหนังสือ สื่อการอ่าน และอุปกรณ์ การเขียน รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาและโอกาสในการฝึกทักษะ โดยเฉพาะด้านการพูดที่ยังมีเวทีและพื้นที่แสดงออกไม่เพียงพอ อีกทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดกิจกรรมไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทั่วถึง

การศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า

1. การวางแผนการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 สถานศึกษาดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยด้าน“ฉันทะ”มุ่งสร้างแรงจูงใจผ่าน การวางแผนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของครู ด้าน“วิริยะ”เน้นการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องควบคู่การติดตามดูแล ด้าน“จิตตะ”มุ่งเสริมความตั้งใจและสมาธิผ่านสื่อและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และด้าน“วิมังสา” มุ่งพัฒนาการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงการเรียนรู้จากการประเมินและสะท้อนผล

2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้าน“ฉันทะ”มุ่งสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและน่าสนใจ ด้าน“วิริยะ”เน้นการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและการเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความเพียร ด้าน“จิตตะ”ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสมาธิและความมั่นใจ และด้าน“วิมังสา”มุ่งพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการปรับปรุงการเรียนรู้ผ่านการประเมินและสะท้อนผลอย่างเป็นระบ

3. การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้าน “ฉันทะ”มุ่งสร้างแรงจูงใจผ่านการใช้สื่อที่หลากหลายและทันสมัย ด้าน “วิริยะ”เน้นการจัดสื่อให้เพียงพอ ใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ด้าน “จิตตะ”มุ่งเอาใจใส่ในการจัดสภาพแวดล้อมและการใช้สื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน และด้าน “วิมังสา” มุ่งประเมินและปรับปรุงการใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาไทยได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

4. การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้าน “ฉันทะ”มุ่งสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผ่านรูปแบบที่หลากหลายและเป็นมิตร ด้าน “วิริยะ”เน้นการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ด้าน“จิตตะ”ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และด้าน“วิมังสา”มุ่งวิเคราะห์ผลและนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะภาษาไทยได้อย่าง

เหมาะสม

5. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้าน “ฉันทะ”มุ่งสร้างความไว้วางใจและทัศนคติเชิงบวกผ่านการสื่อสารที่เป็นมิตร ด้าน “วิริยะ”เน้นการเสริมแรงและติดตามพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ด้าน “จิตตะ”ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และด้าน “วิมังสา”มุ่งสะท้อนผลและปรับปรุงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ กล้าแสดงออก และพัฒนาทักษะภาษาไทยได้อย่างต่อเนื่อง

6. การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ด้วยหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยด้าน “ฉันทะ” มุ่งสร้างบรรยากาศที่น่าเรียน เป็นมิตร และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ผ่านการจัดมุมอ่านหนังสือ มุมการเรียนรู้ และพื้นที่แสดงผลงาน ควบคู่กับกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยปลูกฝังความรักและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาไทย ด้าน “วิริยะ” สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้สภาพแวดล้อมเป็นแหล่งฝึกทักษะอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาไทยในสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเพียรพยายามและการพัฒนาทักษะอย่างยั่งยืน ด้าน “จิตตะ” มุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสมาธิและการมีส่วนร่วม โดยลดสิ่งรบกวน จัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรม และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจกล้าแสดงออก และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ด้าน “วิมังสา” สถานศึกษามีการติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลการใช้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมสามารถสนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่ม พบว่า

แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 3) แนวทางการดำเนินงาน 4) การติดตามและประเมินผล ซึ่งแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 มีขั้นตอนการบริหารการจัดการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนการเรียนรู้ 2) การจัดการกระบวนการเรียนการสอน 3) การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ 4) การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน 6) การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาไทย 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการฟัง 2) ทักษะการพูด 3) ทักษะการอ่าน 4) ทักษะการเขียน และหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ (การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ) 2) วิริยะ (การขับเคลื่อนการทำงาน) 3) จิตตะ (ติดตามและส่งเสริม) 4) วิมังสา (การประเมินและพัฒนา)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่าแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

สภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า

ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การประเมินผล และการจัดสภาพแวดล้อม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านทักษะภาษาไทยอย่างต่อเนื่องผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยกรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Approach) และแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงแนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ที่เน้นการติดตามและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดระบบการจัดการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) ที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรวัฒน์ ไกลภัย และคณะ (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณี กันทะปิง (2562) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นสภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการการดำเนินงานครอบคลุมกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนการสอน การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน และการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยทุกขั้นตอนบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง ผลการอภิปรายชี้ให้เห็นว่า การใช้หลัก “ฉันทะ” มุ่งสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ภาษาไทย ผ่านการออกแบบกิจกรรม สื่อ การประเมิน และสภาพแวดล้อมที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรักและความเต็มใจในการเรียนรู้ หลัก “วิริยะ”เน้นการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การติดตาม ดูแล และเสริมแรงอย่างเป็นระบบ

ทั้งในด้านการเรียนการสอน การใช้สื่อ และการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น อดทน และพัฒนาทักษะภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ หลัก “จิตตะ” ให้ความสำคัญกับการสร้างสมาธิ ความตั้งใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียน การดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ หลัก “วิมังสา” มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ การประเมินผล และการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผล และสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) (2560) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การนำหลักอิทธิบาท 4 ที่ประกอบด้วย ฉันทะ (การสร้างแรงจูงใจ) วิริยะ (การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยการฝึกฝนและเอาใจใส่) จิตตะ (การติดตามและส่งเสริม) และวิมังสา (การประเมินและพัฒนา) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการบริหาร บริหารการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีติ พรมลารักษ์ (2566) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารการจัดการเรียนรู้กับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการศึกษาและการประเมินแนวทางพบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมสนทนากลุ่ม สามารถสรุปผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมี มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริง โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา ชมที (2566) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการนำแนวทางการบริหารงานวิชาการมาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรวุฒิ ทองสกุล (2565) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

การบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนการเรียนรู้ 2) การจัดการกระบวนการเรียนการสอน 3) การจัดการสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ 4) การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน 6) การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาไทย 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการฟัง 2) ทักษะการพูด 3) ทักษะการอ่าน 4) ทักษะการเขียน และหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ (การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ) 2) วิริยะ (การขับเคลื่อนการทำงาน) 3) จิตตะ (ติดตามและส่งเสริม) 4) วิมังสา (การประเมินและพัฒนา) เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

1) สภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า สถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์

การประเมินผล และสภาพแวดล้อม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้แบบเชิงรุก

2) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า แนวทางการบริหารควบคู่กับการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ (สร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้) วิริยะ (ความเพียรพยายามในการเรียนรู้) จิตตะ (ความตั้งใจและเอาใจใส่) และวิมังสา (การคิดวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนา) ลงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อส่งเสริมทักษะภาษาไทยของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การนำเสนอและประเมินแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาไทยของผู้เรียนได้จริง ประกอบกับควบคู่การพัฒนาระบบการประเมินให้ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเสริมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ภาษาไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของตน

2) ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3) ควรสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาไทยและหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน

4) ควรกำหนดระบบการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการวิเคราะห์และพัฒนา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

5) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาไทยของผู้เรียน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

6) ควรขยายผลแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัด เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) โรงเรียนควรนำแนวการบริหารการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ตามหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้เป็นกรอบในการวางแผน ดำเนินงาน และพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นระบบ โดยบูรณาการหลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารการจัดการเรียนรู้

2) ผู้บริหารและครูผู้สอนควรนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการวัดประเมินผล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านทักษะภาษาไทย อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีคุณภาพ

3) โรงเรียนควรใช้ผลจากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแนวการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นข้อมูลสารสนเทศในการสะท้อนผล ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อขยายผลไปสู่โรงเรียนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในกลุ่มสาระอื่น ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้และเปรียบเทียบผลลัพธ์ในบริบทที่แตกต่างกัน

2) ควรทำวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน” เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการนำแนวทางไปใช้

3) ควรทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4” เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพร้อมของครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญภร เอี่ยมพญา และคณะ. (2565). โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23(1), 315-329.

ไตรวุฒิ ทองสกุล. (2565). การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักอิทธิบาท 4 วิทยาลัยการอาชีพตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 7(2), 259-271.

บุษบา ขมที. (2566). การศึกษาและการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปรีติ พรมลารักษ์. (2566). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มคุณภาพการศึกษากกดู่ - นาแขม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 3(8), 77-90.

พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข). (2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุธีร์ เครือวรรณ์. (2566). อิทธิบาท 4 : ความรับผิดชอบ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 9(3), 238.

ถิรวัฒน์ ไกลภัย และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุวรรณี กันทะปิง. (2562). แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนใน อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

มติชนสุดสัปดาห์. คะแนนโอเน็ตต่ำ ดิ่งเหว สะท้อนคุณภาพการศึกษาไทย. เรียกใช้เมื่อ 29 มีนาคม 2569 จาก https://www.matichon.co.th/weekly/column/article_888298.

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

A Guideline for Results Based Management on Non-Formal National Educational Educational Test (N-Net) of District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District

ประภาพร ฟองตา
Prapaporn Fongta
มนตรี วิชัยวงษ์
Montri Wichaiwong
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
Mahamakut Buddhist University Lanna Campus

Received: 6 April 2026; Revised: 22 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กรอบการสัมภาษณ์เชิงลึก กรอบการสนทนากลุ่ม และการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉพาะคะแนนการทดสอบ N-NET ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สาเหตุสำคัญมาจากข้อจำกัดด้านพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ สื่อการเรียนการสอนที่ยังไม่สอดคล้องกับโครงสร้างข้อสอบ และบริบทของผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมสอบมีข้อจำกัด 2. แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ควรมุ่งเน้นการวางแผนกลยุทธ์เชิงข้อมูล โดยใช้ผลการทดสอบ N-NET เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและ

ตัวชี้วัด พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผังการสร้างข้อสอบ ส่งเสริมระบบการติดตาม ประเมินผล และการให้แรงจูงใจ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา N-NET, ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้,การศึกษานอกโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state of results-based management of national educational achievement in non-formal education (N-NET) at the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, and 2) to identify guidelines for results-based management of national educational achievement in non-formal education (N-NET) at the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District. This research employed a qualitative approach. The key informants consisted of 16 persons, including administrators, teachers, and educational personnel. The research tools included an in-depth interview framework, a focus group discussion framework, and participatory community forums based on the Participatory Action Research (PAR) approach. Data were analyzed using content analysis

The findings revealed that :1) The current state of results-based management of national educational achievement in non-formal education (N-NET) at the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, still has limitations in learners' learning achievement, particularly N-NET test scores that are lower than the national average. The main causes include limitations in learners' foundational knowledge, insufficient personnel with specialized expertise, instructional materials that are not yet aligned with the test blueprint, and the learners' context in which most learners are working adults, which limits their participation in exam preparation activities. 2) The guidelines for results-based management of national educational achievement in non-formal education (N-NET) at the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, should emphasize data-driven strategic planning through the use of N-NET test results as a basis for setting goals and indicators, the development of teachers' and personnel's capacity in achievement-oriented learning management, the improvement of instructional media and learning activities to align with the test blueprint, the strengthening of monitoring, evaluation, and incentive systems,

and the fostering of collaboration with communities and network partners in order to systematically and sustainably enhance learning achievement.

Keywords: Results-based Management, Educational Achievement N-NET, Learning Encouragement Center, Non-formal Education

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ได้ต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทุกช่วงวัย เพื่อให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ด้วยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า “กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องมีทักษะในการจุดไฟในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูจึงต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก” สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้เพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวดที่ 4 มาตรา 22,23 สรุปแนวทางการจัดการศึกษาคือ “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนว่ามีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และต้องส่งเสริมผู้เรียนมีการพัฒนาตามอัธยาศัยและเต็มศักยภาพ มีกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางการจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวทางดังกล่าวยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานทั้งระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยอาศัยตัวชี้วัดความสำเร็จในหลากหลายมิติ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถติดตามตรวจสอบ และบริหารงานได้อย่างมั่นใจว่าสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังเป็นหลักฐานสะท้อนศักยภาพของสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการบริหารแบบ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ และสามารถบูรณาการหลักการดังกล่าวสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบเพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายและประชาชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและทั่วถึง จัดและส่งเสริมการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่พลาดโอกาสหรือขาดโอกาสจากการศึกษาในระบบ ผู้ที่ต้องการพัฒนาอาชีพหรือผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเพื่อให้การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยครอบคลุมทั่วถึงประชาชนในประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ได้ดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา ผู้ที่พ้นวัยเรียนหรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร หรือพื้นที่ที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามศักยภาพของตนเอง

การจัดการเรียนรู้ของศูนย์ฯ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนผ่านโครงสร้างสาระการเรียนรู้ 5 สาระ ได้แก่ (1) สาระทักษะการเรียนรู้ (2) สาระความรู้พื้นฐาน (3) สาระการประกอบอาชีพ (4) สาระทักษะการดำเนินชีวิต และ (5) สาระการพัฒนาสังคม โดยผู้เรียนทุกคนจะต้องเข้ารับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ในภาคเรียนสุดท้ายตามที่หลักสูตร จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา (พ.ศ. 2565–2567) ซึ่งมีผู้เข้าสอบรวมทั้งสิ้น 429 คน พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีอัตราการสอบผ่านเฉลี่ยเพียงประมาณร้อยละ 28 ขณะที่ผู้สอบไม่ผ่านมีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 70 ของผู้เข้าสอบทั้งหมด สะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพผู้เรียนที่ยังไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดด้านคุณภาพของผู้เรียน

นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของผู้เรียน ขาดระบบสนับสนุนเฉพาะด้าน เช่น แผนเสริมทักษะรายสาระ คู่มือเตรียมสอบ N-NET และระบบติวเข้มอย่างเป็นระบบ รวมถึงช่องว่างระหว่างเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับกรอบข้อสอบจริง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำ

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า โดยมุ่งศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการศึกษาของผู้เรียนในระบบการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในบริบทของพื้นที่จริง ตลอดจนค้นหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งตอบคำถามสำคัญ ได้แก่ สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีอะไรบ้าง และแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มควรดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2) เพื่อหาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยในขั้นตอน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 16 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) โดยเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) จำนวนคน 8 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน และกลุ่มผู้ปกครองของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ 2 คน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) โดยเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-net) หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ให้แก่นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา

3. ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถานที่ คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม 68 หมู่ 4 ตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยตั้งแต่ พฤศจิกายน 2567 - กุมภาพันธ์ 2569

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2. แบบคำถามการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ประเด็นคำถามในการจัดเวทีชุมชน ใช้ประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ ศึกษาสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มพัฒนาเป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ ประมวลผลจากการศึกษา และศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

3. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research)

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research)แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน และกลุ่มผู้ปกครองของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ 2 คน รวมทั้งหมด 8 คน

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการสัมภาษณ์ ครั้งนี้ คือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำแนวคิดงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมากำหนดโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมข้อมูลทุกส่วนที่ต้องการสอบถาม

2. นำข้อมูลจากกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการ สร้างคำถามในการวิจัย

3. นำแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษารอง เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคำถามของ เครื่องมือมีความถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้ เพื่อนำไปตอบวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน ได้แก่

3.1) อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์

3.2) อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แตงจวง

4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

5. ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะจากการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 16 คน

1) การเตรียมการการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมแบบบันทึก หนังสือยินยอม โดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบ และยินยอมเป็นผู้ถูกสัมภาษณ์

2) การดำเนินการสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

ตอนที่ 3แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

3. การจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ใช้คำถามสนทนาเป็นการเปิดโอกาส ผู้ให้ข้อมูลในการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) จำนวน คน 8 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน และกลุ่มผู้ปกครองของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ 2 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสรุปเขียนแบบบรรยาย พรรณนา และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ผลของการจัดเวทีชุมชน โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม มีข้อสรุป ดังนี้

1.1) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2566 – 2570) ในส่วนงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) พบว่า ค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการสอบระดับชาติ (N-NET) ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเสริมคือ บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและหลักสูตร รวมถึงสื่อการเรียนการสอนที่ไม่ตรงตามเนื้อหารายวิชาในบางส่วน สถานศึกษาได้วางแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 :การสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน: เพื่อส่งเสริมการอ่านการเขียน และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการสอบ การพัฒนาวิชาการ มีกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา และโครงการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ในส่วนการบริหารจัดการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2566 – 2570) เน้นการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ติดตามผลสัมฤทธิ์ ใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (DMIS) ในการรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนและรายไตรมาส และกำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับตำบล

1.2) จากการสัมภาษณ์ พบว่า (1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีการดำเนินงานตามกรอบนโยบายและแนวทางที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขององค์กรในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเชิงเป้าหมาย (Goal-oriented Management) เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (N-NET) อีกทั้ง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนมุมมองในเชิงวิพากษ์ว่า รูปแบบการวางแผนที่ใช้อยู่ยังคงมีลักษณะการบริหารแบบสั่งการจากส่วนกลางหรือบนลงล่าง (Top-down Planning) เป็นสำคัญ ส่งผลให้กระบวนการวางแผนขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ (2) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ในปัจจุบันยังคงเน้นตัวชี้วัดเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Performance Indicators) เช่น จำนวนผู้เข้าสอบ จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอบ และอัตราการเข้าสอบของผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน ตัวชี้วัดดังกล่าวมีข้อดีในด้านความสะดวกต่อการรวบรวมข้อมูล การรายงานผล และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในเชิงสถิติ (3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ยังคงพึ่งพาผลคะแนนสอบ N-NET เป็นหลัก โดยการติดตามผลส่วนใหญ่มักกระทำในช่วงระยะเวลาก่อนหรือหลังการสอบ ส่งผลให้ลักษณะการประเมินมีความเป็น “เชิงเหตุการณ์” (Event-based Evaluation) มากกว่าการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Continuous Monitoring and Evaluation) ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า ระบบรายงานผลการดำเนินงานยังขาดมาตรฐานที่ชัดเจน (4) การให้รางวัลตอบแทน ในปัจจุบันยังคงมีขอบเขตจำกัด โดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก และส่วนใหญ่อยู่ในรูปของรางวัลเชิงสัญลักษณ์ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่สำคัญคือ ระบบรางวัลยังไม่สามารถสะท้อนคุณค่าของการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในบริบทการศึกษานอกระบบ

1.3) สรุปผลการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) พบว่า

จุดแข็งและโอกาสของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) คือ 1) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มมีหน่วยจัดกิจกรรมกระจายอยู่ทุกตำบล และมีศูนย์การเรียนชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” (ศศช.) จำนวนมากในพื้นที่ห่างไกล ทำให้สามารถเข้าถึงตัวผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสอบ N-NET ได้อย่างทั่วถึง 2) สถานศึกษามีการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (DMIS) ในการติดตามผลการดำเนินงานรายเดือน

และรายไตรมาส ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ที่เน้นการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3) มีการระบุถึงโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคะแนน N-NET 4) มีการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ N-NET ไว้ที่ร้อยละ 25 ในแผนปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม 5) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงใหม่ มีนโยบายส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการวัดผลระดับชาติที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรตามแผนปฏิบัติการ 6) ในพื้นที่อำเภอแม่แจ่มมีความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ทั้งหน่วยงานท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งพร้อมให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการติดตามผู้เรียนให้เข้าสอบ N-NET 7) การที่รัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งเน้น Digital Transformation ทำให้สถานศึกษาสามารถนำสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์และคลังข้อสอบ N-NET มาใช้พัฒนาผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลได้สะดวกขึ้น 8) อำเภอแม่แจ่มมีแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมาก ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการกับการจัดกิจกรรมเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจในเนื้อหาวิชาและส่งผลต่อคะแนนสอบที่ดีขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ร่วมการจัดเวทีชุมชนได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า เห็นด้วยกับงานวิจัยเรื่องนี้ เพราะแนวทางที่นำเสนอสะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม ซึ่งมีความหลากหลายด้านช่วงวัย อาชีพ และพื้นฐานการเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้าร่วมเวทีเห็นว่าแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้จริง งานวิจัยให้ความสำคัญกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบ N-NET โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด

แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีทิศทางและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ เน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้นำชุมชน และเครือข่ายในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดเวทีชุมชน ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และเห็นคุณค่าของการขับเคลื่อนงานร่วมกัน เน้นการใช้ข้อมูลผลการประเมิน N-NET เป็นฐานในการปรับปรุงและพัฒนา ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดอยู่เพียงผลลัพธ์ระยะสั้น และแนวทางที่เสนอไม่เป็นเพียงหลักการเชิงนามธรรม แต่มีขั้นตอน วิธีดำเนินงาน และกิจกรรมที่ชัดเจน สามารถปรับใช้กับการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเพื่อเข้าสอบ N-NET ได้จริง เพราะฉะนั้นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อยกระดับผลสอบ N-NET ต้องอาศัย “การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผล” ระหว่างศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ครู ผู้เรียน และชุมชน การมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การกำหนดตัวชี้วัด การติดตามและการให้รางวัล จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายั่งยืนและเกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพอย่างแท้จริง

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม พบว่า การวางแผนในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทชีวิตจริงของผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ผู้ร่วมการจัดเวทีชุมชนเสนอว่าการวางแผนควรดำเนินการผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ ได้แก่ ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น และสถานประกอบการ โดยการร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ เช่น การเพิ่มสัดส่วนผู้สอบผ่าน N-NET ในพื้นที่ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายในระยะเวลาที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ เช่น การติวเข้มก่อนสอบและค่ายพัฒนาทักษะอาชีพ ถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้แผนพัฒนาไม่หยุดอยู่เพียงในระดับเอกสาร แต่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อการพัฒนาผู้เรียนได้จริง การเปิดเผยผลการดำเนินงานและผลการสอบอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทุกภาคส่วน และให้ชุมชนมีบทบาทในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางพัฒนา ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น สัดส่วนกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับผู้นำท้องถิ่นหรือเครือข่ายชุมชน ถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการเชิงระบบ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การร่วมสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมชุมชน และการร่วมสะท้อนผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ข้อเสนอให้ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แบบสอบถามออนไลน์ จะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความทันสมัย และความน่าเชื่อถือของระบบติดตามและประเมินผลโดยรวม และการให้รางวัลของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ควรมีความครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงในกลุ่มครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่ควรขยายไปสู่ผู้เรียนที่มีพัฒนาการโดดเด่น และชุมชนหรือเครือข่ายที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้ร่วมการจัดเวทีชุมชนเสนอให้มีการออกแบบรางวัลในเชิงสัญลักษณ์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลศูนย์ต้นแบบแห่งการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน รางวัลครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการเชื่อมโยงรางวัลกับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรมเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน หรือการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงเสริมเชิงบวก (positive reinforcement) และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม พบว่า

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีการดำเนินงานตามกรอบนโยบายและแนวทางที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขององค์กรในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเชิงเป้าหมาย (goal-oriented management) เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (N-NET) อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนมุมมองในเชิงวิพากษ์ว่า รูปแบบการวางแผนที่ใช้อยู่ยังคงมีลักษณะการบริหารแบบสั่งการจากส่วนกลางหรือบนลงล่าง (top-down planning) เป็นสำคัญ ส่งผลให้กระบวนการวางแผนขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ ปัญหาที่พบโดยเฉพาะ ได้แก่ ภาระงานของผู้เรียนที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งต้องแบ่งเวลาในการประกอบอาชีพ ความไม่สะดวกในการเดินทางมาเรียนเนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เป็นพื้นที่ภูเขา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งอยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจากแรงกดดันทางเศรษฐกิจและสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา เพชรานรากร (2563) ศึกษาเรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O–NET) โดยใช้วงจรคุณภาพตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O–NET) โดยใช้วงจร คุณภาพตามแนวพระพุทธศาสนา มีดังนี้ 1) การวางแผนด้วยฉันทะ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นให้การช่วยเหลือและหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันในการกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การตั้งงบประมาณ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การปฏิบัติตามแผนด้วยวิริยะ จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง สร้างความตระหนักให้กับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) การตรวจสอบด้วยจิตตะ การตรวจสอบดำเนินการติดตามนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และ 4) การปรับปรุงด้วยวิมังสา ให้รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเป็นประจำวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำผลพัฒนาต่อไป

1.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ในปัจจุบันยังคงเน้นตัวชี้วัดเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Performance Indicators) เช่น จำนวนผู้เข้าสอบ จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอบ และอัตราการเข้าสอบของผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน ตัวชี้วัดดังกล่าวมีข้อดีในด้านความสะดวกต่อการรวบรวมข้อมูล การรายงานผล และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในเชิงสถิติ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าตัวชี้วัดในรูปแบบดังกล่าวยังไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในมิติของการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็น “ผลลัพธ์การเรียนรู้” (Learning Outcomes) ที่มีคุณค่าเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญชณา หนูชูสุข (2563) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ จากการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอน พบว่า ปัญหาในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในลำดับต้น ๆ คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วนไม่ได้จริงจังกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ขาดการประเมินตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน วัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานไม่สม่ำเสมอ ขาดการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประเมินตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน วัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสรรงบประมาณเพื่อให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

1.3 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ยังคงพึ่งพาผลคะแนนสอบ N-NET เป็นหลัก โดยการติดตามผลส่วนใหญ่มักกระทำในช่วงระยะเวลาก่อนหรือหลังการสอบ ส่งผลให้ลักษณะการประเมินมีความเป็น “เชิงเหตุการณ์” (Event-based Evaluation) มากกว่าการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Continuous Monitoring and Evaluation) ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่าระบบรายงานผลการดำเนินงานยังขาดมาตรฐานที่ชัดเจน ทั้งในรูปแบบของรายงาน ความถี่ในการรายงาน

และช่องทางการสื่อสารผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะชุมชน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลผลการดำเนินงานมีข้อจำกัด และไม่เอื้อต่อการสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงสุวรรณ์ พันธุ์มะม่วง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระความรู้พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 Taking Stock วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนภาคเรียนที่ผ่านมาและปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขั้นตอนที่ 2 Setting Goal กำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขั้นตอนที่ 3 Developing Strategies and Implementing พัฒนากลยุทธ์ แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาพฤติกรรม การสอนของครู กศน. กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศูนย์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสาระความรู้พื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 3 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักศึกษาในการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 Documenting Progress ประเมินผล ถอดบทเรียน รายงานโดยรวบรวมเอกสารหลักฐานแสดงถึงความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย

1.4 การให้รางวัลตอบแทน

การให้รางวัลตอบแทน ในปัจจุบันยังคงมีขอบเขตจำกัด โดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก และส่วนใหญ่อยู่ในรูปของรางวัลเชิงสัญลักษณ์ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่สำคัญคือระบบรางวัลยังไม่สามารถสะท้อนคุณค่าของการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในบริบทการศึกษานอกระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพงษ์ เพชรโก (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน กระบวนการวัดและการตรวจสอบการดำเนินงาน กระบวนการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกระบวนการ พบว่า กระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการให้รางวัลตอบแทน และ (2) แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความสำเร็จทางด้านวิชาการสูงสุด แต่การให้รางวัลตอบแทน และการเผยแพร่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นยังอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลตอบแทนและการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-

NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม พบว่า

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อการพัฒนาผู้เรียนได้จริง การเปิดเผยผลการดำเนินงานและผลการสอบอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทุกภาคส่วน และให้ชุมชนมีบทบาทในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางพัฒนา ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น สัดส่วนกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับผู้นำท้องถิ่นหรือเครือข่ายชุมชน พิจารณาได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการเชิงระบบ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การร่วมสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมชุมชน และการร่วมสะท้อนผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ข้อเสนอให้ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แบบสอบถามออนไลน์ จะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความทันสมัย และความน่าเชื่อถือของระบบติดตามและประเมินผลโดยรวม 2) การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษากำหนดแนวทางและดำเนินการ พัฒนาครู กศน.ตำบล ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแผนการพบกลุ่มรายภาค การจัดหาหนังสือเรียนและสื่ออื่น ๆ การปรับความรู้พื้นฐานของผู้เรียน การพัฒนาจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การปรับปรุงวัดผลประเมินผล การจัดกิจกรรมแนะแนวผู้เรียน และครูดำเนินการตามกระบวนการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่จะจบในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 และเข้ารับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา พุดดี (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการตั้งเป้าหมายและตัววัดผลของฝ่ายการจัดการ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาการบริหารงานของฝ่ายการจัดการ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการตั้งเป้าหมายและตัววัดผล คือ 1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2. การทบทวนพัฒนาทักษะ 3. การจัดกิจกรรม 4. การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 5. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตาม 6. การกำหนดช่วงเวลาของผลลัพธ์ และ 7. การประเมินผล (3) ข้อเสนอแนะ ควรนำรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการตั้งเป้าหมายและตัววัดผลของฝ่าย การจัดการ เป็นแนวทางในการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการทำงาน มีเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้สามารถพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด เกิดเป็น Best Practice หรือนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการศึกษานอกระบบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการเชิงระบบอย่างรอบด้านโดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทผู้เรียนซึ่งมีข้อจำกัดด้านพื้นฐานความรู้และเวลา อันส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการยกระดับคุณภาพจึงต้องพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการวัดผลควบคู่กับการปรับปรุงสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับโครงสร้างและลักษณะของข้อสอบอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการใช้ข้อมูลผลการทดสอบเป็นฐานในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัด ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งต้องมีระบบติดตามและประเมินผลที่ต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลลัพธ์และนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ท้ายที่สุด การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายจะเป็นพลังสนับสนุนสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

1. สภาพการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับชาติ ด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ยังประสบข้อจำกัดด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเฉพาะคะแนนการทดสอบ N-NET ที่อยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ปัจจัยสำคัญเกิดจากพื้นฐานทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่แข็งแรง การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงสื่อการเรียนการสอนที่ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะข้อสอบ อีกทั้งผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน จึงมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบ

2. แนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์บนฐานข้อมูล โดยนำผลการทดสอบ N-NET มาใช้เป็นข้อมูลหลักในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์ ปรับปรุงสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับโครงสร้างข้อสอบ ตลอดจนเสริมสร้างระบบติดตามและประเมินผล พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้ผลการทดสอบ N-NET เป็นตัวชี้วัดสำคัญ พร้อมกำหนดเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

1.2) ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ใช้ข้อมูลผลการสอบ N-NET และข้อมูลผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผน บริหารจัดการ และตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.3) ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ N-NET และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารควรร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน N-NET โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กิจกรรม และระยะเวลาดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในพื้นที่

2) ควรนำผลการสอบ N-NET ย้อนหลังมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมความรู้

3) ครูควรออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนการศึกษานอกโรงเรียน พร้อมจัดกิจกรรมเสริมความรู้และการเตรียมสอบ N-NET ในรูปแบบที่หลากหลายและเข้าถึงผู้เรียนได้ง่าย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรวิจัยเรื่อง โมเดลการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2) ควรวิจัยเรื่อง อุปสรรคและปัญหาในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

3) ควรวิจัยเรื่อง บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว

_____. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ชลธิชา เพชรานรากร. (2563). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O–Net) โดยใช้วงจรคุณภาพตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปรัชญา พุดดี. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการตั้งเป้าหมายและตัววัดผลของฝ่ายการจัดการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะสหวิทยาการ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

พัชรพงษ์ เพชรโก. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พวงสุวรรณ์ พันธุ์มะม่วง. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีราชา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2568). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา. เอกสารภายใน. สงขลา.

อรัญชณา หนูชูสุข. (2563). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Academic Leadership of School Administrators in the Network for Enhancing Educational Management Efficiency of Special Education Centers, Educational Area 8 under the Bureau of Special Education Administration

ปาลิกา เจริญปวงสกุล
Palika Charoenpuangsakun
อาภาพรรณ ประทุมไทย
Arpapun Prathumthai
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
Palika.imtip@gmail.com, arpapun.pr@up.ac.th
0855154151



Received: 8 April 2026; Revised: 20 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้/ทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษา

พิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the academic leadership of school administrators within the network group for promoting educational management efficiency of Special Education Centers, Educational Region 8, Bureau of Special Education Administration; and 2) compare the academic leadership of school administrators within the same network group, classified by educational level and work experience.

The research findings revealed that: 1) The overall academic leadership of school administrators within the network group for promoting educational management efficiency of Special Education Centers, Educational Region 8, Bureau of Special Education Administration, was rated at a high level. When considered by individual dimensions, ranked by mean score from highest to lowest, the order was as follows: promoting a learning/academic atmosphere, teacher and educational personnel development, supervision and monitoring, evaluation, and vision/mission/goal setting of the institution. The dimensions with the lowest mean scores were curriculum management and instructional management, respectively. 2) The comparison of academic leadership, as perceived by school administrators, teachers, and educational personnel classified by educational level and work experience, revealed that those with different educational levels and work experience held statistically significantly different views on academic leadership at the .05 level.

Keywords: Academic leadership of school administrators, The Network for Enhancing Educational Management Efficiency of Special Education Centers, Educational Area 8, Bureau of Special Education Administration

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้หลายประเทศต้องเร่งพัฒนาคุณภาพประชากรผ่านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ตลอดจนมีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21

สำหรับการจัดการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีภารกิจที่ซับซ้อนในการดูแลเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถยกระดับศักยภาพของครูและผู้เรียน (ภัทรวดี ศรีทอง, 2562) รวมถึงพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต โดยภาวะผู้นำทางวิชาการถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (ปิยพร บุญใบ, 2563) ทั้งนี้ปัจจัยพื้นฐานอย่างระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อมุมมอง ทักษะเชิงวิเคราะห์ และความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งอาจทำให้ผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2562; พรชัย ปานอยู่, 2561)

จากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 ยังพบปัญหาในหลายประเด็น เช่น บุคลากรขาดความเข้าใจในหลักสูตรและวิสัยทัศน์ ขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ แหล่งเรียนรู้ไม่พร้อมใช้งาน (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง, 2567) ขาดการพัฒนาผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพะเยา, 2566) ตลอดจนขาดความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่ายและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นระบบ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน, 2566) ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านกระบวนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือ One-Way ANOVA)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน จำนวน 774 คน (รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 257 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนตามตำแหน่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษระเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's, อ้างถึงใน กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล, 2565)

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ /นิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ ซึ่งพบว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้น จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

5. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองใช้ จำนวน 30 คน จากกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983

7.นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขวิเคราะห์หาคุณภาพเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ได้กำหนดไว้ในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษา

พิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 257 คน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย แจกแบบสอบถามออนไลน์ตามช่องทาง SMART Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถามและกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และขอให้ทุกสถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับคืน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และรับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 257 ชุด

5. วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 257)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.47	0.38	มาก	4
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.44	0.39	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.48	0.40	มาก	2
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	4.48	0.42	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้/ทางวิชาการ	4.50	0.43	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคามคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้/ทางวิชาการ ($\bar{X}$= 4.50, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = 0.40) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.39)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	4.26	0.31
ปริญญาตรี	159	4.45	0.35
สูงกว่าปริญญาตรี	68	4.62	0.38
รวม	257	4.47	0.37

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.38) รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.35) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.44	11.36	.00*
*ภายในกลุ่ม	32.15	254	0.13		
รวม	35.03	256			

Test of Homogeneity of Variances (Levene Statistic = 1.81, df = 2, df2 = 254, Sig. = 0.17)

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Pos Hoc Comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		$\bar{X}$ = 4.26	$\bar{X}$ = 4.45	$\bar{X}$ = 4.62
ต่ำกว่าปริญญาตรี	$\bar{X}$ = 4.26	-	-0.19*	-0.36*
ปริญญาตรี	$\bar{X}$ = 4.45	-	-	-0.17*
สูงปริญญาตรี	$\bar{X}$ = 4.62	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทาง การศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	51	4.42	0.33
5 - 9 ปี	85	4.46	0.42
10 - 14 ปี	90	4.45	0.34
15 ปีขึ้นไป	31	4.66	0.32
รวม	257	4.47	0.37

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.32)

รองลงมาคือ ระหว่าง 5 – 9 ปี ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.42) ระหว่าง 10 – 14 ปี ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.34) และระดับการศึกษาต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.36	3	0.45	3.40	.02*
ภายในกลุ่ม	33.67	253	0.13		
รวม	35.03	256			

Test of Homogeneity of Variances (Levene Statistic = 3.85, df = 3, df2 = 253, Sig. = 0.01)

Robust Tests of Equality of Means (Welch Statistic = 4.25, df = 3, df2 = 106.06, Sig. = 0.01)

Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe Statistic = 3.65, df = 3, df2 = 210.70, Sig. = 0.01)

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test, Welch Test, Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Pos Hoc Comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (Levene Statistic = 3.85, df = 3, df2 = 253, Sig. = 0.01) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Dunnett's T3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$ = 4.42	$\bar{X}$ = 4.46	$\bar{X}$ = 4.45	$\bar{X}$ = 4.66
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$ = 4.42	-	-.04	-.03	-.24*
5 - 9 ปี	$\bar{X}$ = 4.46	-	-	.01	-.20*
10 - 14 ปี	$\bar{X}$ = 4.45	-	-	-	-.21*
15 ปีขึ้นไป	$\bar{X}$ = 4.66	-	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 9 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 14 ปี ความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มศูนย์การศึกษาพิเศษตระหนักถึงความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารจึงได้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกมิติ จนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประจักษ์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจตรงกันได้อย่างทั่วถึง ในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและสภาพบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพบุคลากร โดยมีการติดตามผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและนำผลไปปรับปรุง ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ครูผ่านกระบวนการนิเทศการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมทางวิชาการภายในโรงเรียนอย่างเด่นชัด การดำเนินงานเชิงรุกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาวิชาการอย่างแท้จริง ส่งผลให้การประเมินภาวะผู้นำวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานยวิจัยของ เกตุสุดา กิ้งการจร (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญและแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทาง

วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ 3) ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะะดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างองค์ความรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ และความเข้าใจในทฤษฎีการบริหาร บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าจึงมีเกณฑ์ความคาดหวังที่ชัดเจน สามารถรับรู้ (Perceive) และตีความบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (เช่น การพัฒนาหลักสูตร หรือการนิเทศ) ได้ลึกซึ้งตามหลักวิชาการ ส่งผลให้เกิดความตระหนักยอมรับ และให้ระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ วีระวงค์ (2564), ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565), ยานีละห์ สุกี (2565) และ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่ต่างพบความสอดคล้องกันว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความคิดเห็นนั้นเป็นผลมาจากองค์ความรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่สะสมมาแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบรายคู่พบว่าผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ โดยกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือกลุ่ม 5–9 ปี และ 10–14 ปี ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับ ได้แก่ กรรณิการ์ วีระวงค์ (2564) และ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่ยืนยันว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การรับรู้และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ชุดาภร มูลมณี (2565) ที่พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพรชัย อินอ้อย (2563) ซึ่งมีข้อสังเกตที่สอดคล้องกันว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มักจะมีความคิดเห็น (หรือให้ระดับคะแนน) ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในบางด้านสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงประยุกต์ที่ตอบสนองความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องปรับศิลปะการบริหารให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคลากร โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงหรือประสบการณ์น้อยมักตอบสนองต่อการนำทางวิชาการได้ดี ในขณะที่กลุ่มประสบการณ์สูงต้องการการมีส่วนร่วมมากกว่าการรับคำสั่ง นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องนำจุดแข็งด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มาเร่งอุดช่องโหว่ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาหลัก โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศแบบปรับให้

เหมาะกับบุคคล (Differentiated Supervision) และผลักดันบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เป็นแกนนำในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาพิเศษให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงประยุกต์สำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

สรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้/ทางวิชาการ สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้บริหารส่วนใหญ่ในการส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของบุคลากร แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก) สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ชี้ให้เห็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักสูตรอย่างถ่องแท้ การนิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและชุมชนในการพัฒนานวัตกรรมหรือผลงานที่เป็นเลิศเพื่อผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ จำแนกตามตัวแปร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ลุ่มบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการสูงที่สุด ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า คุณวุฒิทางการศึกษาและ

อายุงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อมุมมอง การรับรู้ และความตระหนักต่อบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นจุดที่ควรให้สำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านนี้เป็นลำดับต้น โดยควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทอย่างต่างเนื่อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้/ทางวิชาการ ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมวิชาการที่กระตุ้นความสนใจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้หลากหลายน่าสนใจอยู่เสมอ

3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารควรรักษาจุดแข็งในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรรับรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกัน

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นจุดแข็งเดิมให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำระบบการนิเทศเชิงชี้แนะ (Coaching) มาใช้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) เพื่อให้ครูประยุกต์ใช้ความรู้ในการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์แก่ครู และพัฒนากระบวนการประเมินการจัดการเรียนรู้ให้รอบคอบรัดกุมยิ่งขึ้น รวมทั้งจัดประชุมวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาการสอนได้อย่างตรงเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. ควรศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ วีระวงค์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กระทรวงศึกษาธิการ.

กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา. 15(3), 45-60.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชุดาภร มูลมณี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2562). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรชัย ปานอยู่. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 19(1), 1–14.

พรชัย อินอ้อย และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12. (9-12 กรกฎาคม). นครปฐม.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทรวดี ศรีทอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารบริหารการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 1(2), 15–28.

ยานีละห์ สุกี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน. (2566). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2566. น่าน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน.

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567. ลำปาง: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดลำปาง.

สัมมา รธนิธย์. (2553). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ตีรณสาร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). คู่มือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

สุมนา ศรีกงพาน. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

Operational Guidelines for the Sufficiency Economy Family Center Based on Royal Working Principles on the King's Philosophy in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office of Suratthani Chumphon

พชรภัทร คงเทพ
Phatcharaphat Khongthep
ปรีชา สามัคคี
Pricha Samakkhi
พระครูสุเมธปริยัติคุณ
Phra Khru Sumet Pariyattikhun
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsithammarat Campus
E-mail: gainn@st.ac.th
โทร. 0659984554

Received: 17 April 2026; Revised: 24 April 2026; Accepted: 22 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 15 คน ขั้นตอนการศึกษาแนวทางใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และขั้นตอนการนำเสนอแนวทางใช้การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงทั้ง 5 พันธกิจ ควรดำเนินงานโดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบท กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัด ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การปลูกฝังคุณธรรม จิตสาธารณะ และทักษะชีวิต

ควรมีระบบติดตามและประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา และขยายผลต่อไป 2) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ประกอบด้วย กระบวนการในการดำเนินงาน คือ 1) การวางแผน 2)การดำเนินงาน 3) การตรวจสอบและประเมินผล 4) การปรับปรุงและพัฒนา โดยแต่ละขั้นตอนบูรณาการหลักการทรงงาน อันได้แก่ หลักภูมิสังคม หลักการ การมีส่วนร่วม หลักการเศรษฐกิจพอเพียง หลักความเพียร: พระมหาชนก และหลักรู้ รัก สามัคคี ซึ่งครอบคลุมพันธกิจทั้ง 5 ด้านของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ดังนี้ 1) พันธกิจด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) พันธกิจด้านสิ่งแวดล้อม 3) พันธกิจด้านประชาธิปไตย 4) พันธกิจด้านสังคม และ 5) พันธกิจด้านเศรษฐกิจ 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง

คำสำคัญ: แนวทางการดำเนินงาน, ศูนย์ครอบครัวพอเพียง, หลักการทรงงาน, ศาสตร์พระราชา

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the operational conditions of Sufficiency Family Centers; 2) examine guidelines for operating Sufficiency Family Centers based on the King's working principles under the Philosophy of Royal Initiatives; and 3) propose and evaluate such operational guidelines. The study employed a qualitative research methodology. The first phase involved studying the operational conditions through in-depth interviews with 15 stakeholders. The second phase explored operational guidelines through in-depth interviews with 5 experts. The third phase involved presenting and evaluating the guidelines through a focus group discussion with 7 experts. Data were analyzed using inductive analysis and focus group data analysis. The research findings revealed that: 1) The operational conditions of Sufficiency Family Centers across all five missions should begin with contextual analysis, followed by setting goals and indicators, and designing activities appropriate to the context. The process should emphasize participation from teachers, students, parents, communities, and network partners. It should focus on experiential learning, fostering morality, public-mindedness, and life skills, with a monitoring and evaluation system for continuous improvement and expansion. 2) The operational guidelines for Sufficiency Family Centers based on the King's working principles under the Philosophy of Royal Initiatives consist of four key processes: 1) planning, 2) implementation, 3) monitoring and evaluation, and

4) improvement and development. Each stage integrates key principles, including the geo-social principle, the principle of participation, the Sufficiency Economy Philosophy, perseverance as illustrated in Phra Mahajanaka , and the principle of “Understand, Reach, and Develop.” These processes cover all five missions of the Sufficiency Family Center: 1) religion, culture, and the monarchy 2) environment 3) democracy 4) society and 5) economy. 3) The results of presenting and evaluating the operational guidelines indicated that all experts agreed that the guidelines are appropriate, feasible, and beneficial for practical implementation in operating Sufficiency Family Centers.

Keywords: Operational Guidelines, Sufficiency Economy Family Center, Royal Working Principles, The King’s Philosophy

บทนำ

ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เผชิญการเปลี่ยนแปลงจากยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม และพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งกระทบต่อระบบการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และปัญหาคุณธรรม จริยธรรม จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์เอาไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกทศวรรษที่ 21” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) แนวคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นส่วนสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนระบบการศึกษา และยังเกี่ยวข้องโดยตรงต่อนโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดรับกับยุคดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็น ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดี (ตรีนุช เทียนทอง, 2565) ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา พร้อมน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและสังคม โดยมุ่งปลูกฝังให้เกิดความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัว ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งศูนย์ครอบครัวพอเพียง เพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขับเคลื่อนการศึกษาโดยบรรจุไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาอีกทั้งมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ศาสตร์พระราชา

เป็นองค์ความรู้ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์สมัยใหม่ มุ่งสร้างความสมดุลและความยั่งยืน โดยเริ่มจากระดับครอบครัวสู่ชุมชนและประเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีความสุข (ภูสิทธิ์ ภูคำชะโนด, 2565) นำองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กร รวมไปถึงสถานศึกษาหลากหลายแห่งควรน้อมนำคำสอนศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ จึงจะสามารถพัฒนาคนในองค์กร รวมถึงตัวนักเรียนในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัด มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมและนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยมุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรักชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ เสริมสร้างจิตสาธารณะ และพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน รวมถึงสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงของสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 6 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์ครอบครัวพอเพียง 5 คน

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 1 คน คุณครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน

2.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการ ทรงงานตามศาสตร์พระราชา ได้แก่ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเป็นทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์ครอบครัวพอเพียง จำนวน 1 คน ครู หัวหน้างานโรงเรียนคุณธรรม จำนวน 1 คน ครู หัวหน้างานเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์พระราชา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงาน ตามศาสตร์พระราชา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน

ศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงาน ตามศาสตร์พระราชา วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา

5.3 ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแนวทางและประเมิน

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

1) สภาพการดำเนินงานพันธกิจด้านศาสนา วัฒนธรรมและสถาบันพระมหากษัตริย์ การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่วนใหญ่มีความเป็นระบบ มีการจัดทำ SAR และรายงานประจำปี ส่งผลให้การวางแผนและติดตามผลมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม โดยบางแห่งประสบผลสำเร็จในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร ภาระงานนักเรียน และการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โรงเรียนจึงควรพัฒนาระบบบริหาร ส่งเสริมแกนนำนักเรียน บูรณาการสู่การเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความยั่งยืน

2) การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยบรรจุในแผนงานและจัดกิจกรรมร่วมกับนักเรียน ครู และชุมชน เช่น การอนุรักษ์และพัฒนาฐานการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความต่อเนื่อง งบประมาณ การมี

ส่วนร่วม และการประเมินผล โรงเรียนจึงควรพัฒนาระบบบริหาร สร้างแกนนำนักเรียน บูรณาการงบประมาณ และเสริมความร่วมมือเพื่อความยั่งยืน

3) การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านประชาธิปไตย มีความเป็นระบบและบูรณาการในแผนงานของโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม พร้อมมีผลงานและการยอมรับในระดับภูมิภาค อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดด้านตัวชี้วัดในระดับครอบครัว การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการประเมินผลเชิงพฤติกรรม โรงเรียนจึงควรพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัว สร้างตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเสริมศักยภาพครูเพื่อความยั่งยืน

4) การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านสังคม ส่วนใหญ่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผ่านกิจกรรมจิตอาสาและการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู และครอบครัว พร้อมการเผยแพร่และสร้างเครือข่ายกับชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความต่อเนื่อง งบประมาณ การประสานงาน และการประเมินผลเชิงสังคม โรงเรียนจึงควรพัฒนาฐานข้อมูล สร้างเครือข่ายครอบครัว และส่งเสริมระบบประเมินผลเพื่อความยั่งยืน

5) การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านเศรษฐกิจ มีการเชื่อมโยงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมอาชีพ การออม และเกษตรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดผลงานและการยอมรับอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านแรงจูงใจ การนำไปใช้จริง งบประมาณและการสนับสนุนจากภาคี โรงเรียนจึงควรพัฒนาการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เสริมความร่วมมือ และส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการเพื่อความยั่งยืน

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

1) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำเนินอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวิเคราะห์บริบทตามหลักภูมิสังคม ออกแบบการขับเคลื่อนโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และวางแผนกิจกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมกับพื้นที่ มุ่งพัฒนาเยาวชนผ่านกิจกรรมคุณธรรม บูรณาการในหลักสูตร และใช้สื่อที่ทันสมัย โดยยึดหลักรู้ รัก สามัคคี และความเพียร: พระมหาชนก เป็นฐาน พร้อมมีระบบติดตามประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างเครือข่ายและการสืบทอดงานเพื่อความยั่งยืน

2) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทตามหลักภูมิสังคม ออกแบบการขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จัดตั้งแกนนำและเครือข่ายความร่วมมือ วางแผนกิจกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ธนาคารขยะและ

แหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อม พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกตามหลักรู้ รัก สามัคคี และยึดหลักความเพียรในการดำเนินงานระยะยาว มีระบบติดตามประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและขยายผลสู่ชุมชน

3) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านประชาธิปไตย ดำเนินอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทตามหลักภูมิสังคม กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยครูเป็นผู้อำนวยกระบวนการ บูรณาการทรัพยากรและเครือข่ายตามหลักรู้ รัก สามัคคี พร้อมส่งเสริมกิจกรรมในชีวิตจริงของครอบครัวอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร และมีระบบติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาและขยายผลสู่ความยั่งยืน

4) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้านสังคม ดำเนินอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทตามหลักภูมิสังคม จัดทำฐานข้อมูลครอบครัว และกำหนดเป้าหมายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ออกแบบกิจกรรมอาสาสังคมและสร้างเครือข่ายครอบครัว โดยยึดหลักรู้ รัก สามัคคี และความเพียร พร้อมมีระบบติดตามประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมอย่างยั่งยืน

5) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้านเศรษฐกิจ เริ่มจากการวิเคราะห์บริบทตามหลักภูมิสังคม กำหนดเป้าหมายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น การออม อาชีพเสริม และเกษตรพอเพียง ควบคู่การใช้สื่อดิจิทัล โดยยึดหลักรู้ รัก สามัคคี และความเพียร พร้อมมีระบบติดตามประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

การนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

ชื่อแนวทาง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานทั้ง 5 พันธกิจ มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาทั้งในเขตเมืองและชนบท แนวทางดังกล่าวครอบคลุมพันธกิจด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประชาธิปไตย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้ทรัพยากรอย่างพอประมาณ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จิตสาธารณะ ทักษะชีวิต และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ทั้งนี้ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ร้อยละ 100 สะท้อนว่าแนวทางมีความพร้อมในการนำไปใช้เป็นกรอบขับเคลื่อนศูนย์ครอบครัวพอเพียงสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงทั้ง 5 พันธกิจ มีความเป็นระบบและมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง โดยด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ และด้านสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการกิจกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมได้ดี ด้านประชาธิปไตยมีโครงสร้างชัดเจนแต่ยังขยายผลสู่ครอบครัวไม่เพียงพอ ด้านสังคมมีการเชื่อมโยงชุมชนแต่ยังขาดระบบประเมินผลเชิงคุณภาพ และด้านเศรษฐกิจมีการดำเนินงานเป็นรูปธรรมแต่ยังขาดแรงจูงใจในการนำไปใช้จริง ดังนั้นควรพัฒนาระบบบริหาร การมีส่วนร่วม ตัวชี้วัด และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติเพื่อความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ โพกะชา และนิรุทธ์ วัฒโนภาส (2563) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การมีส่วนร่วม ร่วมแรง ร่วมใจ สามัคคี ของครอบครัวและชุมชน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในแหล่งเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา มีความรอบรู้ การทำงานที่เป็นระบบ สร้างเครือข่ายการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hee-Chan Song (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพครั้งนี้ที่ยืนยันว่า การดำเนินงานที่ดี หากขาดซึ่งความร่วมมือกันของผู้คนหรือชุมชนย่อมส่งผลต่อการดำเนินงาน เกิดซึ่งปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การดำเนินงานไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และยิ่งไปกว่านั้นพบว่าการวางระบบที่ดีในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ศึกษาปัญหา และมีระบบติดตามประเมินผล มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ส่วนสำคัญจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของบริบทพื้นที่และความเป็นไปได้ของ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม เศรษฐกิจ และร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างมีความเป็นประชาธิปไตย จึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานของศูนย์ครอบครัวพอเพียงภายใต้พันธกิจทั้ง 5 ด้านสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

1) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ ควรยึดหลักภูมิสังคม โดยวิเคราะห์บริบทผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน วางแผนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผ่านกิจกรรมคุณธรรมและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักรู้ รัก สามัคคี และความเพียร เพื่อพัฒนาผู้เรียนและความยั่งยืนของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศมณี เครือบุญ พิมพ์ชนก นามนิล ปรียาภรณ์ แพงพงมา รัฐฐา สุขเกษม ณัฐชา เพ็ชรักษ์ และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การน้อมนำหลักการทรงงาน เป็นแนวทางในการปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ปรับใช้หลักการทรงงาน คือ 1) หลักการภูมิสังคม 2) หลักการการมีส่วนร่วม 3) หลักการเศรษฐกิจพอเพียง 4) หลักการความเพียร:

พระมหาชนก และ 5) หลักการรู้ รัก สามัคคี เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานที่ได้ศึกษาสภาพหลักการทั้ง 5 หลักการ ได้ปรับประยุกต์ให้เข้ากับการดำเนินงานของพันธกิจ ส่งผลให้เข้าถึงประเด็นปัญหาบริบทความแตกต่าง สนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักเรียน ครู หรือชุมชน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและดำเนินงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งกระบวนการการทำงานเน้นการสร้างนิสัย และความสม่ำเสมอของงานกระทำให้บรรลุเป้าหมายได้ และส่งเสริมความสามัคคี รู้ รัก ในศาสนา วัฒนธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ หลักการส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการเพื่อประโยชน์สุขของชุมชน และสังคมทำให้นักเรียนที่เป็นรากฐานของประชาชนในอนาคต ดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุขและยั่งยืน

2) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านสิ่งแวดล้อม ยึดหลักภูมิสังคมในการวิเคราะห์บริบทจริงของโรงเรียน ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับทรัพยากร โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเป็นแกนนำ ขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ตามหลักรู้ รัก สามัคคี เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศมณี เครือบุญ พิมพ์ชนก นามนิล ปรียาภรณ์ แพงพงมา รัฐฐา สุขเกษม ณัฐชา เพ็ชรักษ์ และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2564) สอดคล้องกันในประเด็น ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องต่อสภาพบริบทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า การวิเคราะห์บริบทต่าง ๆ ของการดำเนินงานด้วยหลักการภูมิสังคม มีผลต่อการพัฒนานักเรียนและสังคม โดยมีกระบวนการที่ฝึกฝนให้นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตามหลักความเพียร: พระมหาชนก สร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัยที่เป็นหนึ่งในพันธกิจของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการการมีส่วนร่วม และหลักการรู้ รัก สามัคคี เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต หลักการทั้ง 5 คือส่วนหนึ่งของศาสตร์พระราชา ที่มีผลต่อการพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 ให้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อบริบทสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี

3) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านประชาธิปไตย เน้นการใช้หลักภูมิสังคมวิเคราะห์บริบทครอบครัว เพื่อกำหนดเป้าหมายอย่างเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เปิดพื้นที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยกระบวนการ ส่งเสริมทักษะการฟัง การสื่อสารและการตัดสินใจร่วมในครอบครัว ภายใต้หลักรู้ รัก สามัคคี และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร เพื่อสร้างรากฐานประชาธิปไตยในครอบครัวอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ ศิริณา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2564) สอดคล้องกันในประเด็น หลักศาสตร์พระราชา การให้ความสำคัญกับคนที่จะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงาน ครั้งนี้ที่ยืนยันว่า ขั้นตอนการดำเนินงานพันธกิจด้านประชาธิปไตยของศูนย์ครอบครัวพอเพียงที่มีการวางแผนเพื่อมุ่งเน้นในคน ในที่นี้คือ นักเรียนที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มไม่ว่าจะเป็น นักเรียน ครู ครอบครัว ชุมชน การแสดงความคิดเห็น และการรับฟังผู้อื่น เพื่อพัฒนาพันธกิจด้านประชาธิปไตยให้หยั่งรากลึกในกลุ่มคน เพราะหากมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจและเข้าใจถึงความแตกต่างของบริบทต่าง ๆ ก็จะสามารถพัฒนาสังคม และปลูกจิตสำนึกให้นักเรียนที่เป็นรากฐานของประเทศต่อไปได้

4) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านสังคม ยึดหลักภูมิสังคมในการวิเคราะห์ปัญหาจริงของพื้นที่ ออกแบบกิจกรรมอาสาและค่ายครอบครัวให้สอดคล้องบริบท กำหนดเป้าหมายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นคุณภาพและผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม สร้างความเป็นเจ้าของร่วม ตามหลักรู้ รัก สามัคคี และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ ศิริณา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2564) ซึ่งสอดคล้องกันในประเด็น หลักศาสตร์พระราชาการให้ความสำคัญต่อการสร้างสังคมแห่งความพอเพียง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า พันธกิจด้านสังคม ที่มีกระบวนการจัดตั้งฐานข้อมูลครอบครัวพอเพียงเชิงสังคม สร้างเครือข่ายครอบครัวออนไลน์พอเพียง และเชื่อมต่อโรงเรียนให้เป็นเครือข่ายสังคมพอเพียง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนพื้นฐานความแตกต่างของสังคมและบริบทความแตกต่างของสังคม ด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างรากฐานสังคม ให้คนในสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา โดยเริ่มต้นจากนักเรียนแกนนำขยายผลไปยังสังคมต่อไป

5) แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงพันธกิจด้านเศรษฐกิจ ยึดหลักภูมิสังคมในการวิเคราะห์สภาพจริงของครอบครัว ออกแบบกิจกรรมที่ปฏิบัติได้ เช่น อาชีพเสริมและการจัดการการเงิน โดยกำหนดเป้าหมายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เสริมสร้างความร่วมมือตามหลักรู้ รัก สามัคคี และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจครอบครัวอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ ศิริณา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การปฏิบัติหรือการดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอย่างพอเพียง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางพันธกิจด้านเศรษฐกิจ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักเศรษฐกิจพอเพียง จัดตั้งระบบครอบครัวต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างให้นักเรียนปฏิบัติงานอย่าง พอประมาณ มีภูมิคุ้มกัน และมีเหตุผล เนื่องจากระบบเศรฐกิจที่ดี ต้องอาศัยความสมดุลของชีวิต หลักการเศรษฐกิจพอเพียง คือแนวทางที่จะสามารถนำพาให้นักเรียนปฏิบัติและดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของมีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันซึ่งนักเรียนสามารถยึดหลักการทรงงานอีก 4 หลักการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจสู่การปฏิบัติจริงที่เกิดผลในชีวิตประจำวัน

ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง พันธกิจทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ แดนนาเลิศ (2565) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การน้อมนำหลักการทรงงานเป็นแนวทางในการบริหารงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า การนำหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา มาประยุกต์แนวทางการดำเนินงานพันธกิจทั้ง 5 ด้าน

ของศูนย์ครอบครัวพอเพียงในขั้นตอนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ปรากฏกระบวนการด้าน ตรวจสอบ รวบรวมผลการดำเนินงาน ประยุกต์ใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาในแต่พันธกิจ สามารถนำผลไปใช้เพื่อส่งผลงานประกวดการดำเนินงานประจำปีของศูนย์ครอบครัวพอเพียง และเผยแพร่ Best Practice ของพันธกิจแต่ละด้านสู่โรงเรียนและสังคมต่อไปได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ตาลสุกเรือง (2565) มีความสอดคล้องกันในประเด็น หลักการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า การออกแบบแนวทางของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ที่เน้นหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา โดยแนวทางมีกระบวนการกำหนดในพันธกิจทั้ง 5 ด้าน ศึกษาเพื่อเข้าใจในบริบท เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานและการระดมความคิด วางแผนและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งมีขั้นตอนกำกับติดตามผลและประเมินเพื่อพัฒนาศูนย์ครอบครัวพอเพียง และสอดคล้องกันในประเด็น องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารตามศาสตร์พระราชา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการร่างแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางการดำเนินงานในขั้นวางแผน การดำเนินงาน คือ จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถึงปัญหาและบริบทของสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานสร้างผลงานที่เป็น Best Practice แก่สถานศึกษาอื่นต่อไป

การนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานประกอบด้วยกระบวนดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ดังนี้ แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงทั้ง 5 พันธกิจ ยึดหลักภูมิสังคมในการวิเคราะห์บริบท ออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ใช้ทรัพยากรอย่างพอประมาณตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามหลักความเพียร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จิตสำนึก พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ตามหลักรู้ รัก สามัคคี อย่างยั่งยืนผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในพันธกิจทั้ง 5 ด้านมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ร้อยละ 100 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัด บุญชัย ประพันธ์ ธรรมไชย ชูชีพ พุทธประเสริฐ และมนัส สุวรรณ (2564) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น แนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการบริหาร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ได้นำการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานทั้ง 5 หลักการบูรณาการกับรายวิชา ภาษาไทย สังคมศึกษา การงานอาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ ของนักเรียน โดยสร้างแนวปฏิบัติเป็นขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานของพันธกิจทั้ง 5 ด้าน และนำเอาหลักการ

เศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียน การสอน ซึ่งหลักการดำเนินงานกระบวนการขั้นตอนถัดไปจะเข้าสู่การตรวจสอบและประเมินผลติดตามงาน โดยเน้นการให้ความรู้ผู้บริหาร ครู และบุคคลกร ก่อนจะให้ลงมือประเมิน ติดตามผลของพันธกิจทั้ง 5 ด้านอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasopchoke Mongsawad (2020) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การนำเอาหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้พัฒนา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงตามพันธกิจทั้ง 5 ด้าน เพื่อมุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้คิดอย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาพร้อมทั้งอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ที่ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ยึดหลักการเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงาน กำหนดโครงสร้าง กำหนดทรัพยากร และประเมินงานด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาอีก 4 หลักการจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานและได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Otto Federico von Feigenblatt, Phillip Pardo, Malcolm Cooper (2021) งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น การบูรณาการค่านิยม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา มีความสอดคล้องกับหลักการภูมิสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนาจากบริบททางประวัติศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศไทย รวมไปถึงบทบาทของสถาบันหลักของชาติ สะท้อนการพัฒนาแบบเข้าใจบริบทจริง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการภูมิสังคม ที่ใช้เป็นฐานในการออกแบบแนวทางการดำเนินงานตามพันธกิจของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ที่เน้นการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของครอบครัว ชุมชน และพื้นที่อย่างแท้จริง งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น รูปแบบความเป็นผู้นำ SEP ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า มีความสอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วม รูปแบบการกำกับดูแลและการพัฒนาที่เปิดพื้นที่ให้หลายภาคส่วนมีบทบาทร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ซึ่งสะท้อนรูปแบบความเป็นผู้นำแบบครอบคลุม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางพันธกิจทั้ง 5 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่าย ในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า มีความสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาและการกำกับดูแล ที่มีความก้าวหน้าสูงในภูมิภาคเอเชีย ตามงานวัย โดยแนวทางการ

ดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา เน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน ผ่านการบูรณาการกิจกรรมทางพุทธศาสนา การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับการดำเนินงานของศูนย์ครอบครัวพอเพียงในทุกพันธกิจ ทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรม สถาบันพระมหากษัตริย์ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และประชาธิปไตย งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหนึ่งในแนวทางทางเลือกที่พัฒนาอย่างสูงที่สุด ในการพัฒนาและการปกครองในภูมิภาคเอเชีย ในช่วงรัชสมัยเจ็ดสิบปี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า มีความสอดคล้องกับหลักการความเพียร: พระมหาชนก งานวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอพียงไม่ได้ได้เกิดขึ้น หรือสำเร็จในระยะสั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดรัชสมัยอันยาวนานกว่า 70 ปี ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจหลายครั้ง ความต่อเนื่องดังกล่าวสะท้อนหลักความเพียร ความอดทน และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการความเพียร: พระมหาชนก และแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาได้เน้นการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่มั่นคงและยั่งยืน งานวิจัยมีความสอดคล้องกันในประเด็น รูปแบบความเป็นผู้นำที่ครอบคลุมเชิงค่านิยมเอเชีย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า มีความสอดคล้องกับหลักรู้ รัก สามัคคี เป็นรูปแบบความเป็นผู้นำเชิงคุณค่าของเอเชีย ที่ช่วยสร้างความต่อเนื่องความมั่นคงและความสามัคคีของสังคมไทยท่ามกลางความผันผวนทางการเมืองและเศรษฐกิจ โดยแนวทางศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาใช้หลักการ อาศัยความเข้าใจ (รู้) ความผูกพันและศรัทธา (รัก) และการร่วมมือของสถาบันและประชาชน (สามัคคี) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ในการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว โรงเรียน และชุมชนในฐานะรากฐานของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ตาลสุกเรือง (2565) สอดคล้องกันในประเด็น ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารตามศาสตร์พระราชา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานครั้งนี้ที่ยืนยันว่า กล่าวคือ แนวทางศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืนต้องอาศัยการดำเนินงานตามหลักพอเพียงอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ศึกษาข้อมูล และสร้างการมีส่วนร่วมในทุกมิติของพันธกิจทั้ง 5 ด้าน ขณะเดียวกัน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู ที่มีความรู้ความเข้าใจตามศาสตร์พระราชา และมีความรักศรัทธา มุ่งมั่นในการพัฒนา ที่มีการจัดอบรมและร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคลากรที่ขับเคลื่อนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานในมิติด้านการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน เพราะการจะขับเคลื่อน

ระบบ แผนงาน และพันธกิจต่าง ๆ ให้เกิดผลจริงได้นั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้และความตั้งใจเป็นกลไกสำคัญ และผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในพันธกิจทั้ง 5 ด้านมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ร้อยละ 100

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

แนวทางการดำเนินงาศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า

1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการไว้ในแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ และรายงาน SAR มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมทั้ง 5 พันธกิจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภาระงาน เวลา การมีส่วนร่วมของครอบครัว และระบบประเมินผลที่ยังไม่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน

2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา พบว่า แนวทางเป็นกระบวนการเชิงระบบ ประกอบด้วย การวางแผน ดำเนินงาน ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนา โดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักภูมิสังคม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วม หลักรู้ รัก สามัคคี และหลักความเพียร: พระมหาชนก มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผลที่เน้นพฤติกรรม เพื่อสร้างความยั่งยืน

3) นำเสนอและประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางมีความชัดเจน เป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทการศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริง ครอบคลุมทั้ง 5 พันธกิจ โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 100 สะท้อนถึงความพร้อมในการนำไปใช้เป็นกรอบขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการ ทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดให้ ศูนย์ครอบครัวพอเพียง เชื่อมโยงพันธกิจทั้ง 5 ด้าน บูรณาการกิจกรรมไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และระบบประกันคุณภาพ SAR

2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำนโยบายสนับสนุน การดำเนินงานด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา ได้แก่ หลักการภูมิสังคม หลักการการมีส่วนร่วม หลักการเศรษฐกิจพอเพียง หลักการความเพียร: พระมหาชนก และหลักการรู้ รัก สามัคคี โดยบูรณาการร่วมกับแนวคิด เช่น การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาปรับใช้ได้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่เมือง ชนบท และสังคมดิจิทัล

3) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ต่องานศูนย์ครอบครัวพอเพียง พร้อมกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ครอบครัว และชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) สถานศึกษาควรนำแนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการ ทรงงานตามศาสตร์พระราชา ไปใช้เป็นต้นแบบ ในการขับเคลื่อนพันธกิจทั้ง 5 ด้าน

2) สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่เน้นการลงมือทำจริง การเรียนรู้จากชีวิตประจำวัน และการถอดบทเรียนร่วมกัน

3) สถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้ประสานงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ให้มีทักษะด้านการอำนวยกระบวนการ การจัดกิจกรรมเชิงมีส่วนร่วม และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรต่อยอดการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดเฉพาะของศูนย์ครอบครัวพอเพียงด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึก เรื่อง ผลของการดำเนินงานของศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3) ควรศึกษา เรื่อง รูปแบบการดำเนินงานศูนย์ครอบครัวพอเพียง ด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของสถานศึกษา ในบริบท โรงเรียนเมือง โรงเรียนชนบท และโรงเรียนขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

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

เกศมณี เครือบุญ และคณะ. (2564). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 11(1), 47–56.

จารุวรรณ ตาลสุกเรือง. (2565). รูปแบบการบริหารด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จารุวรรณ ตาลสุกเรือง และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 11(2), 412.

จรูญ แดนนาเลิศ. (2565). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาในการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นของบ้านสันต้นแฟน ตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 5(2), 26–27.

ชูศักดิ์ โพกะชา, และนิรุทธ์ วัฒโนภาส. (2563). แนวทางการส่งเสริมภูมิปัญญาสมุนไพรด้วยหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาของวัดกลางคูเวียงเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์. 21(2), 269–270.

ตรีนุช เทียนทอง. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา).

ถนัด บุญชัย และคณะ. (2564). แนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่. 3(2), 33–34.

ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ และคณะ. (2564). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 11(1), 37.

ภูสิทธิ์ ภูคำชะโนด. (2565). ศาสตร์พระราชา. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาวิศวกรสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (อัดสำเนา).

Hee-Chan Song. (2020). Sufficiency economy philosophy: A Buddhism-based sustainability framework in Thailand. Business Strategy and the Environment. 11(1), 1–11.

Otto Federico von Feigenblatt and group. (2021). Sufficiency economy philosophy (SEP): Thailand’s emic approach to governance and development as evidence of an Asian-value-oriented inclusive leadership management philosophy. Journal of Asia Pacific Studies. 6(2), 289–300.

Prasopchoke Mongsawad. (2020). The philosophy of the sufficiency economy: A contribution to the theory of development. Asia-Pacific Development Journal. 17(1), 39.

ระบบพัฒนาการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

AN ONLINE LEARNING DEVELOPMENT SYSTEM USING COOPERATIVE LEARNING MANAGEMENT TO ENHANCE SOCIAL STUDIES, RELIGION, AND CULTURE LEARNING SKILLS FOR SECONDARY SCHOOLS IN PHETCHABUN PROVINCE.

พระครูปริยัติพัชราทร (อิศราพงษ์ โชติปญฺโญ)
PhraKhruPariyattipatcharathorn (Itsarapong Jotipanyo)
สุรชัย แก้วคูณ
Surachai Kaewkoon
สมชัย ศรีนอก
Somchai Srinok
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Received: 11 January 2026; Revised: 29 August 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการสอนออนไลน์ 3) สร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ 4) ประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากครูและนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้งานคอมพิวเตอร์และการเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การ

วางแผนการสอนออนไลน์ที่ต้องสร้างสื่อให้หลากหลายเพื่อลดความเบื่อหน่าย ความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบสูง สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้อต่อการเรียนออนไลน์ และเสียงรบกวนระหว่างเรียน 3) ผลการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การประเมินประสิทธิภาพระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์, ระบบการเรียนรู้ออนไลน์, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, โรงเรียนมัธยมศึกษา, การวิจัยและพัฒนา

Abstract

This research aimed to: (1) study the current conditions of online learning management, (2) analyze problems and obstacles in online teaching, (3) design and develop an online learning management system, and (4) evaluate the efficiency of the online learning management system for the Social Studies, Religion, and Culture subject in secondary schools in Phetchabun Province, Thailand. The study employed a Research and Development (R&D) methodology integrating both quantitative and qualitative research approaches.

The sample consisted of secondary school teachers and students. Data were collected through questionnaires, achievement tests, interviews, and documentary analysis. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, while qualitative data were examined through content analysis. The research findings were presented using descriptive research methods.

The results revealed that: (1) the overall current condition of online learning management for the Social Studies, Religion, and Culture subject was at a high level. In particular, issues related to obstacles in online learning management and computer usage were rated at a high level, whereas other aspects were at a moderate level; (2) major problems and obstacles included the need for effective instructional planning and diverse learning media to reduce student boredom, the requirement for greater learner responsibility due to the flexible nature of online learning, unsuitable home learning environments, and disturbances such as background noise; (3) the development of the online learning management system showed that students' overall satisfaction with the system was at a high level. In addition, students' post-test achievement scores were significantly higher than their pre-test scores at the .05 level, indicating improved learning outcomes consistent with the

research hypothesis; and (4) the overall efficiency evaluation of the online learning management system was rated at a high level.

n conclusion, the developed online learning management system effectively enhanced learning achievement and student satisfaction, and it can be applied as an efficient instructional approach for teaching Social Studies, Religion, and Culture in secondary schools.

Keywords: online learning management, online learning system, Social Studies Religion and Culture, secondary schools, research and development

บทนำ

การจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนและสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และหลักคิดในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมไทย การเรียนรู้พระพุทธศาสนาไม่เพียงมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเนื้อหาเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมในอนาคต

การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนถือเป็นภารกิจสำคัญของกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งมิได้จำกัดอยู่เพียงในสถานศึกษาเท่านั้น หากแต่เป็นความร่วมมือของหลายสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และสังคมโดยรวม โดยแต่ละสถาบันมีบทบาทและวิธีการในการหล่อหลอมคุณธรรมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังคงเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในบริบทของโลกปัจจุบัน กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ส่งผลให้สังคมโลกเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน ระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัลช่วยให้การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ก่อให้เกิดความใกล้ชิดและความเข้าใจระหว่างประเทศและประชาชนมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังสร้างแรงกดดันให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ระบบการศึกษาไทยจึงต้องเผชิญกับความท้าทายของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งจากแรงกดดันภายนอกที่เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา แม้ว่าการพัฒนาการศึกษาของไทยในช่วงที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จในเชิงปริมาณ เช่น การเพิ่มอัตราการเข้าเรียน การขยายโอกาสทางการศึกษา และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้น แต่ในเชิงคุณภาพยังคงประสบปัญหา

โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นหนึ่งใน 8 กลุ่มสาระสำคัญ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดใน 5 สาระ ได้แก่ ศาสนา ศีลธรรมและจริยธรรม หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคม เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ กลุ่มสาระดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ

ในขณะเดียวกัน แนวคิดการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หรือพุทธศตวรรษที่ 26 ได้กลายเป็นวาระสำคัญทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการทำงาน และทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ควบคู่กับการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบ ความมีจิตสาธารณะ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความกล้าหาญทางจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ด้านศาสนาและสังคมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เด็กและเยาวชนไทยจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่สามารถคัดกรองข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมจากสื่อได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหาครอบครัว ยาเสพติด และอาชญากรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษายังไม่สามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างสมบูรณ์

เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่ายังมีความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบและระบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนและชุมชนโดยตรง การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเดิมยังไม่สามารถตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนและการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบการเรียนออนไลน์มาผสมผสานกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่กับการเรียนรู้เชิงเนื้อหา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาระบบการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการสอนออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

3) เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

4) เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) **รูปแบบการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

2) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีคำถามวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน และมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รายงานการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทเรียนออนไลน์ จำนวน 43 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทุกข้อ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.893

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค แนวทางพัฒนา และข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสังเคราะห์เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้บทเรียนออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยใช้กระบวนการออกแบบการสอนตามโมเดล ADDIE ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

ระบบการเรียนรู้พัฒนาบนแพลตฟอร์ม Google Classroom ประกอบด้วยเนื้อหาบทเรียน แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน คู่มือครู คู่มือผู้เรียน และแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ระบบ

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้ระบบการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มทดลอง โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One Group Pre-test Post-test Design เป็นระยะเวลา 15 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

3) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน โรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 76 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน ได้จากการสุ่มตามตารางของ Krejcie และ Morgan

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน และการวิจัยแบบพัฒนาใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/1 จำนวน 39 คน

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินประสิทธิผลของระบบการจัดการเรียนรู้

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง โดยได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์ข้อมู

7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (KR-20) ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) และการทดสอบค่าที (t-test แบบ Dependent)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 63 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 19 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 15–16 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ช่วงอายุ 13–14 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และช่วงอายุ 17–18 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และครูผู้สอน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.37, S.D. = 0.142) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในมุมมองของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 0.192)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.251)

ด้านสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในมุมมองของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.15, S.D. = 0.613)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09, S.D. = 0.223)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (ครูผู้สอน)

ผลการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบ เครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุนไม่เพียงพอ ภาระงานของครูผู้สอนที่ซ้ำซ้อน และการบริหารจัดการเวลาเรียนที่ยังไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะที่ได้รับ คือ การเพิ่มจำนวนผู้รับผิดชอบ จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และเตรียมความพร้อมทั้งก่อนและหลังการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (ครูผู้สอน)

พบปัญหาด้านความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต นักเรียนขาดความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมต่ำ การสื่อสารเป็นไปในลักษณะทางเดียว ครูและนักเรียนเกิดความเหนื่อยล้า รวมถึงการขาดประสบการณ์ของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ต การจัดกิจกรรมแบบกลุ่ม การเพิ่มปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนออนไลน์ การให้ข้อเสนอแนะต่อผลงานของนักเรียนอย่างทันท่วงที และการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ (นักเรียน)

นักเรียนประสบปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่บ้าน อุปกรณ์การเรียนไม่เพียงพอ ความไม่พร้อมด้านค่าใช้จ่ายอินเทอร์เน็ต และการปรับตัวต่อรูปแบบการเรียนออนไลน์

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การสนับสนุนอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายด้านอินเทอร์เน็ต การจัดโครงการยืมอุปกรณ์ การบันทึกการสอนเพื่อทบทวนย้อนหลัง และการปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

4) แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ควรกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างชัดเจน วิเคราะห์บริบทผู้เรียนและทรัพยากรที่มีอยู่ ออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานแบบร่วมมือ พร้อมทั้งสนับสนุนแรงจูงใจแก่ครูผู้สอนผ่านการอบรมและระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม

3. ผลการวิเคราะห์การสร้างและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

3.1 ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มทดลองจำนวน 39 คน พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.54, S.D. = 0.233) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านหลักสูตรและเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.76, S.D. = 0.318)

ด้านผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.76, S.D. = 0.318)

ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.58, S.D. = 0.463)

ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.54, S.D. = 0.499)

ด้านปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 2.97, S.D. = 0.532)

3.2 ประสิทธิผลของระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 13.82 (S.D. = 1.12) และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 19.54 (S.D. = 1.46) แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน

ผลการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งในมุมมองของครูผู้สอนและนักเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์มีการปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังคงประสบข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Moore (1989) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ออนไลน์มีช่องว่างเชิงปฏิสัมพันธ์ (Transactional Distance) ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี และบริบทของผู้เรียน

หากขาดการออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO ที่ชี้ให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเป็นอุปสรรคสำคัญของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา

ในมุมมองของครูผู้สอน ปัญหาหลัก ได้แก่ ภาระงานที่ซ้ำซ้อน การขาดประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ และความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหลายการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอนยังต้องการการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Competency) และการสนับสนุนเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่ในมุมมองของนักเรียน พบว่าปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่บ้าน ความพร้อมของอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายด้านอินเทอร์เน็ต เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bronfenbrenner’s Ecological Systems Theory ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ของผู้เรียนได้รับอิทธิพลจากบริบทแวดล้อมหลายระดับ โดยเฉพาะครอบครัวและสภาพแวดล้อมใกล้ตัว

2. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนว่า การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางระบบสนับสนุนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านบุคลากร เทคโนโลยี และการบริหารจัดการเวลาเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ระบบการเรียนรู้ (Learning System Theory) ที่มองว่าการเรียนรู้เป็นผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบหลายส่วน ได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา เทคโนโลยี และการประเมินผล

ข้อเสนอแนะที่เน้นการจัดกิจกรรมแบบกลุ่มและการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนออนไลน์ สอดคล้องกับแนวคิด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของ Johnson & Johnson ที่ระบุว่า การเรียนรู้ที่มีเป้าหมายร่วม การพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก และความรับผิดชอบรายบุคคล จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทักษะทางสังคม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การเสนอให้มีการอบรมครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องและการจัดแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์ ยังสอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

3. การสร้างและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิผลในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการออกแบบการเรียนรู้ออนไลน์โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาได้เป็นอย่างดี

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่มองว่าผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดกิจกรรมแบบร่วมมือในสภาพแวดล้อมออนไลน์จึงเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้เชิงลึก

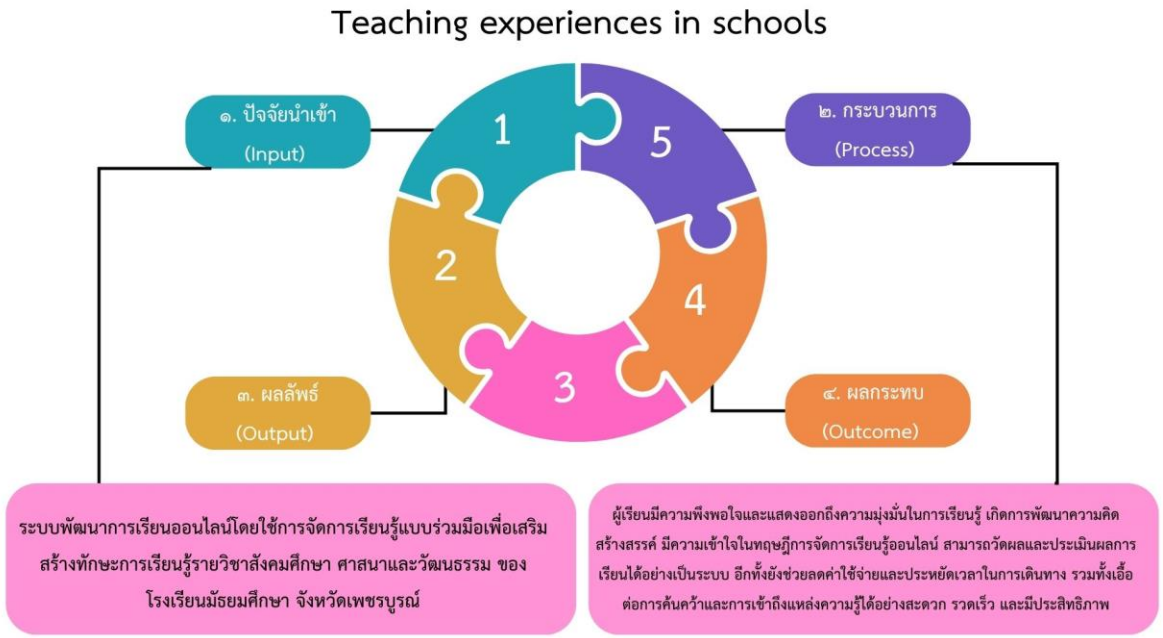
นอกจากนี้ การที่ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการวัดและประเมินผลที่

หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งในด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของผู้เรียน และการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีความยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านนโยบาย ทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้สร้างเป็นองค์ความรู้วิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย “ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” อธิบายภาพองค์ความรู้จากการวิจัย ประกอบไปด้วย ดังนี้

T หมายถึง Teaching experiences in schools การสอนประสบการณ์ในโรงเรียนการในสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ

1) ปัจจัยนำเข้า คือสภาพปัญหาและการต้องการระบบการสอนแบบออนไลน์ (Input)

2) กระบวนการ (Process) กระบวนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ADDIE MODEL 5 ขั้นตอน และผลลัพธ์ที่ได้

3) ผลลัพธ์ (Output) คือ ระบบการสอนออนไลน์

4) ผลกระทบ (Outcome)

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการเรียน เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความเข้าใจในทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนได้อย่างมีระบบ อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาในการเดินทาง และเอื้อต่อการค้นคว้าและการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ระบบการจัดการเรียนออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค สร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ และประเมินประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ประการแรก ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรคทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ภาระงานของครูผู้สอน ความเสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต และความพร้อมของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้จากที่บ้าน

ประการที่สอง ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ พบว่า ครูผู้สอนประสบข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ การออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการเวลา ขณะที่นักเรียนประสบปัญหาด้านอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ประการที่สาม ผลการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและได้รับความพึงพอใจจากผู้เรียนในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และบทบาทของครูผู้สอน นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น

ประการสุดท้าย ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ พบว่า ระบบมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการ

เรียนรู้ออนไลน์สามารถส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาอื่นในระดับมัธยมศึกษาได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดระบบสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามการจัดการเรียนรู้ออนไลน์อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2) ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นแก่ครูผู้สอนในการใช้ระบบห้องเรียนออนไลน์

3) ควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้งานห้องเรียนออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

4) ควรมีมาตรการสนับสนุนด้านแรงจูงใจ เช่น การจัดสรรเงินรางวัลหรือค่าตอบแทนแก่ครูผู้สอนที่พัฒนาการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ครูผู้สอนควรศึกษาและทำความเข้าใจขั้นตอนการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ก่อนนำไปใช้ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมในบทบาทหน้าที่ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการสืบค้นความรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และเตรียมสื่อเทคโนโลยีรวมถึงแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมให้พร้อมใช้งาน

2) ครูผู้สอนควรชี้แจงขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสะดวกและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบห้องเรียนออนไลน์ในระยะยาว เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิผล ความยั่งยืนของระบบ และแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) หรือการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังรายวิชาและระดับชั้นอื่น ๆ รวมถึงบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.

ณรงค์ เรืองศรี. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์. 33(2), 45–60.

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

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2564). การเรียนรู้ออนไลน์กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 20(1), 1–14.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวโน้มการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative learning: Improving university instruction by basing practice on validated theory. Journal on Excellence in College Teaching. 25(3–4), 85–118.

Moore, M. G. (2019). Theory of transactional distance. In M. G. Moore & W. C. Diehl (Eds.). Handbook of distance education. New York, NY: Routledge.

OECD. (2020). Education responses to COVID-19: Embracing digital learning and online collaboration. Paris: OECD Publishing.

Slavin, R. E. (2018). Educational psychology: Theory and practice (12th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Sun, A., & Chen, X. (2016). Online education and its effective practice: A research review. Journal of Information Technology Education: Research. 15, 157–190.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris: UNESCO.

การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา

Development of a Buddhist teaching system based on the Threefold Training to improve learning outcomes for secondary school students at Phai Dam Wittayakom Ratchamangkalaphisek School, Chachoengsao Province

พระธเนศวร ธีรธมฺโม (ทองเชียง)
PhraThanesuan Thirathammo (Thong Chiang)
พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม
Phramaha Somboon Suthammo
สมชัย ศรีนอก
Somchai Srinok
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Received: 11 January 2026; Revised: 29 August 2026; Accepted: 29 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา 2) พัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา 3) ประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา และ 4) นำเสนอระบบประเมินและรับรองการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวม 243 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ รวม 10 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ความรู้ด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนการสอน โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) อยู่ในระดับมาก 2) ระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) สภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการพัฒนาระบบอยู่ในระดับมาก และ 4) ระบบประเมินและรับรองการสอนที่นำเสนอมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบการสอน, พระพุทธศาสนา, หลักไตรสิกขา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, นักเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) study the body of knowledge related to the development of a Buddhist teaching system based on the Threefold Training (Sila, Samadhi, and Paññā); (2) develop a Buddhist teaching system based on the Threefold Training; (3) assess the problems and needs of the Buddhist teaching system based on the Threefold Training; and (4) propose an evaluation and accreditation system for Buddhist teaching based on the Threefold Training in order to enhance the academic achievement of secondary school students at Phaedam Pittayakom Ratchamangkalaphisek School, Chachoengsao Province.

This study employed a Research and Development (R&D) methodology, integrating quantitative and qualitative research approaches. The population consisted of school administrators, teachers, and students, totaling 243 participants. The sample comprised 154 participants. Research instruments included questionnaires, in-depth interviews with experts, and focus group discussions involving 10 specialists in learning management, social studies, and online instruction.

The research findings revealed that: (1) the body of knowledge concerning content, learning activities, learning media, assessment and evaluation, and supportive learning environments integrated with the Threefold Training was rated at a high level; (2) the developed Buddhist teaching system was overall appropriate at a high level; (3) the existing problems in instructional management were at a moderate level, while the needs for system development were at a high level; and (4) the proposed evaluation and accreditation system was feasible and beneficial for developing students' knowledge, moral values, and life skills, leading to sustainable improvement in academic achievement.

Keywords: instructional system development, Buddhism, Threefold Training, academic achievement, secondary school students

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติที่มุ่งพัฒนาคน พัฒนาครู และพัฒนาสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในอนาคตจึงให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากสภาพจริงมากขึ้น ส่งผลให้บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และกำกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสการพัฒนาดังกล่าว ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมของเยาวชนยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่สังคมไทยให้ความห่วงใย การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่อาจตอบโจทย์การพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการรู้จักใช้ชีวิตอย่างมีสติและรับผิดชอบต่อสังคม พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและจิตใจของสังคมไทย จึงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ด้วยเหตุนี้ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้ดำเนินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีแก่เยาวชน ผ่านการนิมนต์พระสงฆ์เข้าไปจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ต่อมาโครงการดังกล่าวได้ขยายผลอย่างกว้างขวางภายใต้ความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงโรงเรียนวิถีพุทธทั่วประเทศ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งมีพระสงฆ์เข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก

ผลการประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า นักเรียนสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น มีสมาธิในการเรียน มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในหลายสถานศึกษายังประสบปัญหาในด้านรูปแบบและระบบการสอนที่ขาดความชัดเจน ความต่อเนื่อง และการบูรณาการที่เป็นระบบ ส่งผลให้การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มศักยภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการสำคัญว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ

ในบริบทของการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พบว่าครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจ และบริบทของผู้เรียน รวมทั้งต้องใช้วิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นระบบ นักเรียนบางส่วนยังมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยรวม

หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักการสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา หลักดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน การนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการกับระบบการสอนจึงสามารถเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทั้งความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยเชื่อมโยงกับมรรคมีองค์แปด อันเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและสมดุล

ดังนั้น การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย มีสมาธิในการเรียน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในสังคม

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา

2) เพื่อพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา

3) เพื่อประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา

4) เพื่อนำเสนอระบบประเมินและรับรองการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยแบบพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือสูง อันนำไปสู่การพัฒนาระบบการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณมุ่งศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อสังเคราะห์แนวคิดและพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู และนักเรียน โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 243 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ได้จากการสุ่มแบบง่าย ประกอบด้วยผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน ๑๐ คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังคมศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธธรรมและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการสอนที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา แบ่งเป็น ๔ ตอน คือ ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

3) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาและปรับปรุงรูปแบบการสอนเครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างภายหลังจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการบันทึกเสียง ภาพ และจดบันทึกอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการจัดหมวดหมู่ สังเคราะห์ และตีความข้อมูลตามประเด็นและวัตถุประสงค์การวิจัย

นอกจากนี้ การวิจัยยังใช้กระบวนการวิจัย 7 ขั้นตอน (7 Model Steps) ได้แก่ การกำหนดปัญหาวัตถุประสงค์ การออกแบบการวิจัย การวัดตัวแปร การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้พัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศและอายุ มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมระบบการสอนทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนการสอน สามารถนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาจิตใจของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อระบบการสอนตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผล และด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่านักเรียนให้ความสำคัญกับการใช้สื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเข้าใจ และสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของระบบการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.08, S.D. = 0.60) ขณะที่ความต้องการของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.13) แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบการสอนในด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนวทางและรับรองระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ระบบการสอนตามหลักไตรสิกขามีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยศีลช่วยส่งเสริมระเบียบวินัย สมาธิช่วยสร้างความตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และปัญญาช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ควรเน้นการอธิบายหลักไตรสิกขาในเชิงประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และพัฒนาศักยภาพผู้สอนให้มีความเข้าใจในหลักการอย่างถูกต้อง เพื่อให้ระบบการสอนสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป ระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งในมิติด้านวิชาการ คุณธรรม และการดำเนินชีวิต

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งอธิบายและตีความผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเชื่อมโยงผลการวิจัยกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนให้เห็นความสอดคล้องและความแตกต่างของผลการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

1) ระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนการสอน สามารถนำหลักศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่เห็นว่า ไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic Learning) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ช่วยส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น

2) นักเรียนมีความคิดเห็นต่อระบบการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสื่อการเรียนรู้และด้านการวัดประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มีสื่อหลากหลาย เข้าใจ

ง่าย และสามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Approach) ที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการประเมินผลที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนและส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อบูรณาการเข้ากับหลักสมาธิและปัญญา ยิ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

3) สภาพปัญหาของระบบการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการของนักเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าระบบการสอนที่มีอยู่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผล

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบการเรียนการสอน (Instructional System Design) ที่ระบุว่า การพัฒนาระบบต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า หากครูสามารถออกแบบกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจหลักธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น อันเป็นการสอดรับกับหลักไตรสิกขาที่เน้นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน

4) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ระบบการสอนตามหลักไตรสิกขามีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยศีลช่วยสร้างวินัยและความรับผิดชอบ สมาธิช่วยเสริมสร้างความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และปัญญาช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่เห็นว่า ไตรสิกขาเป็นธรรมที่เกื้อหนุนกันและเกิดขึ้นพร้อมกันในการพัฒนามนุษย์

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนว่า ความสำเร็จของระบบการสอนขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ครูไม่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างในการประยุกต์ใช้คุณธรรมในชีวิตจริง ดังนั้น หากมีการพัฒนาศักยภาพผู้สอนควบคู่กับการพัฒนาระบบการสอน จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา” เป็นวิจัยแบบพัฒนา (Research and Development) โดยมีการสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ระบบสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการวิจัย 7 model step (๑) ประเด็นปัญหาการวิจัย (Problem) ผู้วิจัยจะต้องกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อนำมาสู่การวิจัย (๒) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective) ที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา (๓) การออกแบบการ

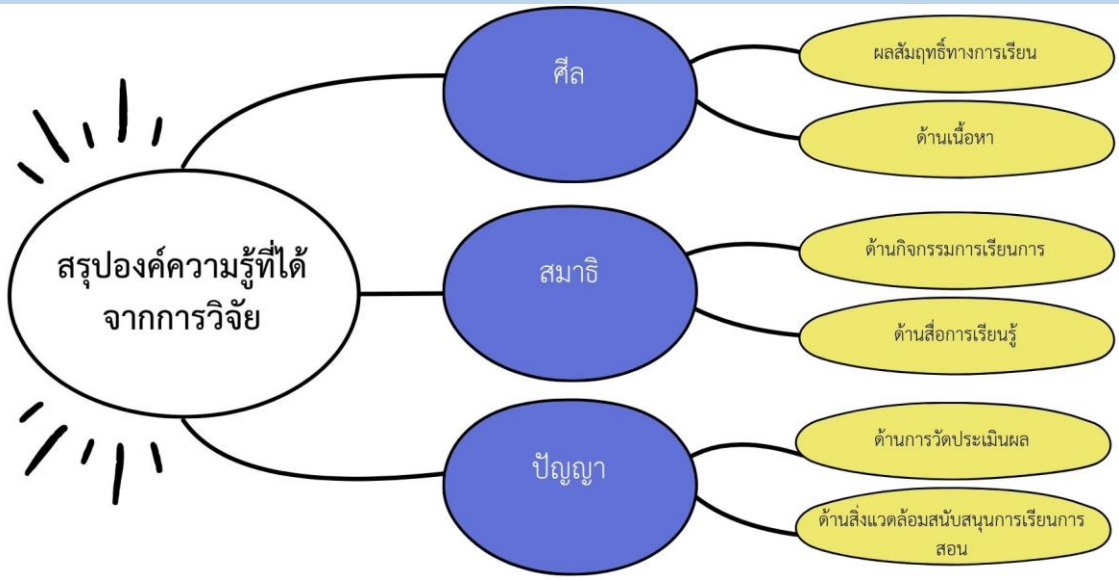
วิจัย (Research Design) เป็นการกำหนดรูปแบบหรือวิธีการแสดงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (๔) การวัดค่าตัวแปร (Variable Measurement) ที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม หรือตัวแปรอื่นที่อาจเกี่ยวข้อง (๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ผู้วิจัยกำหนดว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามอย่างไร (๖) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประมาณและข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (๗) การสรุปผล (Generalizations) ผู้วิจัยสรุปจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออธิบายลักษณะที่ปรากฏของประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยนำเสนอในรูปแบบรายงานการวิจัยโดยมีผลสรุปดังนี้

องค์ความรู้โดยภาพรวมที่ได้จากการวิจัยที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆโดยผู้วิจัยพอที่จะสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้เป็นแนวทางในการวิจัย คือ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นได้ว่า พัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ด้านสภาพปัญหาที่พบในระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับปรานกลาง

องค์ความรู้ด้านความต้องการที่พบในระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก

องค์ความโดยภาพรวมที่จากการสัมภาษณ์ทั้ง ๕ ด้าน จำนวน ๑๐รูป/คน นี้ จะเห็นได้ว่า การน้อมนำหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสังคมศึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ศีล เป็นหลักการที่มุ่งพัฒนาในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวินัย เคารพกติกา มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข ขณะเดียวกัน สมาธิ เป็นหลักการที่เน้นการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สมาธิในการควบคุมความคิดและอารมณ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ อันจะนำไปสู่การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและการตัดสินใจที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือการงดเว้นจากการกระทำใด ๆ ส่วน ปัญญา เป็นหลักการสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในสรรพสิ่งตามความเป็นจริง สามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแยกแยะ และการสืบหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและมีเหตุผล ดังนั้น การพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักไตรสิกขาจึงมิใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการเท่านั้น หากแต่ยังเป็นกระบวนการพัฒนาที่บูรณาการทั้งมิติด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าด้วยกันอย่างสมดุล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่จำกัดเฉพาะเพียงวิชาสังคมศึกษา ทั้งยังเอื้อต่อการสร้างผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถทางวิชาการ และทักษะการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน แสดงเป็น Mind Mapping ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 Mind Mapping สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุป

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา พบว่า องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการสอนมีลักษณะเป็นระบบและครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนการสอน โดยการบูรณาการหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของหลักไตรสิกขาในการเป็นฐานแนวคิดสำคัญของการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษา

นอกจากนี้ ผลการพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการออกแบบการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับองค์ประกอบของระบบการสอนทั้ง ๕ ด้าน สามารถตอบสนองต่อความต้องการและลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควบคู่กับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ในด้านการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของระบบการสอน พบว่า สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาระบบการสอนอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาให้มีรูปแบบที่ชัดเจน เป็นระบบ และทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน

ผลการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ระบบประเมินและรับรองการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาที่นำเสนอมีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบ

ด้าน ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยเน้นการนำหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ ๓ ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) โรงเรียนควรนำหลักไตรสิกขาไปบูรณาการในระบบการสอนของทุกหมวดวิชาที่เปิดสอน ไม่จำกัดเฉพาะวิชาสังคมศึกษาเท่านั้น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการแก้ปัญหา

2) บุคลากรทุกภาคส่วน ทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชน และสถาบันการศึกษา ควรสนับสนุนระบบการสอนตามหลักไตรสิกขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) ระบบการสอนตามหลักไตรสิกขาไม่จำกัดเฉพาะระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับประถมศึกษา มัธยมต้น หรือระดับอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อปลูกฝังความเข้าใจในหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1) ระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา สามารถนำไปใช้ในระดับชั้นเรียนต่าง ๆ ทั้งประถมศึกษา มัธยมศึกษา รวมถึงระดับอุดมศึกษาได้

2) ระบบสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของชุมชน เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชนทุกช่วงวัย

3) ระบบสามารถบูรณาการกับหมวดวิชาอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบองค์รวมและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการสอนวิชาอื่น ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือภาษาไทย เพื่อประเมินผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในหลายด้าน

2) ควรศึกษากิจกรรมการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักไตรสิกขาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3) ควรศึกษาการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของระบบการสอนพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทิศนา แขมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). ไตรสิกขา: หลักการศึกษาตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2560). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิด วิธีวิจัย และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. New York, NY: Longman.

Richey, R. C., & Klein, J. D. (2014). Design and development research: Methods, strategies, and issues. New York, NY: Routledge.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris: UNESCO.

การพัฒนาระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียน สำหรับกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา

The Development of Cooperative Learning-Based Instructional System to Enhance Curiosity and Lifelong Learning Skills in Social Studies, Religion and Culture Learning Area among Lower Secondary School Students in Chachoengsao Province)

พระปลัดสมศักดิ์ กตธมฺโม (โสรัตน์ถาวร)
Phrapaladsomsak Katadhammo (Soradthawon)
สมชัย ศรีนอก
Somchai Srinok
สุรชัย แก้วคูณ
Surachai Kaewkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Received: 14 January 2026; Revised: 29 August 2026; Accepted: 31 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยประยุกต์กระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 7 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน จาก 4 โรงเรียน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือต้นแบบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และเครื่องมือประเมินคุณภาพระบบการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ร่วมมืออย่างเป็นระบบ นักเรียนมีพฤติกรรมการสร้างความรู้หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยหลังเรียน (2.96) สูงกว่าก่อนเรียน (1.98) ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการสอนสามารถส่งเสริมทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) โดยเฉพาะขั้นนำเข้าสู่บทเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.25) และผลการประเมินรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าระบบการสอนมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.14) สรุปได้ว่าระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ เหมาะสมต่อการใช้จริง และช่วยส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล.

คำสำคัญ: การเรียนแบบร่วมมือ, ระบบการสอน, ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน, สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

Abstract

The objective of this research was to develop an instructional system based on the approach to enhance the learning enthusiasm and inquisitiveness of lower secondary school students in the learning area of Social Studies, Religion, and Culture under the educational service area of Chachoengsao Province. This study employed a Research and Development methodology by applying a seven-step process of educational innovation development. The sample consisted of five experts (one in educational technology and four in social studies education) and forty Grade 9 students from four schools selected through multistage random sampling.

The research instruments included prototype materials, questionnaires, in-depth interviews, and instructional system quality assessment tools. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that the developed cooperative learning-based instructional system was highly appropriate (mean = 3.92), comprising eight key components that systematically covered the cooperative learning process. Students' knowledge construction behaviors after learning were significantly higher than before learning, with a post-test mean score of 2.69, compared to a pre-test mean of 1.98, indicating that the system effectively enhanced students' learning enthusiasm and inquiry skills.

Moreover, students reported a high level of satisfaction with the instructional process (mean = 4.16), particularly in the introduction stage (mean = 4.25). The expert validation results also confirmed that the instructional system was highly appropriate (overall mean = 4.14). In conclusion, the cooperative learning-based instructional system developed in this study is of high quality, practical for classroom implementation, and effective in fostering students' learning enthusiasm and curiosity.

Keywords: Cooperative Learning, Instructional System, Curiosity and Lifelong Learning, Social Studies, Religion and Culture

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีลักษณะสำคัญคือ การใช้ "ความรู้" เป็นทุนในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และนวัตกรรม (Trilling & Fadel, 2009) สังคมในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ และวัฒนธรรมทางสังคม ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้ของมนุษย์ไม่อาจจำกัดอยู่เพียงในห้องเรียน แต่ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง (UNESCO, 2015) ในบริบทดังกล่าว ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "ทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Curiosity and Lifelong Learning Skills)" ที่สะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การตั้งคำถามเพื่อค้นหาความจริง การกล้าแสดงความคิดเห็น และการใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาตนเอง (OECD, 2018; World Economic Forum, 2020) ทักษะดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะใฝ่รู้ใฝ่เรียนมิได้เกิดขึ้นจากการสอนเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เช่น การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry-based Learning) และการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) ซึ่งล้วนช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากเห็น และกล้าที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาทักษะใฝ่รู้ใฝ่เรียนมิได้เกิดขึ้นจากการสอนเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เช่น การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

(Problem-based Learning) การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry-based Learning) และการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) ซึ่งล้วนช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากเห็น และกล้าที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อสร้างสังคมคุณภาพและยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ “3R 8C” เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ สื่อสาร สร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีคุณธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะด้านนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการจัดการศึกษาไทยยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดรูปแบบการสอนที่เหมาะสม ขาดทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดี ระบบประเมินผลไม่เหมาะสม และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “พลเมืองดี” มีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยครอบคลุม 5 สาระหลัก ได้แก่ ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม หน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ ซึ่งมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม

ปัจจุบันแนวทางการจัดการเรียนรู้เน้น “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (Learner-Centered) โดยใช้วิธีการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะการคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา และทักษะชีวิต ซึ่งแนวคิด “การเรียนแบบร่วมมือ” (Collaborative Learning หรือ Cooperative Learning) จึงเป็นแนวทางที่ตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพราะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Approach) และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นภารกิจสำคัญของครูผู้สอนสังคมศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ที่ต่อยอดได้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ประเด็นสังคมร่วมสมัยได้อย่างลึกซึ้ง และมีความใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็น “พลเมืองแห่งศตวรรษที่ 21” อย่างสมบูรณ์ (Partnership for 21st Century Learning, 2019)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (R&D) ตามแนวทางของ Borg and Gall (1989) และอ้างอิงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

2. การวิเคราะห์หลักสูตรและกำหนดกรอบแนวคิดระบบการสอน

3. การออกแบบและพัฒนาระบบการสอนต้นแบบตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning Model)

4. การตรวจสอบความถูกต้องของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

5. การทดลองใช้ระบบการสอนในชั้นเรียนจริง (Try-out)

6. การปรับปรุงและพัฒนาระบบตามผลการประเมิน

7. การประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมของระบบการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการสอนสังคมศึกษา จำนวน 5 คน

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 128 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้องของระบบการสอนและเครื่องมือวิจัย

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 4 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยโรงเรียนละ 10 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และพระวิทยากร รวม 10 คน เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้

3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากครูและผู้เชี่ยวชาญ

4. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเรียน

5. แบบประเมินพฤติกรรมการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพื่อวัดพฤติกรรมและความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

6. แบบสังเกตการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

7. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อระบบการสอน

8. แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทุกประเภทได้รับการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3-5 ท่าน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.50–1.00

2. ทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มนักเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. ออกแบบและพัฒนาระบบการสอน ตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ โดยกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โครงสร้างกิจกรรม วิธีการประเมินผล และแนวทางการบูรณาการสื่อการเรียนรู้

3. ตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. ทดลองใช้ระบบการสอนในชั้นเรียนจริงกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓

5. เก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียน–หลังเรียน แบบสังเกต และแบบประเมินพฤติกรรม

6. เก็บข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียนต่อระบบการสอนและการเรียนรู้แบบร่วมมือ

7. สรุปผลและประเมินคุณภาพระบบการสอน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อยืนยันประสิทธิภาพและความเหมาะสมของระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเรียน

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน มี

ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการสร้างความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและผลการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าระบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

นอกจากนี้ ระบบการสอนยังประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีการวิเคราะห์บริบท การเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ รายละเอียดดังนี้

1. ผลการพัฒนาระบบการสอน

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning-based Instructional System) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 ส่วน ได้แก่

1) การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ครู และโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบการสอน โดยพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ยังขาดแรงจูงใจและทักษะการเรียนรู้เชิงรุก ขณะที่ครูยังเน้นการบรรยายมากกว่าการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input Factors Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และศักยภาพของผู้สอน เพื่อกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3) การเตรียมความพร้อม (Preparation) ประกอบด้วยการวางแผนจัดกลุ่มผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

4) การจัดกิจกรรมการสอน (Teaching Process) ใช้แนวคิดหลักของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่มย่อย การมีเป้าหมายร่วมกัน การรับผิดชอบรายบุคคล และการพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก (Positive Interdependence) โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้

5) การประเมินผล (Evaluation) มีทั้งการประเมินผลระหว่างเรียน (Formative Evaluation) และการประเมินผลปลายหน่วย (Summative Evaluation) โดยเน้นการประเมินเชิงกระบวนการ เช่น การมีส่วนร่วม การแก้ปัญหาร่วมกัน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ของผู้เรียน

6) การสรุปผลการสอน (Teaching Summary) เป็นขั้นตอนการรวบรวมผลการเรียนรู้และข้อเสนอแนะจากผู้เรียน เพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกและความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือ

7) ผลผลิต (Result) หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากระบบการสอน ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Curiosity and Lifelong Learning Skills) และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration Skills) ซึ่งปรากฏชัดเจนจากผลสะท้อนของผู้เรียน

8) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (Adjust) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มุ่งปรับปรุงระบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาศัยข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้สอน และผู้เรียน เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน ด้านจิตวิทยาการศึกษา และด้านเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมเท่ากับ 3.92 ซึ่งอยู่ในระดับ “มาก” โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสอดคล้องขององค์ประกอบระบบกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านความชัดเจนของกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.90

ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของการจัดการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียน

ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนหลังจากได้รับการจัดการเรียนการสอนตามระบบการสอนที่พัฒนาขึ้น พบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการทดสอบในสองขั้นตอน ได้แก่

1) การทดสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น (Try Out)ได้ดำเนินการทดลองใช้ระบบการสอนในกลุ่มนักเรียนขนาดเล็ก เพื่อทดสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ขั้นตอนการจัดกิจกรรม และเครื่องมือการประเมิน พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index) เพิ่มขึ้นจาก 0.65 ในการเรียนแบบเดิม เป็น 0.72 หลังจากใช้ระบบการสอนที่พัฒนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบการสอนใหม่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีกว่าเดิม และสามารถประยุกต์ความรู้ในการทำกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การทดลองสอนจริง (Trial Run)เมื่อขยายผลการใช้ระบบการสอนกับกลุ่มนักเรียนในชั้นเรียนจริง พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผลเฉลี่ยเท่ากับ 0.74 ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐานเกณฑ์ 0.70 ที่นิยมใช้ในการประเมินประสิทธิผล

ของนวัตกรรมการเรียนการสอน (ตามแนวของบุญชม ศรีสะอาด, 2562) ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) และทักษะกระบวนการเรียนรู้ (Process Skills)

นอกจากนี้ จากการสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนและแบบบันทึกการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ การตั้งคำถาม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ประเด็นทางสังคมได้ลึกซึ้งกว่าเดิม แสดงถึงการเกิดพัฒนาการทางความคิดระดับสูง (Higher Order Thinking) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในศตวรรษที่ 21

โดยสรุป การวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียนชี้ให้เห็นว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้น สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทักษะใฝ่รู้ใฝ่เรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการสร้างทักษะใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างความรู้ของนักเรียนหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ย 2.69 ซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลองที่มีค่าเฉลี่ย 1.98 อยู่ในระดับมาก (อยู่ในเกณฑ์ “ยอมรับได้”) โดยผลการเปรียบเทียบแสดงให้เห็นถึง พัฒนาการด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการเด่นชัดในด้านการตั้งคำถามเพื่อแสวงหาความรู้ การค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม รวมถึงการสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Inquiry) และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills)

จากการสังเกตในชั้นเรียนและแบบประเมินตนเองของผู้เรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของกลุ่มและตนเองมากขึ้นอย่างชัดเจน กระบวนการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากเพื่อน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเชิงบวก และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมและการให้ข้อเสนอแนะระหว่างกัน

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson และ Johnson (1999) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกระบวนการที่สร้าง “การพึ่งพาอาศัยกันเชิงบวก” (Positive Interdependence) และ “ความรับผิดชอบส่วนบุคคล” (Individual Accountability) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาความใฝ่รู้และแรงจูงใจภายในของผู้เรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Slavin (2009) ที่ระบุว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่กันไป

โดยสรุป ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทักษะใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสดงให้เห็นว่า การใช้ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือมีประสิทธิผลอย่างชัดเจน สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมใฝ่รู้ คิดวิเคราะห์ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือ พบว่าโดยรวมผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.16) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านขั้นนำเข้าสู่บทเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผ่านกิจกรรมการตั้งคำถาม ปัญหาเชิงสถานการณ์ และการเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมทางจิตใจและจูงใจในการเรียนรู้

ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.18 ผู้เรียนส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ทำงานร่วมกันในกลุ่มช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งขึ้น และสามารถเรียนรู้จากเพื่อนร่วมกลุ่มได้อย่างเป็นธรรมชาติ

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ย 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผู้เรียนชื่นชมวิธีการสอนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และอภิปราย โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าการบรรยาย

ด้านบรรยากาศการเรียนรู้และความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ผู้เรียนรายงานว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้รู้สึกเป็นมิตร สนุก และกล้าแสดงออกมากขึ้น

นอกจากนี้ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนว่า นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง ทำให้กล้าแสดงความคิดเห็นต่อหน้ากลุ่ม และรู้สึกว่าการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการจดจำ แต่เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนและค้นหาความรู้ร่วมกัน ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson และ Johnson (1999) และ Slavin (2009) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน เพิ่มความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้เรียนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โดยสรุป การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนยืนยันว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ทั้งในด้านเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และบรรยากาศในชั้นเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายในและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในระยะยาว

5. ผลการประเมินรับรองระบบการสอน

ผลการประเมินรับรองระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการสอนสังคมศึกษา พบว่าระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 แสดงให้เห็นว่าระบบดังกล่าวมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้จริง และส่งผลต่อการพัฒนาทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

องค์ประกอบด้านภาพรวมของระบบ ได้รับค่าความเหมาะสมสูงที่สุด **(**ค่าเฉลี่ย 4.33**)** สะท้อนว่าระบบการสอนมีความครบถ้วน เป็นเอกภาพ และสามารถบูรณาการแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือกับบริบทการสอนในกลุ่มสาระสังคมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบด้านผลย้อนกลับและผลลัพธ์ของการสอน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมากเช่นกัน **(**ค่าเฉลี่ย 4.21**)** แสดงว่าระบบสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาระบบ ได้รับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90–4.10 ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ (จำนวน 4 คน) เห็นว่าระบบการสอนมีความสมบูรณ์ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง ส่วนอีก 1 คนเสนอแนะให้ปรับปรุงรายละเอียดในขั้นตอนการประเมินผลและการสรุปผลการสอนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความต่อเนื่องของวงจรการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

โดยสรุป ผลการประเมินรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับสูง สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และมีศักยภาพในการขยายผลสู่การใช้ในบริบทการศึกษาระดับอื่นได้ในอนาคต

อภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิด ความร่วมมือในการเรียนรู้ (Collaborative Learning Behavior**)** และมี ทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Curiosity and Lifelong Learning Skills) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านพฤติกรรมการสร้างความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยรวม ซึ่งสะท้อนว่าระบบการสอนดังกล่าวมีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

ผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Slavin (2009) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เนื่องจากผู้เรียนรู้สึกถึงความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มและได้รับการยอมรับจากเพื่อน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมเชิงบวกในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนแนวคิดของ Johnson และ Johnson (1999) ที่เน้นว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือจะเกิดผลสูงสุดเมื่อมีการพึ่งพาอาศัยกันเชิง

บวก (Positive Interdependence) และความรับผิดชอบรายบุคคล (Individual Accountability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนหลังการทดลอง แสดงให้เห็นว่าระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูชิศ สถิตย์พงษ์ (2560) ที่พบว่าการพัฒนาระบบการสอนโดยใช้แนวคิดภควันตภาพ (Quantum Teaching) สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของทั้งสองแนวคิดต่างให้ความสำคัญกับ “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (Learner-Centered Approach) และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ซึ่งช่วยกระตุ้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ผลการวิจัยยังพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อระบบการสอนในระดับสูง โดยเฉพาะในขั้นนำเข้าสู่บทเรียนและขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างความหมายและความเข้าใจด้วยตนเองผ่านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Vygotsky, 1978) ระบบการสอนแบบร่วมมือจึงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก และแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่การเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่าระบบการสอนมีความเหมาะสมในระดับมาก ยังแสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาเป็นไปตามหลักการของการออกแบบเชิงระบบ (Systematic Instructional Design) ที่เน้นความครบถ้วน สมเหตุสมผล และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (Dick & Carey, 2015)

โดยสรุป การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาการของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมคุณลักษณะด้านสังคม อารมณ์ และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learner) ตามแนวทางการศึกษาศตวรรษที่ 21 อันสอดคล้องกับเป้าหมายของงานวิจัยนี้อย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

1. องค์ความรู้เชิงทฤษฎี (Theoretical Knowledge)

1.1 การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากทฤษฎีสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ซึ่งมองว่าผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 ระบบการสอนที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท การกำหนดปัจจัยนำเข้า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดวงจรคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

1.3 การส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนไม่เพียงเกิดจากแรงจูงใจภายนอก (เช่น การประเมินผลหรือรางวัล) แต่ยังเกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ได้รับการกระตุ้นจากบรรยากาศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในความสามารถของตน

2. องค์ความรู้เชิงปฏิบัติ (Practical Knowledge)

2.1 การพัฒนาระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis)

2) การวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input Factors Analysis)

3) การเตรียมความพร้อม (Preparation)

4) การจัดกิจกรรมการสอน (Teaching Process)

5) การประเมินผล (Evaluation)

6) การสรุปผลการสอน (Teaching Summary)

7) ผลผลิต (Result)

8) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (Adjust)สามารถใช้เป็น “ต้นแบบ” ของระบบการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจน เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในรายวิชาต่าง ๆ

2.2 การจัดกิจกรรมแบบกลุ่มย่อย (Small Group Learning) ที่มีเป้าหมายร่วมกันและการแบ่งบทบาทที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น เกิดการพัฒนาทักษะทางสังคม การสื่อสาร และการแก้ปัญหาร่วมกัน

2.3 การใช้วิธีประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer Assessment) และการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกและสามารถประเมินตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ความรู้เชิงพัฒนา (Developmental Knowledge)

3.1 ระบบการสอนที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าดัชนีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นจาก 0.65 เป็น 0.74 ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จของกระบวนการพัฒนา

3.2 พฤติกรรมการสร้างความรู้ของนักเรียนหลังการเรียนสูงขึ้นจาก 1.98 เป็น 2.69 แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการคิดวิเคราะห์ที่เด่นชัด

3.3 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อระบบการสอนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.16) โดยเฉพาะขั้นตอนการเริ่มต้นกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและบรรยากาศการเรียนรู้

4. สาระสำคัญขององค์ความรู้ใหม่ (New Body of Knowledge)

4.1 การเรียนรู้แบบร่วมมือที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสามารถพัฒนา “ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต” และ “แรงจูงใจภายใน” ของผู้เรียนได้จริง

4.2 ระบบการสอนที่มีโครงสร้างแบบวงจร (Cyclic Learning System) เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามแนวทางของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

4.3 การพัฒนาระบบการสอนควรยึดหลัก “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง – ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน

สรุป

ระบบการสอนตามแนวคิดการเรียนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ร่วมมืออย่างเป็นระบบ นักเรียนมีพฤติกรรมการสร้างความรู้หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยหลังเรียน (2.96) สูงกว่าก่อนเรียน (1.98) ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการสอนสามารถส่งเสริมทักษะความใฝ่รู้ใฝ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. เชิงการปฏิบัติ (Practical Suggestions) ครูผู้สอนควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้กลุ่ม และการประเมินผลเชิงสมรรถนะ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. เชิงนโยบาย (Policy Suggestions) สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาควรสนับสนุนให้มีการขยายผลการใช้ระบบการสอนแบบร่วมมือไปยังกลุ่มสาระอื่น ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในภาพรวม

3. เชิงการวิจัย (Research Suggestions) ควรมีการศึกษาติดตามผลระยะยาวเกี่ยวกับผลของการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการเปรียบเทียบผลระหว่างรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือกับรูปแบบอื่น เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project-based Learning) หรือการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

เอกสารอ้างอิง

ภูชิศ สถิตย์พงษ์. (2560). การพัฒนาระบบการสอนภูมิศาสตร์แบบภควันตภาพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). กรอบสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานแนวโน้มการศึกษาไทย 2565: การเรียนรู้เชิงรุกในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

ellanca, J., & Brandt, R. (Eds.). (2010). 21st century skills: Rethinking how students learn. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning (5th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Laal, M., & Ghodsi, S. M. (2012). Benefits of collaborative learning. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 31, 486–490.

Office of the Basic Education Commission. (2021). Core competencies framework of basic education students 2021. Bangkok, Thailand: OBEC.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). The future of education and skills: Education 2030. Paris: OECD Publishing.

Panitz, T. (1999). Collaborative versus cooperative learning: A comparison of the two concepts which will help us understand the underlying nature of interactive learning. ERIC Document Reproduction Service No. ED448443.

Slavin, R. E. (2009). Educational psychology: Theory and practice (9th ed.). Boston, MA: Pearson.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

The People's Opinions on Local Development Policies Selaphum Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province

พระสุรชัย อนงฺคโณ (ศักดิ์วงษ์)
Phra Surachai Anankano (Sakwong)
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wedsuwan Ardwichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-et Campus
E–mail:gboy100lera@gmail.com

Received: 12 January 2026; Revised: 3 February 2026; Accepted: 10 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ จำนวน 387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ข้อเสนอแนะของประชาชนสะท้อนความต้องการพัฒนาท้องถิ่นอย่างรอบด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต การศึกษาและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ และเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและความยั่งยืนของชุมชน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของประชาชน, นโยบายการพัฒนาท้องถิ่น, เทศบาลตำบลเสลภูมิ

Abstract

The objectives of this thesis research were: 1) to study public opinions toward local development policies of Selaphum Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. 2) to compare public opinions classified by gender, age, educational level, and occupation. 3) to examine public suggestions regarding local development policies. The sample consisted of 387 residents aged 18 years and over living within Selaphum Subdistrict Municipality. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and descriptive analysis.

The results found that: 1) The research findings revealed that the overall level of public opinions toward local development policies was at a high level. Among the dimensions, infrastructure development had the highest mean score, while quality of life and social aspects had the lowest mean score. 2) The comparison of public opinions classified by personal factors showed no statistically significant differences. 3) Public suggestions reflected comprehensive demands for local development in various dimensions, including infrastructure, quality of life, education and culture, environment, administration and management, and the economy, with an emphasis on public participation and community sustainability.

Keywords: People's Opinions, Local Development Policies, Selaphum Subdistrict Municipality

บทนำ

การกระจายอำนาจการปกครองเป็นสาระสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งส่งเสริมการพัฒนาการเมืองการปกครองในระดับประเทศ และเปิดโอกาสให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน โดยเฉพาะสังคมชนบทซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประเทศและเป็นที่อยู่อาศัยของประชาชนส่วนใหญ่ที่ยังคงประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการ

พัฒนาประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน และส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในท้องถิ่น โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธวิธี และการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (อธิวัฒน์ มนตรี, 2562)

การกำหนดนโยบายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลและภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งการจัดทำนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นมีเป้าหมายเพื่อดำเนินภารกิจตามกฎหมาย ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชน จัดบริการสาธารณะ และบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากร หวังมหาพร, 2563) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างนโยบายกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนจึงมีความจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (ปาริชาติ ละดาไส และคณะ, 2565)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งและเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวความคิดและโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นอุดมคติตามหลักการกระจายอำนาจและมีที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีการจัดตั้งขึ้นเป็นแห่ง ๆ ไป ดังที่บัญญัติไว้แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่12) พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองของรัฐที่มีหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนจึงเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อวิถีชีวิต ที่อยู่บนแนวคิดพื้นฐานและความต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชนของตนเอง (อรนันท์ กลันทปุระ, 2565) การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานของชุมชนที่สำคัญ เทศบาลมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชน โดยต้องพัฒนาคนและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลให้อยู่ดีกินดี มีสุขภาพดี สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ พัฒนาภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมของเมือง รวมทั้งต้องพัฒนาและรักษาวัฒนธรรม การศึกษา และประเพณีท้องถิ่น ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงวิธีการในการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเทศบาลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนดังกล่าวแล้วนั้น เทศบาล

ต้องจัดให้มีการปกครอง การบริหาร การกำกับควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย เป็นที่ยอมรับของประชาชน จึงนับว่าเป็นวิธีการสำคัญประการหนึ่งในการเข้าถึงประชาชนโดยตรง (สิริณัฏฐ์ เพชรศรีชาติ, 2566)

จากบทบาทและภารกิจดังกล่าว การรับรู้และความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินงานของเทศบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถินของเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการดดเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางของประชาชนเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเป็น เพศชาย 5,691 คน เพศหญิง 6,048 คน รวมทั้งจำนวนประชากรทั้งหมด 11,739 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 387 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความผิดพลาดได้ 5%

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1.แบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานการวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัวแนวคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมี 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaires)

3. การสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่คำนวณได้อยู่ที่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามแผนที่กำหนดไว้

2) ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักช่วงคะแนน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามหลักจุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะความเรียงประกอบการอภิปรายผล

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ค่าความถี่ (Frequency)

1.2) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ t – test (แบบ Independent Samples)

2.2) การวิเคราะห์ความความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.00	0.85	มาก
2. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	3.84	0.90	มาก
3. ด้านการศึกษา และศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	3.99	0.81	มาก
4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.96	0.81	มาก
5. ด้านการเมืองและการบริหาร	3.94	0.81	มาก

6. ด้านเศรษฐกิจ	3.92	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.94**	**0.83**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล ตำบลเสลภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.94, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ด้านการศึกษา และศาสนาศิลปวัฒนธรรม ($\overline{X}$ =3.99, S.D.=0.81) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.81) ด้านการเมืองและการบริหาร ($\overline{X}$ =3.94, S.D.=0.81) ด้านเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ =3.92, S.D.=0.80) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ($\overline{X}$ =3.84, S.D.=0.90)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล ตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาชุมชนครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมบำรุงไฟส่องทางเพื่อความปลอดภัยและทัศนียภาพที่ดีขึ้น ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม มุ่งส่งเสริมเยาวชน กีฬา และกลุ่มแม่บ้านเพื่อสร้างความสามัคคีและสุขภาพชุมชน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เน้นการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียน อาหารกลางวัน และการสืบสานประเพณีท้องถิ่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์อย่างยั่งยืน ด้านการเมืองและการบริหาร เน้นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และด้านเศรษฐกิจ มุ่งพัฒนาอาชีพ สนับสนุนกลุ่มอาชีพ และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเสลภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองและการบริหาร และด้านเศรษฐกิจ ล้วนเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน และเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับชุมชน โดยเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า และระบบประปา การปรับปรุงผังเมืองรวมและการจัดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมและเป็นระเบียบ การคุ้มครองสิทธิและการจัดบริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การดูแลสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้สะอาดและเป็นระเบียบ รวมถึงการส่งเสริมอาชีพและการจัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้แก่ประชาชน ส่งผลให้ประชาชนมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศุทธิ์ คำโล่ (2561) ที่ศึกษานโยบายการพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลต่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่า นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัฒน์ ทองบุญชู (2565) ที่ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาชุมชนของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล เสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด ไว้ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสนใจต่อนโยบายการพัฒนาการเมือง การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสนใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวเกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆ ที่มากยิ่งขึ้นอย่างเท่ากัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศุทธิ์ คำโล่ (2561) ได้ศึกษานโยบายการพัฒนา ท้องถิ่นที่มีผลต่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า นโยบายที่ถูกออกแบบและดำเนินการนั้นมีความครอบคลุมและเข้าถึงทุกกลุ่มอายุอย่าง คือได้รับการรับรู้โดยผู้ใช้ชีวิตในพื้นที่ในหลากหลายวัย ซึ่งช่วยให้มีความคิดเห็นในระดับมาก และไม่แตกต่างกันตามอายุ สะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเสลภูมิ สามารถดำเนินนโยบายที่ได้รับการรับรู้และยอมรับจากประชาชนหลากหลายวัยได้อย่างดี แต่ก็ควรตรวจสอบเพิ่มเติมในประเด็นเฉพาะของแต่ละวัย เพื่อให้บริการและสื่อสารได้ตรงจุดยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทระวังครบุรี และ ชัยนันทธรณ ขาวงาม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัด นครราชสีมา ไม่ต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล

เสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า ทั้งนี้ถึงแม่ว่าจะมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ก็ไม่ได้ เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาหรือทำความเข้าใจ เพราะในสมัยปัจจุบันเราทำคนสามารถที่จะศึกษาหาข้อมูล ต่างๆเพิ่มเติมได้อยาก internet ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทุกๆสามารถเข้าถึงได้ รวมไปถึงประชาชนชนมีความ สนใจพัฒนา การเมือง การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสนใจในการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวเกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆที่มากยิ่งขึ้น ไปในทิศทางเดียวกันและอย่างเท่ากัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์แดง ยุชิ (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง อำเภอศรี สมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล เสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด ไว้ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้ว่าจะมีอาชีพที่ต่างกันก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจ เพราะในปัจจุบันประชาชนสามารถที่จะศึกษาหาข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติมได้จากอินเตอร์เน็ตที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทุกๆ คนสามารถเข้าถึงได้ รวมไปถึงประชาชนชนมีความสนใจพัฒนา การเมือง การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสนใจในการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆ มากยิ่งขึ้นในทิศทางเดียวกันและอย่างเท่ากัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทร ระวังครบุรี และ ชัยนันทธรณ ขาวงาม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัด นครราชสีมา ไม่ต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาชุมชนมีลักษณะครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและทัศนียภาพ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม มุ่งส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน กีฬา และกลุ่มแม่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและสุขภาวะของชุมชน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียน อาหารกลางวัน และการสืบสานประเพณีท้องถิ่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ด้านการเมืองและการบริหาร เน้นการบริหารจัดการตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และด้านเศรษฐกิจ มุ่งพัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งผลให้การพัฒนาครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม นำไปสู่ความเข้มแข็ง ความสามัคคี และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพฤกษา ชินเวช (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า ข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีความถี่สูง ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการชุมชน การสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การปลูกฝังค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทยที่พึงประสงค์ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลในระดับสูง โดยนโยบายดังกล่าวครอบคลุมหลายมิติของการพัฒนา ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งล้วนเป็นมิติที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการดำเนินนโยบายของเทศบาลมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตของชุมชนเข้ากับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนามีลักษณะสมดุล ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว ซึ่งสะท้อนคุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยต่อการกำหนดนโยบายและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเสลภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลเสลภูมิเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองและการบริหาร และด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการพัฒนา และยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเอื้อต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้กลไกที่หลากหลาย เช่น การจัดประชุมประชาคม การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อรับฟังความคิดเห็น และการเปิดเวทีสาธารณะ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เสริมสร้างความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 เทศบาลควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการสาธารณะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเสลภูมิ โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตและสังคมซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุ ปัญหา และความต้องการของประชาชน อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ประชาชนในเขต

เทศบาลตำบลอื่น เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนครในอำเภอหรือจังหวัดเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างรอบด้าน และนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานโยบายการพัฒนาท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของประชาชนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จันทร์แดง ยุชิ. (2560). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พฤกษา ชินเวช. (2560). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิริณัฏฐ์ เพชรศรีชาติ (25663). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางวิกฤตโควิด-19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 17(2), 211–236.

ภัทร ระวังครบุรี และ ชัยนันทธรณ ขาวงาม. (2566). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชศรีมา. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ. 4(1), 45 -62.

ธีรวัฒน์ ของบุญชู. (2565). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาชุมชนของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 9(4), 229.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาส์น.

ปาริชาติ ละดาไส, และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ. 7(12), 320 - 336.

ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากร หวังมหาพร. (2563). นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นไทย (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

สิทธิศุทธิ์ คำโล่. (2561). นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลต่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์. 3(1), 103-121.

อธิวัฒน์ มนตรี. (2562). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเคร็ง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมงกุฎทักษิณ. 1(1), 71-83.

อรนันท์ กลันทปุระ. (2565) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ. 5(2), 69–80.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1

Strategies for Human Resource Management in Schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1

พิชาภพ ฟูแสง
PichaPhop Foosang
กษิฎิฏฏ์ มีพรหม
Kasidit Meeprom
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
don.foosang@gmail.com
E–mail:gboy100lera@gmail.com

Received: 16 March 2026; Revised: 17 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการบริหารค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 89 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการสร้างกลยุทธ์ใช้การวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์โดยผู้บริหารและครู จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสังเคราะห์ได้ 12 กลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ที่เป็นไปได้และเป็นประโยชน์กับบริบท

ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสควบคู่การพัฒนานวัตกรรม 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและโปร่งใส และ 3) การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจโดยเชื่อมโยงกับทักษะดิจิทัลและผลงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ทั้งนี้ ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Abstract

This study, entitled Strategies for Human Resource Management in Schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, aimed to 1) investigate the current state of human resource management in schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, and 2) develop strategies for human resource management in those schools. This study employed mixed-methods research design. The scope of human resource management covered five dimensions: human resource planning, recruitment and selection, performance appraisal, training and development, and compensation management. The quantitative sample consisted of 89 school administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire on the current state of human resource management in schools. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. Strategy development was conducted through SWOT analysis and the TOWS Matrix. The feasibility and usefulness of the strategies were evaluated by 9 administrators and teachers. The findings revealed that the overall state of human resource management in schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. All five dimensions were also rated at a high level. In addition, 12 human resource management strategies were synthesized. The most feasible and useful strategies for the school context were: 1) enhancing work motivation through a transparent compensation and welfare system alongside innovation development; 2) strengthening the efficiency of personnel development planning under a fair and transparent compensation and welfare system; and 3) improving compensation and motivation systems by linking them with digital skills and innovative

performance of personnel. Overall, the strategies were evaluated at the highest level of feasibility and usefulness.

Keywords: human resource management strategies, schools, Phayao Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงมิใช่เพียงภารกิจด้านงานบุคคล แต่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามภารกิจ และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในเชิงทฤษฎี Bernardin (2010) อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการบุคลากรผ่านนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะที่ อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2563) เน้นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเป็นระบบ เช่น นวพร กาญจนศรี (2562) ที่ระบุว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารรางวัล การบริหารเส้นทางอาชีพ และการดูแลด้านความปลอดภัยและสุขภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสืบสกุล น รินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ที่เสนอว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในยุคใหม่ควรครอบคลุมทั้งมิติของโครงสร้างองค์กร การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกรอบแนวคิดและกระบวนการที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาหลายประการ โดยชูชัย สมิทธิไกร (2562) ระบุว่าปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ต่อเนื่อง การสรรหาบุคลากรไม่ตรงความต้องการ รวมถึงปัญหาด้านค่าตอบแทน ความไม่เป็นธรรม และการสื่อสารภายในองค์กร(สกล บุญสิน, 2560)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยังพบปัญหาที่สะท้อนลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ได้แก่ ความไม่สมดุลของอัตรากำลังครูระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองกับโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล ปัญหาครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก และความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพอันเนื่องมาจากการโยกย้ายบุคลากร ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อบริบทเชิงพื้นที่มากกว่าการดำเนินงานตามแนวทางทั่วไป

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงดำเนินการในลักษณะเชิงปฏิบัติการตามระเบียบ มากกว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดทิศทางที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว อีกทั้งยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องเริ่มจากการศึกษาสภาพจริงของการดำเนินงาน ทั้งในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริง และนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การฝึกอบรมและพัฒนา และ 5) การบริหารค่าตอบแทน ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายแหล่ง

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือการวางแผนระบบเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในด้านจำนวนและทักษะ ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น แนวโน้มแรงงานและเศรษฐกิจ เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

การสรรหาบุคลากรและคัดเลือกบุคลากร คือการหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร การสรรหาและคัดเลือกต้องมีระบบและประสิทธิภาพ ใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบภูมิหลัง โดยมุ่งเน้นที่คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเลือกบุคลากรที่เหมาะสมสนับสนุนเป้าหมายองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการวัดความสามารถของบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เป็นกระบวนการที่ยุติธรรมและโปร่งใส บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน การประเมินช่วยพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงผลการทำงาน โดยผู้ประเมินต้องมีความรู้ในหลักการและวิธีที่เหมาะสม

การฝึกอบรมและพัฒนา คือการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรใช้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย ทั้งในและนอกเวลางาน พร้อมจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ที่เพียงพอ รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางศีลธรรมและคุณธรรมควบคู่กับทักษะการทำงาน

การบริหารค่าตอบแทน คือการจัดการค่าตอบแทนขององค์กรอย่างมีระบบ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามหน้าที่และผลการทำงาน รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผ่านระบบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 734 คน จาก 72 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 69 คน และครู 665 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 89 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.10 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

	$(\bar{x})$	SD	แปลผล	ลำดับ
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.48	0.396	ปานกลาง	5
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.72	0.509	มาก	3
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	0.555	มาก	1
การฝึกอบรมและพัฒนา	3.75	0.500	มาก	2
การบริหารค่าตอบแทน	3.66	0.456	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.72	0.425	มาก	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยภายในที่สำคัญประกอบด้วยโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุทรัพยากร และการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยภายนอกประกอบด้วยด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย ซึ่งล้วนส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จำนวน 12 กลยุทธ์

รายการ	**ความเป็นไปได้**			**ความเป็นประโยชน์**		
	$(\bar{x})$	S.D	แปลผล	$(\bar{x})$	S.D	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพบุคลากร	4.44	0.527	มาก	4.56	0.527	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใส ควบคู่การพัฒนานวัตกรรม	4.67	0.500	มากที่สุด	4.67	0.500	มากที่สุด

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับการสรรหาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.22	0.667	มาก	4.22	0.677	มาก
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	3.78	0.667	มาก	3.89	0.782	มาก
กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและโปร่งใส	4.56	0.726	มากที่สุด	4.67	0.707	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างคุ้มค่า ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและระเบียบ	4.22	0.441	มาก	4.22	0.441	มาก
กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการวางแผนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ	3.89	0.782	มาก	4.00	0.707	มาก
กลยุทธ์ที่ 8 ยกระดับการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทและเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.11	0.601	มาก	4.00	0.707	มาก
กลยุทธ์ที่ 9 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ โดยเชื่อมโยงกับทักษะดิจิทัลและผลงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร	4.67	0.500	มากที่สุด	4.67	0.500	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 10 ปรับปรุงการวางแผนงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.11	0.601	มาก	4.11	0.601	มาก
กลยุทธ์ที่ 11 ยกระดับกระบวนการวิเคราะห์แผนการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการพัฒนาบุคลากร	3.78	0.833	มาก	3.78	0.667	มาก
กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนาระบบค่าตอบแทนและการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดด้านกฎหมายและงบประมาณ	4.44	0.527	มาก	4.44	0.527	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	0.329	มาก	4.27	0.353	มาก

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.51) มานำเสนอเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต1

รายการ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	($\bar{x}$)	S.D.	แปลผล	($\bar{x}$)	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสควบคู่การพัฒนานวัตกรรม	4.67	0.500	มากที่สุด	4.67	0.500	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและโปร่งใส	4.56	0.727	มากที่สุด	4.67	0.707	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 9 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ โดยเชื่อมโยงกับทักษะดิจิทัลและผลงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร	4.67	0.500	มากที่สุด	4.67	0.500	มากที่สุด

คัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไว้ 3 กลยุทธ์ ได้แก่

1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสควบคู่การพัฒนานวัตกรรม

2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและโปร่งใส

3) การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจโดยเชื่อมโยงกับทักษะดิจิทัลและผลงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ผลการประเมินกลยุทธ์โดยผู้บริหารและครู พบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีศักยภาพที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรในฐานะทรัพยากรหลักขององค์การ ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Taylor (2020) และ Dessler (2020) ที่มองว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านกระบวนการดึงดูด พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิชุดา สร้อยสุด และคณะ (2562) และสกล บุญสิน (2560) ที่เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ อย่างไรก็ตาม แม้ผลโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับบริบทของพื้นที่ซึ่งยังประสบปัญหาความไม่สมดุลของอัตรากำลัง ครูไม่ตรงสาขา และความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าระดับดังกล่าวสะท้อนเพียงประสิทธิภาพเชิงการดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัด มิได้หมายความว่าปัญหาเชิงโครงสร้างได้รับการแก้ไขแล้ว

2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถอธิบายได้ว่าสถานศึกษามีความคุ้นเคยกับระบบการประเมินตามระเบียบและตัวชี้วัดของภาครัฐ ทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2020) ที่อธิบายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลสัมฤทธิ์และพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การที่ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูง ไม่ได้หมายความว่าระบบประเมินมีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ แต่ควรพัฒนาไปสู่การประเมินเชิงพัฒนา (developmental appraisal) ที่เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับและการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลมากยิ่งขึ้น

3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2561) และ Noe et al. (2019) ที่มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของพื้นที่ที่มีปัญหาการโยกย้ายบุคลากรและความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนา โดยเฉพาะในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล พบว่ายังมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการพัฒนาให้มีความยืดหยุ่นและต่อเนื่องมากขึ้น เช่น การพัฒนาแบบเครือข่าย การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

4) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก ถือเป็นข้อค้นพบที่มีนัยสำคัญ เนื่องจากสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการคาดการณ์และการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนวพร กาญจนศรี (2563) และนราธิป ธีรธนาธร (2564) ที่ระบุว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้น

ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด และต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น การที่ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าส่วนอื่น จึงสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่

5) กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเน้นแรงจูงใจ ความเป็นธรรม และนวัตกรรม ผลการวิจัยที่พบว่ากลยุทธ์สำคัญมุ่งเน้นระบบค่าตอบแทน ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการสร้างแรงจูงใจ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทสถานศึกษาไม่ได้มุ่งเพียงการจัดสรรบุคลากร แต่ต้องสร้างระบบที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2020) และ Armstrong & Taylor (2020) ที่เน้นบทบาทของระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง Ulrich et al. (2022) ที่เสนอว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ต้องเชื่อมโยงกับการสร้างคุณค่าและนวัตกรรมในองค์กร

6) ผลการประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดการที่กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ David (2005) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

สรุป

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในพื้นที่มีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ส่วนด้านการบริหารค่าตอบแทนและด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะการวางแผนอัตรากำลังเชิงรุกและการสร้างระบบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า ปัจจัยภายในส่วนใหญ่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารจัดการ ขณะที่ปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

2) ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix พบว่า สามารถพัฒนากลยุทธ์ได้จำนวน 12 กลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์สำคัญที่มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับสูง 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โปร่งใสควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรม การเสริมสร้างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจโดยเชื่อมโยงกับทักษะดิจิทัลและผลงานเชิงนวัตกรรม

3) ผลการประเมินกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง พบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรปรับระบบการวางแผนและการจัดสรรอัตรากำลังครูให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และยังประสบปัญหาความไม่สมดุลของอัตรากำลัง

2) หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าประเด็นแรงจูงใจและค่าตอบแทนเป็นกลยุทธ์สำคัญ

3) สถานศึกษาควรนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนานวัตกรรม และการเชื่อมโยงผลงานกับการยกย่องหรือรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในบรรดา 5 ด้าน จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในมิติของข้อจำกัดเชิงระบบ นโยบายการจัดสรรอัตรากำลัง การบริหารข้อมูลบุคลากร และปัจจัยเชิงพื้นที่ที่มีผลต่อการวางแผนกำลังคน

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามกรอบการพัฒนางานบุคคลของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยแบบผสมที่เข้มข้นมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดดเด่นและโรงเรียนที่มีข้อจำกัดสูง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการ ปัญหา และเงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

ณัฐติพร อ้นด้วง. (2565). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นราธิป ธีรธนาธร. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

นวพร กาญจนศรี. (2562). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการเสริมสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล. (2561). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชุดา สร้อยสุด, เมธินี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคนน้ำอ่าง, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. Journal of Modern Learning Development. 6(5), 341–352.

สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2569 จาก https://www.krisdika.go.th

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). ราชกิจจานุเบกษา. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2569 จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.

Bernardin, H. J. (2010). Human resource management: An experiential approach.

David, F. R. (2005). Strategic management: Concepts and cases (10th ed.). Prentice Hall.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Fundamentals of human resource management (11th ed.). McGraw-Hill.

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2022). HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources (2nd ed.). McGraw-Hill Education.

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Guidelines for Enhancing Work Performance of Personnel in Public Sector Organizations: A Case Study of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

พิสิทธิ์ มาสี
Pisit masee
สมปอง สุวรรณภูมา
Sompong Suwannaphuma
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: pisitmasee2539@gmail.com
E–mail:gboy100lera@gmail.com

Received: 22 February 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 24 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยใช้กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 286 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 10 คน จากตัวแทนภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่อประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า: 1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้าน ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 และ .074

ตามลำดับ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพันธกิจองค์กร การศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพระยะยาว และการประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของบุคลากร, องค์กรภาครัฐ

Abstract

This research article aims to: 1) examine the enhancement of work performance efficiency among personnel in public sector organizations; 2) investigate the factors affecting work performance efficiency; and 3) explore guidelines for improving work performance efficiency of personnel in public sector organizations, using the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization as a case study this study employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 286 personnel from the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. In addition, 10 key informants representing the public sector, government sector, and local sector were interviewed for in-depth information. The research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis to support the discussion of the findings

The research findings revealed that: 1) The overall work performance efficiency of personnel in the public sector, in the case of the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, was at a moderate level. By aspect, the highest levels were seminars and meetings, followed by further education and training 2) The factors affecting work performance efficiency were motivation, personnel development, and work system improvement, with unstandardized regression coefficients (b) of .322, .249, and .074, respectively. 3) The guidelines for enhancing work performance efficiency include continuous training aligned with the organization's mission, further education to develop knowledge and skills, and seminars or meetings to promote knowledge exchange and internal knowledge transfer within the organization.

Keywords: Performance Enhancement, Personnel Performance, Public Sector Organizations

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันในทุกภาคส่วน ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน โดยเฉพาะระบบราชการไทยที่ยังเผชิญปัญหาด้านประสิทธิภาพ ความซ้ำซ้อนของขั้นตอน ความล่าช้า และประเด็นด้านธรรมาภิบาล แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) จึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม อันนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ นอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการนำหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหาร จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562)

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ซึ่งการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธีสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรได้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นองค์การต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลักจึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้และต้องมีการประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป การที่องค์การจะบรรลุภารกิจหลักตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพราะ “คน” มีความรู้สึก มิใช่ทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นวัตถุ การให้ความสำคัญกับคนในองค์การเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง ดังที่กล่าวมาแล้วว่าองค์การย่อมต้องการที่จะบริหารงานให้บรรลุภารกิจ (สุภางค์ จันทวานิช, 2561)

การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล มีความพึงพอใจและพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนา

หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดความก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการไม่เหมาะสม หรือไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (รุ่งรัตนา บุญหลง, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่ในการตราข้อบัญญัติ จัดทำและประสานแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น บริหารงบประมาณ และจัดบริการสาธารณะ รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น ภายใต้บริบทของจังหวัดที่มีพื้นที่กว้างและมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน การดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนพัฒนา การบริหารการคลัง และการให้บริการสาธารณะ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดและความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านความไม่สมดุลระหว่างภารกิจกับทรัพยากร ศักยภาพบุคลากรในบางสาขา กระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และระบบติดตามประเมินผลที่ต้องพัฒนา ดังนั้น การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2568)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีภารกิจด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่หลากหลาย ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

3) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 1,131 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 296 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ตัวแทนภาคประชาชน จำนวน 3 คน ตัวแทนภาครัฐ จำนวน 5 คน ตัวแทนภาคส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932)

2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview Guide) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย จำนวน 40 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.806

3.2 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงสร้างคำถามสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประสานงานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแจ้งวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคย และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์เชิงพรรณนา สรุป ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise Analysis)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่จะแสดงต่อไปนี้

1. **การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**

ตารางที่ 1 ระดับสภาพปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยภาพรวม)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัญหา
ด้านการฝึกอบรม	2.83	.66	ปานกลาง
ด้านการศึกษาต่อ	2.96	.43	ปานกลาง
ด้านการประชุมสัมมนา	3.17	.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**2.99**	**.34**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 ระดับสภาพปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.99, S.D=.34) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชุมสัมมนา ($\bar{X}$=3.17, S.D=.46) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}$=2.96, S.D=.43) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$=2.83, S.D=.66) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยภาพรวม)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.073	.376	.472	5.517	.000	.562	2.467
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.249	.101	.186	2.461	.014*	.420	2.381
ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_2)	.322	.081	.281	3.989	.000*	.485	2.062
ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.070	.079	.047	.889	.374	.847	1.180
ปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X_4)	.074	.042	.088	1.776	.027*	.970	1.031
ปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	-.099	.075	-.102	-1.328	.185	.405	2.467
SEest = ±0.64780, R = .284, R^2 = .081, Adj. R^2 = .064, F = 4.788, p-value = .01							

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 4.788, p-value = .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) เท่ากับ ±0.64780 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .284 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .081 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ .064 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 8.10 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X2) (β = .281, p = .000) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X1) (β = .186, p = .014) และ ปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X4) (β = .088, p = .027) ขณะที่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X3) และ ปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X5) ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

พบว่า 1) ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) ด้านการประชุมสัมมนา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และสามารถนำสาระสำคัญที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทั้งสามด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง นำมาอภิปรายดังนี้

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การประชุมสัมมนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ดี และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่ด้านการศึกษาต่อ แม้จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความรู้เชิงลึกและความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ผลลัพธ์อาจต้องใช้ระยะเวลาในการสะท้อนสู่ประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนด้านการฝึกอบรม แม้จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน แต่ระดับผลการประเมินที่ต่ำกว่าด้านอื่นอาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบการจัดกิจกรรม การติดตามประเมินผล หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชญ์ สมพรนิมิตกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่องการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมศุลกากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นควรให้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิรูประบบราชการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารราชการโดยมุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับเห็นควรเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปรับเปลี่ยนระบบราชการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมุ่งผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น อันสอดคล้องกับหลักการสำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.788$, p-value = .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) เท่ากับ ±0.64780 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .284 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .081 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ .064 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 8.10 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (X2) (β = .281, p = .000) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X1) (β = .186, p = .014) และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน (X4) (β = .088, p = .027) ขณะที่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี (X3) และปัจจัยด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X5) ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นคงที่ หากปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้คะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .322 หน่วย ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่มีขนาดสูงสุดในบรรดาตัวแปรที่ศึกษา แสดงให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ .249 สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากร มีผลเชิงบวกต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ .074 แม้จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่มีขนาดอิทธิพลน้อยกว่าสองปัจจัยแรก ซึ่งอาจสะท้อนว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากขาดแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กันไป ผลการวิเคราะห์

ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญสูงสุดในการพยากรณ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงระบบงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจยัพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 1) ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตลอดจนการกำกับติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ควรสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) ด้านการประชุมสัมมนา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และสามารถนำสาระสำคัญที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทั้งสามด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เด่นวัฒนา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเขตห้วยขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ในบริบทของ สำนักงานเขตห้วยขวาง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้าสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมการจัดสัมมนาและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเน้นทั้งมิติด้านประสิทธิภาพ คุณธรรม และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุผ่านการฝึกอบรมทักษะอาชีพ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน การสนับสนุนเงินทุนและปัจจัยการผลิต การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาช่องทางการตลาด เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน.

สรุป

1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้าน ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการปรับปรุงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 และ .074 ตามลำดับ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับพันธกิจองค์กร การศึกษาต่อเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพระยะ

ยาว และการประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยมีการกำหนดกรอบ แนวทาง และมาตรการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวควรสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และภารกิจหลัก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการกำหนดนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ความร่วมมือและประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารจะช่วยสร้างความชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบาย เสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และก่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการนำนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และภารกิจของตน ทั้งนี้ การดำเนินงานควรมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

2) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเอาใจใส่ การกำกับติดตาม และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มารับบริการเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ ผ่านกลไกที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม เวทีรับฟังความคิดเห็น หรือช่องทางออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิผล

4) ในการดำเนินงานตามแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้การให้บริการสาธารณะมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขึ้น เช่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานภายหลังการนำแนวทางหรือโครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการ

3) ควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2562). การบริหารภาครัฐแนวใหม่และการปฏิรูประบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งรัตนา บุญหลง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 15(2), 85–102.

วีรวิชญ์ สมพรนิมิตกุล. (2558). การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรพงษ์ เด่นวัฒนา. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเขตห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2562). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ. วารสารการบริหารภาครัฐและนโยบายสาธารณะ. 4(1), 1–18.

สุภางค์ จันทวานิช. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (2568). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. ชัยภูมิ: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology. 140, 1–55.

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, 49–60.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

The Application of Good Governance Principles by School Administrators in Educational Management: A Study of Opportunity Expansion Schools under Phrae Primary Educational Service Area Office 1

ภัทรวดี คำลือ
Phattharawadee Kumlue
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
School of Education University of Phayao
E-mail: Hideko2528@gmail.com

Received: 9 April 2026; Revised: 1 May 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie และ Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA หากพบความแตกต่าง ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า แม้ผู้ให้ข้อมูลมีบทบาท หน้าที่ และประสบการณ์แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สะท้อนถึงมุมมองร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research article aimed to: 1) investigate educational administration based on good governance principles in opportunity expansion schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1; 2) compare educational administration based on good governance principles according to position and work experience; and 3) investigate guidelines for educational administration based on good governance principles. The sample consisted of 125 school administrators and teachers. The sample size was determined according to the criteria of Krejcie and Morgan, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating-scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The findings revealed that: 1) overall educational administration based on good governance principles was at a high level, with the rule of law receiving the highest mean score, while participation and cost-effectiveness were also rated at a high level; 2) the comparison of educational administration based on the six principles of good governance, namely the rule of law, morality, transparency, participation, accountability, and cost-effectiveness, classified by position, showed no statistically significant differences in either the overall aspect or individual aspects at the .05 significance level; and 3) the guidelines for educational administration based on good governance principles indicated that, although the informants differed in their roles, responsibilities, and work experiences, their opinions were consistent and systematically interconnected, reflecting a shared perspective on educational administration based on good governance principles.

Keywords: School Administration, Good Governance Principles, School Administrators, Opportunity Expansion Schools

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองของไทยหลังปี 2540 ได้ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลสากลในหลายประการ

ผู้บริหารควรใช้แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาโดยมีหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษาอย่างสุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพ ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้อย่างดียิ่ง มีความเข้าใจในการบริหารงาน และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการแข่งขันที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเพิ่มขึ้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10 (พ.ศ. 2550–2554) โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 ที่เป็นเรื่องของการบริหารการจัดการประเทศ ได้กำหนดไว้ว่ายุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการมุ่งเน้นสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในสังคมไทยและการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารศึกษาถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำพาองค์กรขับเคลื่อนโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษาที่สามารถนำหลักการนี้มาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีขึ้น เพื่อเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคมในอนาคต

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาไทยจึงต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทท้องถิ่น การเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย และการค่อยเป็นค่อยไปในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่ทำลายคุณค่าดั้งเดิมที่ดีงาม การเน้นการศึกษาและการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็น หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1.หลักนิติธรรม 2.หลักคุณธรรม 3.หลักความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6.หลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555) ซึ่งหลักการเหล่านี้ มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่กำหนดให้มีกระจายอำนาจในการการจัดการศึกษาและบริหารงานในสถานศึกษาทั้งด้าน 4 ด้าน หากผู้บริหารมีข้อผิดพลาดในการบริหารการศึกษาในโรงเรียน จะทำให้เกิดการจัดการศึกษามีประสิทธิผลลดลง ด้วยเหตุและปัจจัยที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปตามที่วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของชาติได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีมาแต่เนิ่นนาน จึงต้องหาแนวทางการเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนกระบวนการการศึกษาในโรงเรียน เพื่อสร้างเด็กและ เยาวชนให้เป็นคนดีคนเก่ง มีความสุขและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในยุคปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลกดิจิทัลอย่างรวดเร็วได้ต่อไป หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้สถานศึกษาล้าหลัง ไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ได้ หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และพร้อมรับความท้าทายใหม่ๆ นี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อศึกษาหลักการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่นำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อนำผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การปรับปรุง ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

3) เพื่อหาแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie&Morgan (1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 225 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 125 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 104 คน และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตอบแบบสอบถาม จำแนกตำแหน่ง และประสบการณ์ของการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบรายการตรวจสอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับระดับบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยได้สร้างเพื่อใช้ในการวิจัยการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า
ตามแนวคิดของ Likert (1961) cited in Best & Kahn (1993, p. 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำบันทึก เสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้ง 17 โรงเรียน

3.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1ทั้ง 17 โรงเรียน 125 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 125 ชุด ได้รับกลับคืนมา 125 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตาม เพศ และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ =3.82, S.D. =0.53) รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73, S.D. =0.56) ถัดมาคือ หลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72, S.D. =0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ =3.68, S.D. =0.56)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.368	1	0.368	1.307	0.255
	ภายในกลุ่ม	34.64	123	0.282		
	โดยรวม	35.008	124			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.031	1	0.031	0.103	0.749
	ภายในกลุ่ม	37.418	123	0.304		
	โดยรวม	37.449	124			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.081	1	0.081	0.26	0.611
	ภายในกลุ่ม	38.235	123	0.311		
	โดยรวม	38.316	124			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.223	1	0.223	0.702	0.404
	ภายในกลุ่ม	39.111	123	0.318		
	โดยรวม	39.334	124			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.555	1	0.555	2.052	0.155
	ภายในกลุ่ม	33.256	123	0.27		
	โดยรวม	33.811	124			
หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.085	1	0.085	0.268	0.605
	ภายในกลุ่ม	38.797	123	0.315		
	โดยรวม	38.881	124			
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.184**	**1**	**0.184**	**0.683**	**0.41**
	ภายในกลุ่ม	**33.174**	**123**	**0.27**		
	โดยรวม	**33.358**	**124**			

จากตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตาม ในภาพรวมและหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.1	3	0.7	2.574	0.057
	ภายในกลุ่ม	32.908	121	0.272		
	โดยรวม	35.008	124			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.628	3	0.876	*3.044	0.031
	ภายในกลุ่ม	34.821	121	0.288		
	โดยรวม	37.449	124			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.105	3	1.035	*3.556	0.016
	ภายในกลุ่ม	35.211	121	0.291		
	โดยรวม	38.316	124			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.342	3	0.781	2.553	0.059
	ภายในกลุ่ม	36.992	121	0.306		
	โดยรวม	39.334	124			
หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.881	3	0.96	*3.757	0.013
	ภายในกลุ่ม	30.93	121	0.256		
	โดยรวม	33.811	124			
หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2.881	3	0.96	*3.757	0.013
	ภายในกลุ่ม	30.93	121	0.256		
	โดยรวม	33.811	124			
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	1.781	3	0.594	1.936	0.127
	ภายในกลุ่ม	37.101	121	0.307		
	โดยรวม	38.881	124			

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการ

ทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและในภาพรวมและหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

จากการศึกษาแนวทาง พบว่าแม้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะมีบทบาท หน้าที่ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่สาระสำคัญของความคิดเห็นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองร่วมเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของผู้บริหารต่อบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่ต้องบริหารงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ระบุว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรภาครัฐและสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กร (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตาม ในภาพรวมและหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดมีแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวปฏิบัติจากหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้บริหารทุกตำแหน่งจึงต้องปฏิบัติงานตามกรอบเดียวกัน ส่งผลให้การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่ระบุว่า โครงสร้างและระบบการบริหารขององค์กรการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบการบริหารที่ผู้บริหารทุกระดับต้องยึดถือร่วมกันอย่างเป็นมาตรฐานเดียว เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรภาครัฐและสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ จิตต์พิชชา จริยา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและในภาพรวมและหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับและรูปแบบการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีโอกาสผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งในด้านการยึดหลักกฎหมาย คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2018) ที่ระบุว่าประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (2007) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะสามารถใช้ทรัพยากรและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ มีวิสัยทัศน์ และคำนึงถึงผลลัพธ์ในระยะยาวมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนสอดคล้องกับ ศศิธร ขวัญหลาย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยกำหนดทิศทางการบริหารให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ระบุว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรภาครัฐ โดยเน้นความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กร (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562) ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลจึงไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว เมื่อพิจารณาหลักธรรมาภิบาลที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา พบว่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักที่ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแกนสำคัญในการบริหารงาน โดยหลักคุณธรรมถือเป็นรากฐานของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม จะสามารถสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2559) ที่กล่าวว่า คุณธรรมเป็นฐานรากของการบริหารและการพัฒนาสังคม หากผู้นำขาดคุณธรรม การบริหารจะไม่สามารถนำไปสู่ความยั่งยืนได้ ในขณะเดียวกัน หลักความโปร่งใสเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและการสื่อสารอย่างชัดเจน ช่วยลดความคลางแคลงใจและความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรภาครัฐและองค์กรทางการศึกษา

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ได้แก่ ความไม่เข้าใจในหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรบางส่วน ภาระงานด้านการบริหารและเอกสารที่มาก รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาและโครงสร้างการบริหาร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี การสื่อสารที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและในภาพรวมและหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาหลักนิติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษาหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างผลการศึกษาหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความเสมอภาค ผลการศึกษาหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาหลักความรับผิดชอบ พบว่า

ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อปัญหา และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ไกรษร วงศ์พรัด. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2562). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 22(3), 156-171.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ มูลสาร. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระอุทิศ สมฺมาภาณี (แท่งทอง). (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 9(3), 81–90.

ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ. (2566). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 7(1), 128.

รุ่ง แก้วแดง. (2563). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลลักษณ์ เด่นดวง. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมยศ สุวรรณชัย. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 7(2), 280.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2564). การประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 34(1), 1-22.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2563 (Education in Thailand 2020). พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำรวล ศิริสถิตย์. (2560). การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภัทร พันธ์พัฒนกุล. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัสสรา จันทร์สว่าง. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2564). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. (2563). การวิจัยและประเมินผลการศึกษา. ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภานุวัฒน์ กาวิน
Panuwat Kawin
นริศรา เสือคล้าย
Narissara Suaklay
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: panuwatkawin.poom@gmail.com

Received: 11 February 2026; Revised: 11 February 2026; Accepted: 2 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 281 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการ

สอน ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the technological leadership of school administrators, 2) the effectiveness of academic administration in school, and 3) their correlation, all under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group for this research consisted of 25 school administrators and 281 teachers, totaling 306 participants, selected using Taro Yamane's formula and stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The Item-Objective Congruence (IOC) index of the questionnaire ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.994. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) administrators' technological leadership was overall at a high level. When considered by aspect, the aspect with the highest mean score was technological vision, followed by the use of technology in teaching and learning, ethics in technology use, support and promotion of technology use in schools, use of technology in school administration, and technological application in assessment and evaluation, respectively. 2) The effectiveness of the academic administration of schools was overall at the highest level. When considered by aspect, the aspect with the highest mean score was measurement, evaluation, and credit transfer, followed by development of the learning process, educational supervision, school curriculum development, research for educational quality development, and development of educational media, innovation, and technology,

respectively. 3) A statistically significant high-level positive association was found between technological leadership and academic administrative effectiveness ($p < .01$)

Keywords: Relationships, Technological Leadership, Effectiveness of the Academic Administration in School

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้สะท้อนให้เห็นถึงมิติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมประชากรมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังประสบปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ อัตราการเกิดที่ลดลงและข้อจำกัดในการผลิตบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างในการเชื่อมโยงระหว่างการออกแบบหลักสูตรการศึกษากับทิศทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการทักษะแรงงานปรับเปลี่ยนไปในขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง นอกจากนี้ยังพบแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา ทำให้ทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของประชากรกลุ่มนี้ สภาวการณ์นี้จึงเป็นแรงผลักดันให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเข้ากับระบบการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันต่อพลวัตของโลก

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการกำกับดูแลและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ครอบคลุมงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติ ในการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน กำกับดูแลและส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และการสร้างระบบนิเทศติดตามที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้คุณลักษณะในการบริหารด้วยศาสตร์และศิลป์ มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของบุคลากร เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ (DuFour, 2004)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีถือเป็นสมรรถนะและคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในบริบทสังคมปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดรับกับยุคดิจิทัล (Flanagan & Jacobsen, 2003) ซึ่งครอบคลุมบทบาทสำคัญทั้งการบริหารจัดการระบบ

สารสนเทศ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานบริหาร และการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีในระดับสูง จะมีความสามารถในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสู่บุคลากร นำไปสู่กระบวนการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและคณะครูอย่างเป็นระบบ (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) โดยอาศัยการระดมความคิดที่หลากหลายภายใต้บริบทสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกัน เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่แม่นยำและถูกต้อง ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาจะต้องยึดโยงกับมาตรฐานหลักสูตรเป็นสำคัญ เพื่อเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า เทคโนโลยีทางการศึกษายังคงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของสถานศึกษาในพื้นที่ เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาและจัดทำระบบบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีมีข้อจำกัด ส่งผลให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากยังขาดความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถกำหนดทิศทางหรือขับเคลื่อนการพัฒนาและปฏิรูปการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนยังคงมุ่งเน้นการเรียนรู้ในชั้นเรียนผ่านตำราเป็นหลัก นอกจากนี้ ระบบการบริหารงานยังคงใช้เอกสารเป็นสำคัญ และขาดการบูรณาการสื่อดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญและสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานเป็นอย่างดี ขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนยังให้ความร่วมมือด้านทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

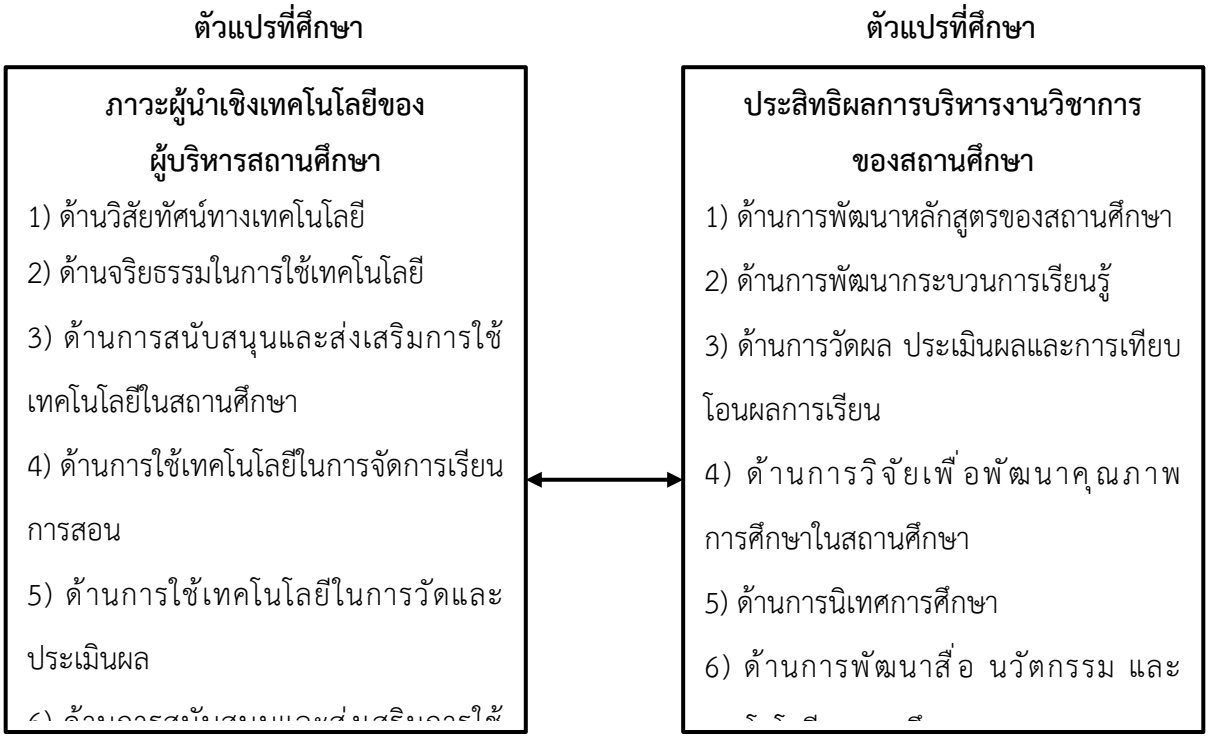
3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 ได้แก่ ผู้บริหาร 106 คน และครู 1,197 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,303 คน ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร 25 คน และครู 281 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

2) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ติดต่อไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

3) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือผ่านผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบ Google form ซึ่งในการตอบแบบสอบถามนั้น 1 อีเมล จะสามารถเข้าตอบกลับได้เพียงครั้งเดียว

4) เก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามให้ครบจำนวนตามที่กำหนด

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson – Coefficient Correlation) จากนั้นแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2545) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายใต้ตาราง

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์การแปลผล และจัดลำดับของระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 306		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.49	0.61	มาก	1
2. ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี	4.43	0.68	มาก	3
3. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	4.41	0.70	มาก	4
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.69	มาก	2
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.34	0.73	มาก	6
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.40	0.72	มาก	5
เฉลี่ยรวม	**4.42**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.69) ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.68) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ($\bar{X}$

= 4.41, S.D. = 0.70) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.73 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2) ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์การแปลผล และจัดลำดับของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	n = 306		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.56	0.52	มากที่สุด	4
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.61	0.51	มากที่สุด	2
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.61	0.48	มากที่สุด	1
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.50	0.56	มาก	5
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.58	0.53	มากที่สุด	3
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.42	0.68	มาก	6
เฉลี่ยรวม	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สพป. เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.61, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.68 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_1)	0.819**	สูง
2. ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี (X_2)	0.844**	สูง
3. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา (X_3)	0.861**	สูง
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (X_4)	0.862**	สูง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล (X_5)	0.834**	สูง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_6)	0.847**	สูง
ภาพรวม (X)	**0.887****	**สูง**

หมายเหตุ: **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง (r = 0.887) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.819 - 0.862 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (X_4) (r = 0.862) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา (X_3) (r = 0.861) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา (X_6) (r = 0.847) ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี (X_2) (r = 0.844) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล (X_5) (r = 0.834) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการของสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_1) (r = 0.819)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดให้ใช้เทคโนโลยีดำเนินงานของสถานศึกษา มีการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้นำในการปรับประยุกต์วิทยาการใหม่ ๆ มาผนวกกับการบริหารสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson and Dexter (2005) ที่อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา โสภิณ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่สูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ อินจงล้าน (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีของครู สพม.ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด และด้านวิสัยทัศน์ผู้นำในการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้วิจัยได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแห่งอนาคต โดยต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผ่านการบูรณาการกับการดำเนินงานในภาวะปัจจุบันและส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ของสถานศึกษา และยกระดับให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีระเบียบการวัดและประเมินผลที่ยึดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ส่งผลให้สถานศึกษามีระบบสารสนเทศสำหรับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และส่งเสริมการสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Marzano (2018) ที่ให้ความเห็นว่า การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผล เพราะช่วยให้สถานศึกษาสามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างตรงจุด ผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรัตน์ ขำจันทร์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล พรเพ็ง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบ มีระเบียบการวัดและประเมินผลที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการพิจารณาคุณภาพผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาและจุดบกพร่องในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเป็นกิจวัตร คำนึงถึงความคุ้มค่า ความถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม ตลอดจนบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบและสื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัย สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และพัฒนาศักยภาพครูผ่านการอบรมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์และการระดมทรัพยากร คุณลักษณะดังกล่าวสะท้อนภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Schrum และ Levin (2016) ที่อธิบายว่า ผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยไม่เพียงแต่จัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอเท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Flanagan และ Jacobsen (2003) ที่ระบุว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำทางเทคโนโลยีอย่างชัดเจน เพื่อเป็นฟันเฟือง

สำคัญในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมการสอน และพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกศักดิ์ ทินราช (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน มีการกำหนดการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เป็นแผนงาน/นโยบายของสถานศึกษา ส่งเสริมการบูรณาการในศาสตร์วิชา มุ่งพัฒนาทักษะทักษะวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาทักษะ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ และมีการสร้างพื้นที่สื่อโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และรู้จักใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Chang (2012) ที่ระบุว่า การให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้นั้น ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความฉลาดรู้ทางเทคโนโลยีของครูและยกระดับประสิทธิผลการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ ขำคล้าย (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับมีการบริหารงานวิชาการสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยให้เหตุผลว่าการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา การนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ จะช่วยเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้และส่งเสริมการบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีที่ชัดเจน ซึ่งเป็นรากฐานในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และทิศทางการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่กระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีมีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการส่งเสริมให้ครูบูรณาการสื่อเทคโนโลยีเข้ากับศาสตร์วิชา และนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน ขณะเดียวกันการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถติดตาม วิเคราะห์พัฒนาการทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ทั้งด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร รวมถึงด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐาน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล

ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีไปปรับประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินผลทางศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการวัดและประเมินผล การจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลสำหรับครูและบุคลากร และส่งเสริมให้มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม สำรวจความต้องการจำเป็นและความพร้อมของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในการผลิตและจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานและสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อสำรวจ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกศักดิ์ ทินราช, วิภาดา ประสารทรัพย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพกลาง. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(3), 837-860.

สัญญา โสภิณ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุขสันต์ อินจงล้าน, กุหลาบ ปุริสาร, และประสงค์ ต่อโชติ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.14(2), 93-103.

สุพล พรเพ็ง. (2562). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2), 452-467.

สุวิทย์ ขำคล้าย และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2565, 12 พฤษภาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 [Paper presentation]. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนุรัตน์ ขำจันทร์. (2564). การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อภิชาติ รอดนิยม. (2564). เทคโนโลยีการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในยุคใหม่. วารสารสังคมศาสตรและมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(9), 123-133.

Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. Educational Administration Quarterly. 41(1), 49–82.

Chang, I. H. (2012). The effect of principals' technological leadership on teachers' technological literacy and teaching effectiveness in Taiwanese elementary schools. Educational Technology & Society. 15(2), 328-340.

DuFour, R. (2004). What is a "professional learning community"?. Educational leadership, 61(8), 6-11.

Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership for Twenty-First Century Principal. Journal of Educational Administration. 41(2), 124-142.

Marzano, R. J. (2018). Making classroom assessments reliable and valid. Solution Tree Press.

Schrum, L., & Levin, B. B. (2016). Educational technology for school leaders. Corwin Press.

Sheninger, E. (2019). Digital leadership: Changing paradigms for changing times. 2nd ed. Corwin Press.

อิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่มุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในจังหวัดสมุทรปราการ

The Influence of ISO 14001 Environmental Management Systems on Financial and Customer Performance of Packaging Industry Entrepreneurs toward a Low-Carbon Economy in Samut Prakan Province, Thailand

ลักษมี บุญเอี่ยม
Laksamee Boon-iam
สุภาพร รัตนวิสุทธิ์
Supaporn Rattanavisut
นฤมล ชูชัยวรากิจ
Naruemol Chuchaivarakit
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Accountancy, Bangkok Thonburi University
laksamee.boo@bkkthon.ac.th

Received: 10 March 2026; Revised: 28 March 2026; Accepted: 20 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 ที่มีต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงิน และด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่มุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จำนวน 261 แห่ง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากเจ้าของกิจการ ผู้จัดการโรงงาน และผู้จัดการฝ่ายบัญชี การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในด้านการวางแผน การดำเนินการ การประเมินสมรรถนะ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.98, S.D. = 0.69) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (β = 0.68, $p < .001$) และด้านลูกค้า (β = 0.59, $p < .001$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงาน

ตามมาตรฐานดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้า ส่งผลให้ธุรกิจสามารถสร้างรายได้และผลกำไรเพิ่มขึ้น รวมทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลพบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงินมากกว่าด้านลูกค้า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในบริบทของเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

คำสำคัญ: ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสำเร็จของธุรกิจ, อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์

Abstract

This research article aims to study the influence of the ISO 14001 Environmental Management System (EMS) on business success, specifically in the financial and customer dimensions, among packaging industry entrepreneurs transitiong toward a low-carbon economy in Samut Prakan Province. This quantitative study utilized questionnaires as a tool to collect data from 261 packaging businesses. Purposive sampling was employed to select participants, including business owners, factory managers, and accounting managers. Data analysis was conducted using both descriptive and inferential statistics.

The research findings reveal that the implementation of the ISO 14001 Environmental Management System—covering planning, operation, performance evaluation, and continual improvement—was at a high level (Mean = 3.98, S.D. = 0.69). The results of multiple regression analysis indicated that ISO 14001 EMS had a significant positive influence on business success in both financial performance (β = 0.68, $p < .001$) and customer performance (β = 0.59, $p < .001$). These findings suggest that the adoption of ISO 14001 enhances resource management efficiency, reduces operational costs, and strengthens customer confidence, leading to increased revenue, profitability, customer satisfaction, and loyalty. Notably, the influence of ISO 14001 on financial performance was stronger than on customer performance. The study highlights that ISO 14001 serves as a strategic tool for enhancing competitive advantage and supporting sustainable business practices in the context of a low-carbon economy.

Keywords: ISO 14001 Environmental Management System, Business Success, Packaging Industry, Low-carbon economy, Financial performance, Customer performance

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ขององค์กรและนโยบายภาคธุรกิจทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (low-carbon economy) องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันจากหลายด้าน เช่น กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น การกำหนดคาร์บอนตลอดห่วงโซ่อุปทาน และพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์และบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่ำ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรและพลังงานในปริมาณมาก (Arocena, Orcos & Zouaghi, 2021) หนึ่งในกรอบการจัดการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางสำหรับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมคือ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 ซึ่งให้แนวทางองค์กรในการวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และปรับปรุงประสิทธิผลด้านสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการลดผลกระทบเชิงลบ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ การนำระบบ ISO 14001 มาใช้สามารถเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มส่วนแบ่งการตลาด และส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะผู้ประกอบการที่ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้มีศักยภาพที่จะมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านการเงินและด้านลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ (Muktiono, 2022)

ในประเทศไทย อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์เป็นหนึ่งในภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในห่วงโซ่อุปทานสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการต่าง ๆ โดยเฉพาะในตลาดที่มีการเติบโตต่อเนื่อง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม และสินค้าส่งออก ข้อมูลจากการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดล่าสุดระบุว่า มูลค่าตลาดบรรจุภัณฑ์พลาสติกยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในประเทศและในตลาดส่งออก แม้เผชิญกับต้นทุนวัตถุดิบที่ปรับตัวสูงขึ้นและแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อม (SET Trade, 2025) จังหวัดสมุทรปราการ เป็นหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย โดยมีโรงงานผลิตที่กระจุกตัวในหลายพื้นที่ ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการด้านบรรจุภัณฑ์จำนวนมาก กิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดนี้ทำให้เป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาเชิงเปรียบเทียบการนำระบบ ISO 14001 ไปใช้และผลกระทบต่อความสำเร็จของธุรกิจทั้งด้านการเงิน (เช่น รายได้ กำไร อัตราผลตอบแทน) และด้านลูกค้า (เช่น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความภักดี) โดยยังไม่มีการศึกษาที่มุ่งเน้นประเด็นดังกล่าวในบริบทสมุทรปราการอย่างเฉพาะเจาะจง

แม้ว่างานวิจัยหลายฉบับจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 กับผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ผลการศึกษายังไม่ปรากฏความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน งานวิจัยบางเรื่องพบว่าองค์กรที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 มีแนวโน้มที่จะเพิ่มกำไรและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในขณะที่งานวิจัยบางชิ้นรายงานว่าการรับรองมาตรฐานดังกล่าวไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผล

ประกอบการทางการเงินเมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Heras-Saizarbitoria, Molina-Azorín & Dick, 2011; Durak Uşar, 2024) ทั้งนี้ หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากชี้ว่าผลกระทบของ ISO 14001 ต่อประสิทธิภาพขององค์กรอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของอุตสาหกรรม ขนาดขององค์กร และระดับการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของสังคม (Arocena et al., 2021) ในบริบทของประเทศไทย อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ถือเป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญต่อห่วงโซ่อุปทานของสินค้าอุปโภคบริโภค และมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรและการเกิดของเสียจำนวนมาก การนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 มาใช้จึงอาจมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการนำ ISO 14001 มาใช้กับความสำเร็จของธุรกิจในมิติด้านการเงินและด้านลูกค้าในอุตสาหกรรมดังกล่าวยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นหนึ่งในศูนย์กลางอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทย จึงเกิดคำถามสำคัญว่าการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์จะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจทั้งด้านการเงินและด้านลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนในบริบทของอุตสาหกรรมและพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้น การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่มุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในจังหวัดสมุทรปราการ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย โดยจะช่วยเติมเต็มช่องว่างของงานวิจัยที่ผ่านมา และนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมต่อองค์กรภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวกับการนำ ISO 14001 มาใช้เพื่อสร้างความสำเร็จของธุรกิจตามกรอบของเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่มีต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการ

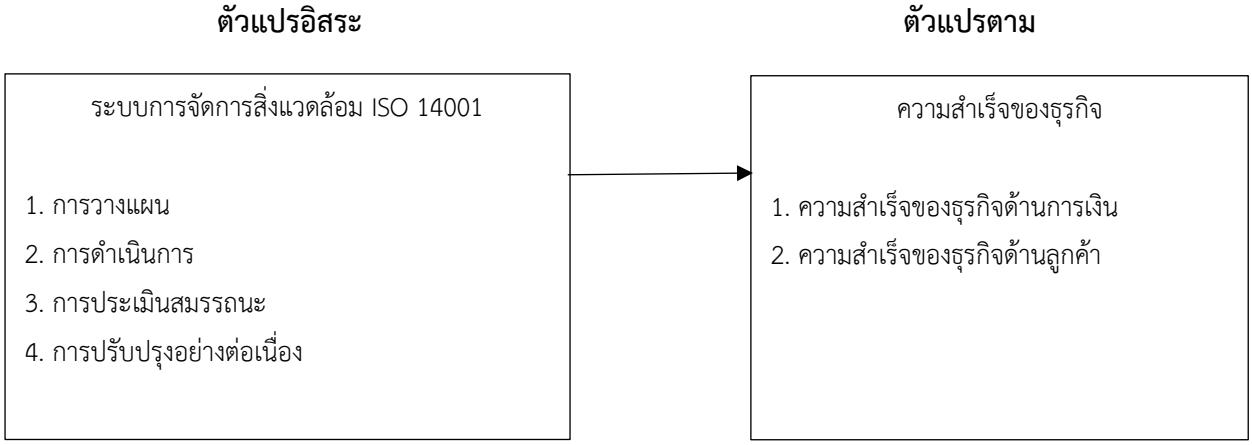
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่มีต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรในการศึกษางานวิจัยนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ได้แก่ การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Operation) การประเมินสมรรถนะ (Performance Evaluation) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Improvement)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความสำเร็จของธุรกิจ ได้แก่ ความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้า

ตามกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ยังดำเนินกิจการอยู่ จำนวน 750 แห่ง (อ้างอิงข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายบัญชี จำนวน 2 คนต่อ 1 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 และความสำเร็จของธุรกิจ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 ได้แก่ การวางแผน การสนับสนุน การดำเนินการ การประเมินสมรรถนะ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของธุรกิจ ประกอบด้วยความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านลูกค้า คำถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย 1. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของยุทธ กัลยวรรณ์ (2545: 56) และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.70 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยุทธ กัลยวรรณ์, 2545: 56) 2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรในองค์กรธุรกิจที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficient) ของครอนบาค (ยุทธ กัลยวรรณ์, 2545:57) ค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอบบาคของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัยจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับธุรกิจบรรจุภัณฑ์ จำนวน 30 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ซึ่งยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วนและบางส่วนจะใช้การส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้ประสานงาน ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ โทรศัพท์สอบถามและติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ 1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้า เช่น การวิเคราะห์การถดถอย หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ตามความเหมาะสมของข้อมูล

ผลการวิจัย

ศึกษาอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่มุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.05 และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.43 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อย

ละ 22.61 และระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 รองลงมาคือประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.12 และช่วงประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการวางแผน

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
การวางแผน			
1. องค์กรได้พิจารณาความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม พันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอก และความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.952	0.804	มาก
2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานในการประเมินเพื่อกำหนดลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ	3.826	0.882	มาก
3. มีวิธีการในการระบุลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมและการประเมินมีความเหมาะสมกับองค์กร	4.154	0.781	มาก
รวม	3.977	0.692	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการวางแผน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.977, S.D. = 0.692) มีวิธีการในการระบุลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมและการประเมินมีความเหมาะสมกับองค์กร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.154, S.D. = 0.781) รองลงมาได้แก่ องค์กรได้พิจารณาความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม พันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม ปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอก และความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.952, S.D. = 0.804) และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานในการประเมินเพื่อกำหนดลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.826, S.D. = 0.882) ตามลำดับ

ตารางที่ 2: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการดำเนินการ

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
การดำเนินการ			
1. องค์กรมีการจัดทำขั้นตอนและเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม	4.126	0.748	มาก
2. มีข้อกำหนดสิ่งแวดล้อมสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างและงานบริการโดยมีการสื่อสารให้ผู้ขายรับทราบ	4.118	0.746	มาก
3. มีวิธีการที่บ่งชี้สถานการณ์ที่มีโอกาสเกิดเป็นเหตุการณ์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.175	0.732	มาก
4. มีการตอบโต้กับเหตุการณ์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและป้องกันหรือลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม	4.132	0.794	มาก
5. มีการฝึกซ้อมการป้องกันแก้ไขเหตุฉุกเฉินเป็นระยะๆ	3.976	0.832	มาก
รวม	4.105	0.658	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการดำเนินการ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.105, S.D. = 0.658) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีวิธีการที่บ่งชี้สถานการณ์ที่มีโอกาสเกิดเป็นเหตุการณ์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.175, S.D. = 0.732) รองลงมาคือ มีการตอบโต้กับเหตุการณ์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและป้องกันหรือลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.132, S.D. = 0.794) ถัดมาคือ องค์กรมีการจัดทำขั้นตอนและเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.126, S.D. = 0.748) และมีข้อกำหนดสิ่งแวดล้อมสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างและงานบริการโดยมีการสื่อสารให้ผู้ขายรับทราบ ($\bar{X}$ = 4.118, S.D. = 0.746) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการฝึกซ้อมการป้องกันแก้ไขเหตุฉุกเฉินเป็นระยะๆ ($\bar{X}$ = 3.976, S.D. = 0.832) ตามลำดับ

ตารางที่ 3: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการประเมินสมรรถนะ

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
การประเมินสมรรถนะ			
1. มีการเฝ้าติดตาม วัดวิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	4.025	0.804	มาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเฝ้าระวัง ติดตามและวัดได้รับการสอบเทียบและบำรุงรักษา โดยมีเอกสารหลักฐานการใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสมกับการใช้งาน	3.523	0.902	มาก
3. มีการดำเนินงานตรวจประเมินภายในตามระยะเวลาที่วางแผนไว้	3.784	0.842	มาก
4. ผู้บริหารองค์กรได้มีการทบทวนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมตามช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการบริหารยังสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง	3.668	0.895	มาก
รวม	3.750	0.675	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการประเมินสมรรถนะ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.750, S.D. = 0.675) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการเฝ้าติดตาม วัดวิเคราะห์ และประเมินสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.025, S.D. = 0.804) รองลงมาคือ มีการดำเนินงานตรวจประเมินภายในตามระยะเวลาที่วางแผนไว้ ($\overline{X}$ = 3.784, S.D. = 0.842) ถัดมาคือ ผู้บริหารองค์กรได้มีการทบทวนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมตามช่วงเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.668, S.D. = 0.895) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเฝ้าระวัง ติดตามและวัดได้รับการสอบเทียบและบำรุงรักษา ($\overline{X}$ = 3.523, S.D. = 0.902) ตามลำดับ

ตารางที่ 4: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการปรับปรุง

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
การปรับปรุง			
1. มีการจัดทำวิธีปฏิบัติสำหรับการดำเนินการกับสิ่ง	4.072	0.864	มาก

ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มจะเกิดขึ้น เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขและป้องกัน			
2. มีการแก้ไขตามแผนระยะเวลาที่กำหนดหลังจากพบเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา	4.025	0.782	มาก
3. องค์กรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของความเหมาะสม ความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม	4.136	0.715	มาก
รวม	4.078	0.655	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการปรับปรุง พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.078, S.D. = 0.655) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของความเหมาะสม ความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.136, S.D. = 0.715) รองลงมาคือ มีการจัดทำวิธีปฏิบัติสำหรับการดำเนินการกับสิ่งไม่สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นเพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขและป้องกัน ($\overline{X}$ = 4.072, S.D. = 0.864) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการแก้ไขตามแผนระยะเวลาที่กำหนดหลังจากพบเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา ($\overline{X}$ = 4.025, S.D. = 0.782) ตามลำดับ

ตารางที่ 5: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของธุรกิจ (Success Business: SUC) ด้านการเงิน

ความสำเร็จของธุรกิจ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
ด้านการเงิน			
1. มีการบริหารการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทำให้มีผลกำไรเพิ่มขึ้น	3.571	0.862	มาก
2. มีผลประกอบการกำไรเพิ่มขึ้นทุกปี	3.912	0.864	มาก
3. การบริหารจัดการทำให้มีรายได้และยอดขายเพิ่มขึ้น	3.915	0.835	มาก
4. การควบคุมต้นทุนของกิจการมีประสิทธิภาพ	3.894	0.812	มาก
5. มีเกณฑ์การจัดสรรรายได้และผลประโยชน์อย่างมีความเป็นธรรม	3.816	0.887	มาก
รวม	**3.822**	**0.695**	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของธุรกิจ (Success Business: SUC) ด้านการเงิน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.822, S.D. = 0.695) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารจัดการ

ทำให้มีรายได้และยอดขายเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 3.915, S.D. = 0.835) รองลงมาคือ มีผลประกอบการกำไรเพิ่มขึ้นทุกปี ($\overline{X}$ = 3.912, S.D. = 0.864) ถัดมาคือ การควบคุมต้นทุนของกิจการมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.894, S.D. = 0.812) และมีเกณฑ์การจัดสรรรายได้และผลประโยชน์อย่างมีความเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.816, S.D. = 0.887) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการบริหารการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทำให้มีผลกำไรเพิ่มขึ้น ($\overline{X}$ = 3.571, S.D. = 0.862) ตามลำดับ

ตารางที่ 6: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของธุรกิจ (Success Business: SUC) ด้านลูกค้า

ความสำเร็จของธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลูกค้า			
1. ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและบริการขององค์กรเพิ่มมากขึ้น	3.872	0.824	มาก
2. มีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น	3.824	0.795	มาก
3. มีการวางแผนทางการตลาดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกๆ ปี	2.885	1.243	ปานกลาง
4. หาช่องทางเพื่อกระจายสินค้าเข้าถึงลูกค้ารายใหม่ได้	3.535	1.012	มาก
5. มีการซื้อซ้ำจากลูกค้ารายเดิม และจงรักภักดีต่อผลิตภัณฑ์	3.625	1.127	มาก
6. ผลิตสินค้าได้ตามขนาดสินค้าและปริมาณที่ลูกค้าสั่งซื้อ	3.643	1.015	มาก
รวม	**3.564**	**0.842**	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของธุรกิจ (Success Business: SUC) ด้านลูกค้า พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.564, S.D. = 0.842) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและบริการขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.872, S.D. = 0.824) รองลงมาคือ มีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.824, S.D. = 0.795) ถัดมาคือ ผลิตสินค้าได้ตามขนาดสินค้าและปริมาณที่ลูกค้าสั่งซื้อ ($\overline{X}$ = 3.643, S.D. = 1.015) และมีการซื้อซ้ำจากลูกค้ารายเดิมและจงรักภักดีต่อผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$ = 3.625, S.D. = 1.127) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการวางแผนทางการตลาดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกๆ ปี ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.885, S.D. = 1.243) ตามลำดับ

ตารางที่ 7: ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่มีต่อความสำเร็จของธุรกิจ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	β (Standardized Coefficient)	t-value	Sig.
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	ความสำเร็จด้านการเงิน	0.68	12.45	.000***
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001	ความสำเร็จด้านลูกค้า	0.59	10.32	.000***

R^2 (Financial) = 0.46 R^2 (Customer) = 0.38

F = 78.25, p < .001

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (β = 0.68, p < .001) และด้านลูกค้า (β = 0.59, p < .001) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจได้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) พบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จด้านการเงินได้ร้อยละ 46 และด้านลูกค้าได้ร้อยละ 38 แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของระบบดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จด้านการเงินมากกว่าด้านลูกค้า

ตารางที่ 8: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ผลการทดสอบ	สรุป
H1: ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงิน	ISO 14001 ⟶ ความสำเร็จด้านการเงิน	β = 0.68, p < .001	ยอมรับ
H2: ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้า	ISO 14001 ⟶ ความสำเร็จด้านลูกค้า	β = 0.59, p < .001	ยอมรับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.68, p < .001) แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 14001 อย่างเป็นระบบสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ลดต้นทุนการดำเนินงาน และส่งผลให้ผลประกอบการของธุรกิจดีขึ้น และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มี

อิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.59, p < .001) แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่นำระบบดังกล่าวมาใช้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ส่งผลต่อความพึงพอใจ การซื้อซ้ำ และความภักดีของลูกค้า ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. อิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ลดต้นทุนการผลิต และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้ผลประกอบการของธุรกิจมีแนวโน้มดีขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arocena, Orcos และ Zouaghi (2021) เรื่อง “The Impact of ISO 14001 on Firm Environmental and Economic Performance” ที่พบว่าการนำระบบ ISO 14001 มาใช้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Durak Uşar (2024) เรื่อง “Impact of ISO Certifications on Corporate Financial Performance” ซึ่งพบว่าการนำมาตรฐาน ISO มาใช้ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินขององค์กร ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักชัย อรุณรัศมีเรือง (2562) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกในประเทศไทย” ที่พบว่าการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Heras-Saizarbitoria, Molina-Azorín และ Dick (2011) เรื่อง “ISO 14001 Certification and Financial Performance: Selection-effect versus Treatment-effect” ที่พบว่าการได้รับการรับรอง ISO 14001 ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อผลประกอบการทางการเงินขององค์กรเมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ เช่น ขนาดองค์กรและประเภทอุตสาหกรรม

2. อิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้า ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านลูกค้า โดยองค์กรที่มีการดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการขององค์กร รวมทั้งเกิดการซื้อซ้ำและความภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tarí, Molina-Azorín และ Heras (2012) เรื่อง “Benefits of the ISO 9001 and ISO 14001 Standards: A Literature Review” ที่พบว่าการนำระบบ ISO มาใช้สามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้าและเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Wong และ Chin (2007) ซึ่งพบว่าการพัฒนาระบบการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา รัตนสุวรรณชาติ (2562) เรื่อง “นวัตกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติก” ที่พบว่าการพัฒนาการบริหารจัดการและการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรสามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจในด้านลูกค้า

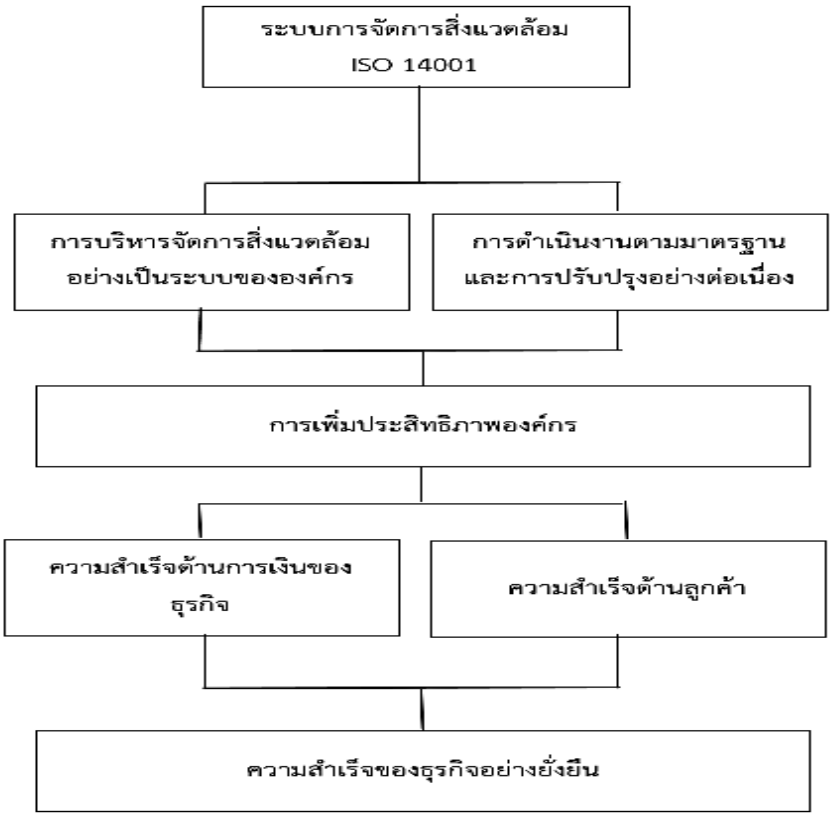
เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจ พบว่า ISO 14001 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเงิน (β = 0.68) มากกว่าด้านลูกค้า (β = 0.59) แสดงให้เห็นว่าผลลัพธ์ของการนำระบบดังกล่าวมาใช้มีความชัดเจนในมิติภายในองค์กรมากกว่ามิติภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากการปรับปรุงกระบวนการผลิต การลดของเสีย และการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร สามารถส่งผลโดยตรงต่อการลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไรขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (Arocena et al., 2021) ในขณะที่ผลลัพธ์ด้านลูกค้าเป็นผลทางอ้อมที่ต้องอาศัยระยะเวลาและการสื่อสารทางการตลาดเพื่อให้ลูกค้ารับรู้ถึงคุณค่าของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (Tarí et al., 2012)

สรุป

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ต่อความสำเร็จของธุรกิจด้านการเงินและด้านลูกค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จของธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในหลายด้าน ได้แก่ การวางแผนด้านสิ่งแวดล้อม การดำเนินการตามมาตรฐาน การประเมินสมรรถนะของระบบ และการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมีส่วนช่วยสนับสนุนความสำเร็จของธุรกิจในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการเงิน ซึ่งองค์กรมีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจมีความมั่นคงและมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกัน ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมยังมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จด้านลูกค้า โดยช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า เพิ่มความพึงพอใจในสินค้าและบริการ รวมถึงช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสรุป การนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้ในการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ สามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ขององค์กร และมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนความสำเร็จของธุรกิจทั้งด้านการเงินและด้านลูกค้า ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 สามารถส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจผ่านกระบวนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานตามมาตรฐาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร แสดงให้เห็นว่า ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีบทบาทเป็นปัจจัยต้นทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจใน 2 มิติ ได้แก่ ด้านการเงิน และด้านลูกค้า ซึ่งทั้งสองมิติเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

โดยความสำเร็จด้านการเงินสะท้อนถึงประสิทธิภาพภายในองค์กร ในขณะที่ความสำเร็จด้านลูกค้าสะท้อนถึงการยอมรับจากตลาดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Practical Recommendations)

1. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ควรให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและส่งเสริมความสำเร็จของธุรกิจทั้งด้านการเงินและด้านลูกค้า

2. องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 14001 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์นำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้มากขึ้น เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษา หรือการสนับสนุนด้านนโยบาย เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของอุตสาหกรรมและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในระดับสากล

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป (Future Research Directions)

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเคมี หรืออุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมต่อความสำเร็จของธุรกิจในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจร่วมกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น นวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการแข่งขัน หรือการบริหารจัดการคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการนำระบบ ISO 14001 ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2568). ข้อมูลทะเบียนธุรกิจในประเทศไทย. กระทรวงพาณิชย์.

นัยนา รัตนสุวรรณชาติ. (2562). นวัตกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติก. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี. 15(1), 78–95.

ยุทธ กัลยวรรณ์. (2545). สถิติวิจัยทางสังคมศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักชัย อรุณรัศมีเรือง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกในประเทศไทย. วารสารการจัดการธุรกิจ. 8(2), 45–60.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2568). รายงานวิเคราะห์อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์. กรุงเทพมหานคร: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

Arocena, P., Orcos, R., & Zouaghi, F. (2021). The impact of ISO 14001 on firm environmental and economic performance. Business strategy and the environment. 30(2), 955–967.

Durak Uşar, D. (2024). Impact of ISO certifications on corporate financial performance. Journal of Cleaner Production. 385, 135678.

Heras-Saizarbitoria, I., et al. (2011). ISO 14001 certification and financial performance: Selection-effect versus treatment-effect. Journal of Cleaner Production. 19(1), 1–12.

International Organization for Standardization. (2015). ISO 14001:2015 environmental management systems—requirements with guidance for use. ISO.

Muktiono, W. (2022). Environmental management systems and corporate sustainability performance. International Journal of Environmental Management. 28(4), 315–329.

Porter, M. E., & van der Linde, C. (1995). Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship. Journal of Economic Perspectives. 9(4), 97–118. https://doi.org/10.1257/jep.9.4.97

Tarí, J. J., et al. (2012). Benefits of the ISO 9001 and ISO 14001 standards: A literature review. Journal of Industrial Engineering and Management. 5(2), 297–322. https://doi.org/10.3926/jiem.488

Wong, A., & Chin, K. (2007). Environmental management systems and organizational performance in manufacturing firms. International Journal of Production Economics. 110(1–2), 201–214. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.012

Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. 2nd ed. Harper & Row.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบริการรับทำบัญชีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

Causal Factors Influencing the Decision to Select Accounting Service Firms among Small and Medium Enterprises (SMEs) Entrepreneurs in Bangkok Metropolitan Area

อัครวินท์ หอมอ่อน
Akharawin Hormorn
ลาวัลย์ ต้นสกุลรุ่งเรือง
Lavan Tonesakulrungruang
ศิริพร สัจจานันท์
Siriporn Sajjanan
สุพัตรา จันทนะศิริ
Supatra Chantanasiri
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University
E-mail: mm.dba2569@gmail.com



Received: 20 March 2026; Revised: 20 April 2026; Accepted: 20 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) คุณภาพการบริการ และความไว้วางใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบริการรับทำบัญชี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว และ 3) เสนอรูปแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการสำนักงานรับทำบัญชี งานวิจัยนี้เป็นแบบผสานวิธี เชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 303 ราย ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี จำนวน 8 ราย วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps คุณภาพการบริการ ความ

ไว้วางใจ และการตัดสินใจเลือกใช้บริการอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ และ 3) โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2/df = 2.015, GFI = 0.910, AGFI = 0.868, CFI = 0.981, RMSEA = 0.058) ปัจจัยด้านบุคลากร และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ เป็นปัจจัยที่ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญสูงสุด

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps), การตัดสินใจ, สำนักงานบริการรับทำบัญชี, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This research article aimed to 1) examine the levels of causal factors namely the marketing mix (7Ps), service quality, and trust influencing the decision to select accounting service firms; 2) investigate the relationships among these factors; and 3) propose a strategic model for accounting service providers. This study employed a mixed-methods research design. The quantitative phase utilized a questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00. Data were collected from a sample of 303 SME entrepreneurs in the Bangkok Metropolitan Area. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficient, multiple regression analysis, and Structural Equation Modeling (SEM). The qualitative phase involved in-depth interviews with 8 accounting firm entrepreneurs, analyzed using content analysis. The research findings were found that: 1) The levels of the marketing mix (7Ps), service quality, trust, and decision-making were all at a high level. 2) Service quality and the marketing mix (7Ps) had no direct effect on the decision to select accounting services, but they had significant positive indirect effects through trust at the .01 level, indicating that trust acts as a full mediator. 3) The causal model was consistent with empirical data (χ^2/df = 2.015, GFI = 0.910, AGFI = 0.868, CFI = 0.981, RMSEA = 0.058). The factors of People and Reliability were rated as the most important by service users.

Keywords: Marketing Mix (7Ps), Decision-Making, Accounting Service Firms, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)

บทนำ

ในบริบทเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจต้องปรับกลยุทธ์การแข่งขันไปสู่คุณภาพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน (OECD, 2023) โดยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วย Big Data, AI และ Blockchain ระบบบัญชีไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือรายงานผล แต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนการตัดสินใจ บริหารความเสี่ยง และเสริมความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Almgrashi, 2025; Mayer et al., 1995)

ในระดับประเทศ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) มีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และการกระจายรายได้ในระดับภูมิภาค โดยข้อมูลเชิงนโยบายสะท้อนว่า SMEs คิดเป็นสัดส่วนสูงของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด และมีบทบาทเชิงโครงสร้างต่อระบบเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2566) แม้ว่า SMEs จะมีความสำคัญเชิงระบบ แต่ผู้ประกอบการจำนวนมากยังเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรด้านบัญชีและการเงินภายในองค์กร ส่งผลให้ไม่สามารถจัดทำระบบบัญชีและรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วนตามมาตรฐานวิชาชีพและข้อกำหนดทางกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการจำนวนมากจึงเลือกใช้บริการจากสำนักงานรับทำบัญชีภายนอก เพื่อทำหน้าที่จัดทำงบการเงิน จัดทำและยื่นแบบภาษี วางระบบบัญชี รวมถึงให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566)

ปัจจุบันการแข่งขันของสำนักงานบริการรับทำบัญชีมีความเข้มข้น เนื่องจากลักษณะบริการมีความคล้ายคลึงกันสูง อีกทั้งงานวิจัยที่ผ่านมายังขาดการบูรณาการตัวแปรส่วนประสมทางการตลาด คุณภาพบริการ และความไว้วางใจในโมเดลเชิงโครงสร้างเดียวกัน โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานบัญชีและ SMEs กรุงเทพมหานคร (Adiputra et al., 2025) คุณภาพการบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจ (Uzir et al., 2021) และส่วนประสมทางการตลาด 7Ps มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (Kotler et al., 2022) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุดังกล่าวเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) คุณภาพการบริการ และความไว้วางใจ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบริการรับทำบัญชีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) คุณภาพการบริการและความไว้วางใจ ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบริการรับทำบัญชีของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเสนอรูปแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการสำนักงานบริการรับทำบัญชีในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตัดสินใจเลือกใช้บริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนและขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 303 ราย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารสำนักงานบริการรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ราย โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ที่มีประสบการณ์ในธุรกิจไม่น้อยกว่า 5 ปี และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายของสำนักงานบัญชี

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7 ด้าน (7Ps) จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย ด้านสินค้าและบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านกายภาพ และด้านส่งเสริมการตลาด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพบริการ (SERVQUAL) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความไว้วางใจในการใช้บริการ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านประสบการณ์ ด้านความเชื่อใจ ด้านชื่อเสียง และด้านวัฒนธรรม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ด้านตระหนักถึงปัญหา ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจใช้บริการ และด้านการประเมินหลังการใช้บริการ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นคำถามสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps คุณภาพการบริการ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตลาด ด้านการบัญชี และด้านการวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (IOC ≥ 0.50) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงมาก (Hair et al., 2010)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากนั้นแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม 2568 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 303 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยนัดหมายล่วงหน้า พร้อมทั้งบันทึกเสียงและจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้ค่าสถิติ χ^2/df, GFI, AGFI, CFI, RMSEA และ RMR ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการถอดเทปสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสำคัญ สังเคราะห์ และสรุปเป็นข้อค้นพบ เพื่อสนับสนุนและขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.3 และมีอายุอยู่ในช่วง 41–50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือช่วงอายุ 31–40 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 37.0 โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.4 ในด้านประเภทธุรกิจ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมาคือกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค คิดเป็นร้อยละ 19.8 และ 16.5 ตามลำดับ สำหรับระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์และดำเนินธุรกิจในภาคเศรษฐกิจที่หลากหลาย โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการพัฒนาในยุคปัจจุบัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps คุณภาพการบริการ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในภาพรวม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps				
ด้านสินค้าและบริการ (Product)	3.92	0.943	มาก	5
ด้านราคา (Price)	4.00	0.953	มาก	1
ด้านสถานที่ (Place)	3.95	0.956	มาก	4
ด้านส่งเสริมการตลาด (Promotion)	3.96	0.974	มาก	3
ด้านบุคลากร (People)	3.97	1.020	มาก	2
ด้านกระบวนการ (Process)	3.89	1.013	มาก	7
ด้านกายภาพ (Physical Evidence)	3.91	1.057	มาก	6
ภาพรวมปัจจัย 7Ps	**3.94**	**0.988**	**มาก**	**-**
คุณภาพการบริการ (Service Quality)	**3.81**	**0.823**	**มาก**	**-**
ความไว้วางใจ (Trust)	**3.62**	**0.944**	**มาก**	**-**
การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (Decision)	**3.92**	**0.953**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.988) เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยที่ได้รับความสำคัญสูงสุดคือ ด้านราคา ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.953) รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 1.020) ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.974) ด้านสถานที่ ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.956) ด้านสินค้าและบริการ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.943) ด้านกายภาพ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 1.057) และด้านกระบวนการ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 1.013) ตามลำดับ

คุณภาพการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.823) โดยด้านการตอบสนองต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.771) รองลงมาคือ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.821) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.823) ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.848) และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.852)

ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.944) โดยด้านความเชื่อใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.914) รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.876) ด้านชื่อเสียง ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.998) และด้านวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 0.986)

การตัดสินใจเลือกใช้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.953) โดยด้านการตระหนักถึงปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.947) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจหลังการใช้บริการ ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.994) ด้านการประเมินทางเลือก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.911) ด้านการค้นหาข้อมูล ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.913) และด้านการตัดสินใจใช้บริการ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.999)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) หลังการปรับแก้ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ χ^2 = 316.336, df = 157, p-value = 0.000, χ^2/df = 2.015, GFI = 0.910, AGFI = 0.868, CFI = 0.981, RMSEA = 0.058, RMR = 0.023 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรเหตุ	ความไว้วางใจ (TRU)			การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
คุณภาพการบริการ (SER)	0.24**	-	0.24**	0.05	0.20**	0.25**
ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK)	0.74**	-	0.74**	0.08	0.63**	0.71**
ความไว้วางใจ (TRU)	-	-	-	0.86**	-	0.86**

*หมายเหตุ: **p < .01, DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effects), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects), TE = อิทธิพลรวม (Total Effects) *

จากตารางที่ 2 พบว่า (1) ความไว้วางใจ (TRU) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 และได้รับ

อิทธิพลทางตรงจากคุณภาพการบริการ (SER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24 สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้ TRU = 0.74(MARK) + 0.24(SER) (2) การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.86 ขณะที่ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) และคุณภาพการบริการ (SER) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย MARK มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.63 และ SER มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.20 ส่งผลให้อิทธิพลรวมของ MARK ต่อ DEC เท่ากับ 0.71 และ SER ต่อ DEC เท่ากับ 0.25 สามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้ DEC = 0.86(TRU) + 0.08(MARK) + 0.05(SER)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการสำนักงานบริการรับทำบัญชี

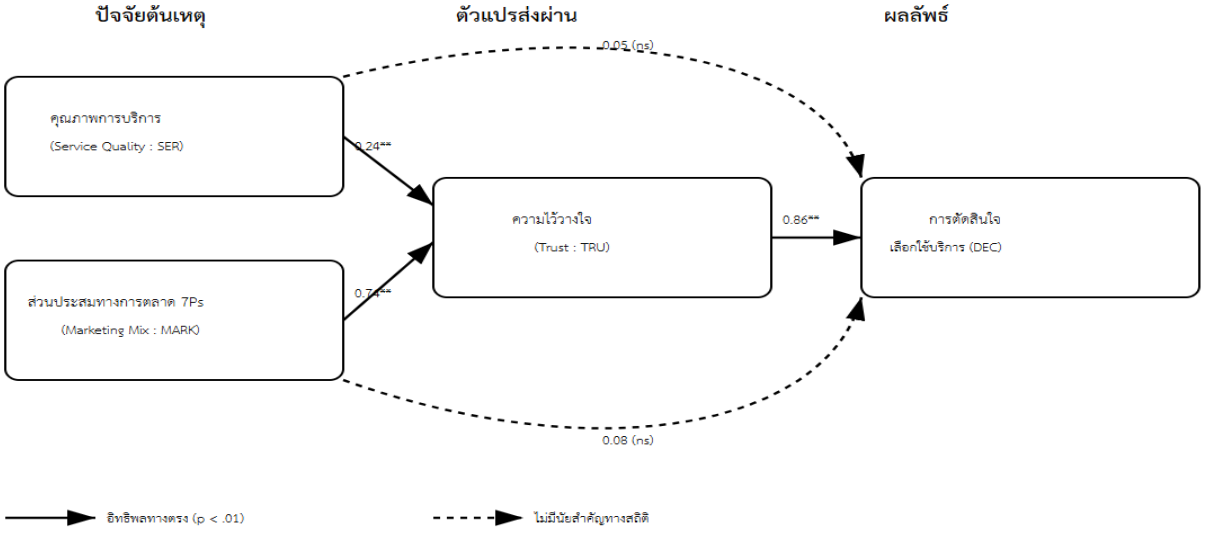
ตารางที่ 3 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี จำแนกตามประเด็นสำคัญ

ประเด็นคำถาม	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูล	สรุปประเด็นสำคัญ
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ที่สำคัญที่สุด			
ด้านบุคลากร	5	คนที่ 2, 4, 6, 7, 8	ความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมของผู้ทำบัญชีส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความไว้วางใจ
ด้านสินค้าและบริการ	3	คนที่ 1, 4, 8	ความถูกต้องและความปลอดภัยของข้อมูลทางการเงินเป็นปัจจัยหลักในการเลือกใช้บริการ
ด้านกระบวนการ	2	คนที่ 3, 6	ความเป็นระบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ
ด้านราคา	1	คนที่ 5	ราคาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพงานส่งผลต่อการรับรู้ความคุ้มค่า
ด้านกายภาพ	1	คนที่ 6	สภาพแวดล้อมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือ
ด้านสถานที่	0	–	ไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ
ด้านส่งเสริมการตลาด	0	–	ไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ
ปัจจัยคุณภาพบริการที่สำคัญที่สุด			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้	4	คนที่ 1, 3, 6, 8	ความถูกต้องของงานบัญชีมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและภาระภาษีของลูกค้า
ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า	2	คนที่ 4, 7	ความรวดเร็วในการให้ข้อมูลและการแก้ไขปัญหา ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ
ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า	2	คนที่ 5, 8	การเข้าใจบริบทและความต้องการเฉพาะของลูกค้าสร้างความประทับใจ
ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า	1	คนที่ 2	ความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือของผู้ให้บริการช่วยลดความกังวล
ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	0	–	ไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ
ปัจจัยความไว้วางใจที่สำคัญที่สุด			
ด้านความเชื่อใจ	4	คนที่ 2, 5, 6, 7	เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ลูกค้าใช้บริการอย่างต่อเนื่องและบอกต่อ
ด้านประสบการณ์	2	คนที่ 1, 5	ประสบการณ์ของสำนักงานบัญชีช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจ
ด้านชื่อเสียง	2	คนที่ 3, 8	ชื่อเสียงที่ดีช่วยให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกใช้บริการได้ง่ายขึ้น
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	2	คนที่ 4, 7	ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ลูกค้าให้ความสำคัญ

ปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่สำคัญที่สุด			
ด้านการประเมินทางเลือก	4	คนที่ 1, 5, 6, 7	ลูกค้าเปรียบเทียบคุณภาพงาน ราคา และความเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจก่อนตัดสินใจ
ด้านการตระหนักถึงปัญหา	2	คนที่ 2, 8	การเข้าใจปัญหาด้านบัญชีและภาษีของตนเองช่วยให้เลือกบริการได้ตรงความต้องการ
ด้านการค้นหาข้อมูล	2	คนที่ 3, 6	การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ประสบการณ์ และมาตรฐานก่อนตัดสินใจ
ด้านการตัดสินใจใช้บริการ	2	คนที่ 4, 7	ความมั่นใจว่าผู้ให้บริการสามารถดูแลธุรกิจได้จริงเป็นขั้นตอนสำคัญ
ด้านการประเมินหลังการใช้บริการ	0	–	ไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยปัจจัยที่ได้รับความสำคัญสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ในส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ปัจจัยด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ในคุณภาพบริการ ปัจจัยด้านความเชื่อใจ ในความไว้วางใจ และปัจจัยด้านการประเมินทางเลือก ในการตัดสินใจเลือกใช้บริการ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านสถานที่ ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการประเมินหลังการใช้บริการ ไม่ได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพเชิงวิชาชีพและความน่าเชื่อถือมากกว่าปัจจัยด้านกายภาพหรือการส่งเสริมการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจบริการวิชาชีพที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นหลัก

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี จำนวน 8 ราย สามารถนำเสนอรูปแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการสำนักงานบริการรับทำบัญชี ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความไว้วางใจเป็นฐานสู่การตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชี
(Trust-Based Decision Making Model)

โมเดลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยต้นเหตุ (Antecedents) คุณภาพการบริการ (SER) และส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากร (People) และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญสูงสุด

2. ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ความไว้วางใจ (TRU) ซึ่งประกอบด้วย ด้านประสบการณ์ ด้านความเชื่อใจ ด้านชื่อเสียง และด้านวัฒนธรรม

3. ผลลัพธ์ (Outcome) การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) ซึ่งประกอบด้วย ด้านตระหนักถึงปัญหา ด้านการค้นหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจใช้บริการ และด้านการประเมินหลังการใช้บริการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1 คุณภาพการบริการ (SER) ⟶ ความไว้วางใจ (TRU)	ยอมรับสมมติฐาน
H2 คุณภาพการบริการ (SER) ⟶ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC)	ปฏิเสธสมมติฐาน
H3 ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) ⟶ ความไว้วางใจ (TRU)	ยอมรับสมมติฐาน
H4 ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) ⟶ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC)	ปฏิเสธสมมติฐาน
H5 ความไว้วางใจ (TRU) ⟶ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC)	ยอมรับสมมติฐาน
H6 คุณภาพการบริการ (SER) ⟶ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) ผ่านความไว้วางใจ (TRU)	ยอมรับสมมติฐาน
H7 ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) ⟶ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) ผ่านความไว้วางใจ (TRU)	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ สมมติฐานที่ได้รับการยอมรับ จำนวน 5 สมมติฐาน (H1, H3, H5, H6, H7) และสมมติฐานที่ถูกปฏิเสธ จำนวน 2 สมมติฐาน (H2 และ H4)

การที่ H2 และ H4 ถูกปฏิเสธ แต่ H6 และ H7 ได้รับการยอมรับ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพการบริการ (SER) และส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ (TRU) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ กล่าวคือ การที่ผู้ประกอบการจะตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีนั้น จำเป็นต้องเกิดความไว้วางใจเสียก่อน โดยความไว้วางใจดังกล่าวเกิดจากการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาดของสำนักงานบัญชี

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานรับทำบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานบัญชีจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความไว้วางใจของลูกค้าเป็นลำดับแรก ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาดอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps คุณภาพการบริการ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler et al. (2022) ที่ว่าการรับรู้คุณค่าของลูกค้าพิจารณาจากองค์ประกอบทางการตลาดบริการร่วมกัน ปัจจัยด้านราคาที่ได้รับความสำคัญสูงสุดสะท้อนว่า SMEs ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แสวงหาความคุ้มค่าจากค่าใช้จ่ายด้านบัญชีที่ถือเป็นต้นทุนคงที่ทางกฎหมาย (Mandatory Legal Fixed Cost) สอดคล้องกับ Zeithaml (1988) Sasadeeong (2021) และ Nguyen et al. (2023) ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรที่ได้ลำดับรองลงมาชี้ถึงความสำคัญของความรู้ความสามารถ และจริยธรรมของผู้ทำบัญชีในฐานะตัวแทนคุณภาพบริการ สอดคล้องกับ Lovelock & Wirtz (2016) Suriyaohphachai (2025) และ Srisathan et al. (2023) ด้านคุณภาพบริการ การตอบสนองต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ Parasuraman et al. (1985) และ Sonpakdee (2025) และด้านความไว้วางใจความเชื่อใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mayer et al. (1995) และ Rather et al. (2022) ที่ระบุว่าความเชื่อใจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงิน

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริการ (SER) และส่วนประสมทางการตลาด 7Ps (MARK) ไม่ส่งผลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (DEC) แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ (TRU) อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Commitment-Trust Theory ของ Morgan & Hunt (1994) ที่ว่าความไว้วางใจเป็นกลไกลดความเสี่ยงในบริการที่ซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Tonder & Petzer (2021) Kim & Park (2023) Uzir et al. (2021) และ Jermsittiparsert & Chankoson (2021) ที่พบว่าความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญ โดยอิทธิพลทางตรงของความไว้วางใจต่อการตัดสินใจสูงถึง 0.86 สอดคล้องกับ Wang & Lin (2024) และ Sukpasjaroen & Chankoson (2022)

รูปแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการสำนักงานบริการรับทำบัญชี

ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาโมเดลความไว้วางใจเป็นฐานสู่การตัดสินใจ (Trust-Based Decision Making Model) สอดคล้องกับแนวคิดการตลาดเชิงความสัมพันธ์ของ Berry (1995) และ Morgan & Hunt (1994) โมเดลชี้ว่าสำนักงานบัญชีควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจเป็นกลยุทธ์หลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านบุคลากรและความเชื่อถือได้ สอดคล้องกับ Parasuraman et al. (1985) Wongjantip (2025) Rather et al. (2022) และ Srisathan et al. (2023) โมเดลนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ โดยเน้นการลงทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบที่โปร่งใส และการสื่อสารกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Phonthanukitithaworn et al. (2022)

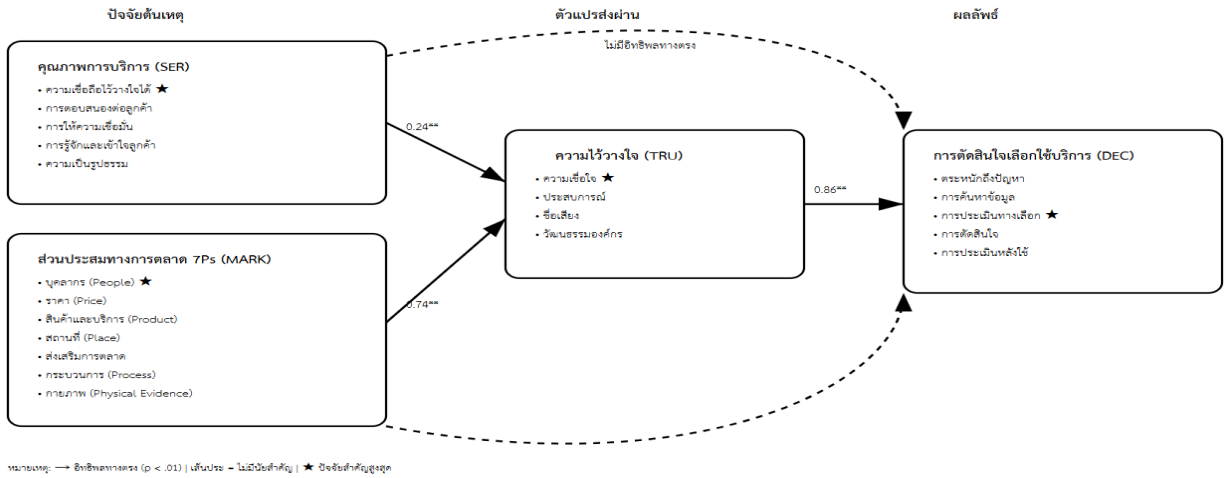
องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ ค้นพบโมเดลความไว้วางใจเป็นฐานสู่การตัดสินใจ (Trust-Based Decision Making Model) ในธุรกิจบริการรับทำบัญชีสำหรับ SMEs ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. ความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่สุด ผู้ประกอบการจะตัดสินใจเลือกใช้บริการต่อเมื่อเกิดความไว้วางใจก่อน โดยความไว้วางใจนี้เกิดจากการรับรู้คุณภาพบริการและส่วนประสมทางการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากรและความเชื่อถือได้ของงาน

2. ปัจจัยด้านบุคลากรและความเชื่อถือได้เป็นหัวใจของการสร้างความไว้วางใจ ในบริบทของสำนักงานบัญชี ซึ่งเป็นธุรกิจบริการวิชาชีพที่มีความเสี่ยงสูง ปัจจัยที่สร้างความไว้วางใจได้ดีที่สุดคือ ความรู้ความสามารถและจริยธรรมของบุคลากร และความสามารถในการให้บริการที่ถูกต้อง สม่ำเสมอ น่าเชื่อถือ

3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัย โมเดลนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาด (ปัจจัยต้นเหตุ) ความไว้วางใจ (ตัวแปรส่งผ่าน) และการตัดสินใจเลือกใช้บริการ (ผลลัพธ์) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ทางการตลาดและการบริหารจัดการของสำนักงานบัญชี



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ความรู้ใหม่: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและกลไกการส่งผ่านของความไว้วางใจ (Trust-Based Decision Making Model for Accounting Service SMEs)

ภาพที่ 2 แสดงโมเดลองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ ซึ่งสรุปกลไกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด 7Ps โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากร และคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ (β = 0.74 และ 0.24 ตามลำดับ) (2) ความไว้วางใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างปัจจัยต้นเหตุกับการตัดสินใจ (β = 0.86) และ (3) ปัจจัยต้นเหตุทั้งสองไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจ แต่มีเพียงอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจเท่านั้น ซึ่งยืนยันว่าความไว้วางใจเป็นกุญแจสำคัญที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs

สรุป

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแปรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการกำหนดการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานรับทำบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยคุณภาพการบริการและส่วนประสมทางการตลาด 7Ps เป็นปัจจัยต้นเหตุที่ส่งผลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความไว้วางใจ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและจริยธรรมของบุคลากร และความสามารถในการให้บริการที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ดังนั้น สำนักงานบัญชีจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้บริการและความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และสภาวิชาชีพบัญชี ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้สำนักงานบัญชีมีการพัฒนามาตรฐานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรับรองมาตรฐานสำนักงานบัญชีเพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือและคุณภาพของวิชาชีพบัญชีไทยโดยรวม

2. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ควรให้การสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ในการเข้าถึงข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีที่มีคุณภาพ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลสำนักงานบัญชีที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน หรือการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้น สำนักงานบัญชีควรลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความรู้มาตรฐานการบัญชี กฎหมายภาษีอากร และทักษะการให้คำปรึกษาเชิงรุก รวมถึงการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นตั้งแต่แรกพบ

2. สร้างหลักประกันความไว้วางใจ ควรมีระบบและกระบวนการที่แสดงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรักษาความลับของลูกค้าอย่างเคร่งครัด เช่น การมีประกันภัยวิชาชีพ การทำสัญญาที่ชัดเจน และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปลอดภัย รวมถึงการนำระบบบัญชีออนไลน์ (Cloud Accounting) มาใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกและโปร่งใส

3. ใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงความสัมพันธ์ เน้นการสื่อสารและดูแลลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แม้ไม่ใช่รอบระยะเวลาบัญชี เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ รวมถึงการจัดกิจกรรมพบปะลูกค้า การส่งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และการให้คำปรึกษาเชิงรุกเมื่อมีกฎหมายหรือมาตรฐานการบัญชีเปลี่ยนแปลง

4. พัฒนาและสื่อสารปัจจัยด้านความเชื่อถือได้ ควรเน้นการสื่อสารถึงความถูกต้อง ความสม่ำเสมอ และความน่าเชื่อถือของงานบัญชีผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ และการบอกต่อของลูกค้า รวมถึงการนำเสนอผลงานที่ผ่านมาและคำรับรองจากลูกค้า ตามกลไกที่แสดงในภาพที่ 1 และ 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพล ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและการตัดสินใจ เช่น คุณค่าของตราสินค้า นวัตกรรมการบริการ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี การรับรู้ความเสี่ยง หรือความพึงพอใจ เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ขยายขอบเขตการศึกษา ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบและทดสอบความคงทนของโมเดลในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ประกอบการที่มีลักษณะธุรกิจหรือขนาดธุรกิจแตกต่างกัน

3. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมที่หลากหลาย ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบกรณีศึกษา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการสร้างความไว้วางใจในเชิงลึกจากทั้งมุมมองของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

4. ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากสำนักงานบัญชีมีการนำระบบบัญชีออนไลน์และเทคโนโลยี Cloud Accounting มาใช้มากขึ้น งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาอิทธิพลของความพร้อมด้านเทคโนโลยีหรือการยอมรับเทคโนโลยีต่อความไว้วางใจและการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

5. ศึกษาระยะยาว ควรมีการศึกษาในระยะยาวเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ก่อนและหลังการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ หรือก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชีที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2566). รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพาณิชย์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). รายงานสถานการณ์ SMEs ปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สสว.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567). รายชื่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สสว.

Adiputra, H. J., et al. (2025). The influence of service quality on customer satisfaction in the digital era. Journal of Services Marketing. 39(2), 112–128. https://doi.org/10.1108/JSM-01-2024-0001

Berry, L. L. (1995). Relationship marketing of services: Growing interest, emerging perspectives. Journal of the Academy of Marketing Science. 23(4), 236–245. https://doi.org/10.1177/009207039502300402.

Hair, J. F., et al. (2010). Multivariate data analysis. 7th ed.. Pearson Prentice Hall.

Jermsittiparsert, K., & Chankoson, T. (2021). The role of customer trust and satisfaction in the relationship between service quality and customer loyalty. Journal of Security and Sustainability Issues. 10(3), 987–1000. https://doi.org/10.9770/jssi.2021.10.3(21).

Kim, J., & Park, E. (2023). Beyond trust: The role of familiarity and perceived risk in e-commerce adoption. Electronic Commerce Research and Applications. 58, Article 101247. https://doi.org/10.1016/j.elerap.2023.101247.

Kotler, P., et al. (2022). Marketing management. 16th ed. Pearson Education.

Lovelock, C., & Wirtz, J. (2016). Services marketing: People, technology, strategy. 8th ed. World Scientific Publishing.

Mayer, R. C., et al. (1995). An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review. 20(3), 709–734. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335.

Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. Journal of Marketing. 58(3), 20–38. https://doi.org/10.1177/002224299405800302.

Nguyen, T. T., et al. (2023). Factors influencing SMEs' selection of professional accounting services in emerging markets. Journal of Asian Finance, Economics and Business. 10(2), 345–356. https://doi.org/10.13106/jafeb.2023.vol10.no2.0345.

OECD. (2023). OECD economic outlook. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/7a5f73ce-en

Parasuraman, A., et al. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. Journal of Marketing. 49(4), 41–50. https://doi.org/10.1177/002224298504900403.

Phonthanukitithaworn, C., et al. (2022). Service quality and customer satisfaction in the digital era: Evidence from Thai service industries. Journal of Asian Business and Economic Studies. 29(3), 178–195. https://doi.org/10.1108/JABES-06-2021-0082

Rather, R. A., et al. (2022). Tourism-based customer engagement: The role of relationship marketing and customer satisfaction. Journal of Travel Research. 61(3), 632–648. https://doi.org/10.1177/0047287521995150

Sasadeeong, N. (2021). Evaluation of the accounting firm's service fees for small and medium-sized entities (SMEs). Journal of Accounting Profession. 17(54), 23–38.

Sonpakdee, C. (2025). Service quality and accounting efficiency affecting loyalty using accounting office services of small and medium enterprises (SMEs) in Nakhon Pathom Province. Journal of Business Administration and Social Sciences. 8(1), 45–62.

Srisathan, W. A., et al. (2023). The role of professional service quality in building trust and loyalty among SME clients. Journal of Small Business and Enterprise Development. 30(4), 678–698. https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2022-0071

Sukpasjaroen, K., & Chankoson, T. (2022). The influence of trust, familiarity, and perceived risk on e-commerce adoption in Thailand. Kasetsart Journal of Social Sciences. 43(2), 445–452. https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.22

Suriyaohphachai, A. (2025). The professionalism and accounting services of accountants affecting the quality of financial reports of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Nonthaburi Province. Journal of Accounting and Management. 17(1), 78–95.

Uzir, M. U. H., et al. (2021). The effects of service quality, perceived value and trust in home delivery service personnel on customer satisfaction: Evidence from a developing country. Journal of Retailing and Consumer Services. 63, Article 102721. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102721.

Van Tonder, E., & Petzer, D. J. (2021). The interrelationships between relationship marketing constructs and customer engagement. Journal of Retailing and Consumer Services. 61, Article 102567. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102567.

Wang, X., & Lin, X. (2024). Building trust in cross-border e-commerce: The roles of platform reputation, social presence, and familiarity. Journal of Retailing and Consumer Services. 76, Article 103567. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103567.

Wongjantip, K. (2025). Factors influencing cost accounting system quality and operational performance of Bangkok, Thailand SMEs: Accountants' perspectives. Journal of Accounting and Management. 17(2), 112–128.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). Harper and Row.

Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence. Journal of Marketing. 52(3), 2–22. https://doi.org/10.1177/002224298805200302.

ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Attitudes and technology acceptance affecting the purchasing decision of Service robots of service industry operators in Bangkok and its vicinity

วรเทพ ตรีวิจิตร
Worathep Treewichit
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี
Faculty of Engineering, Thonburi University
ฐนันวริน โฆษิตคณิน
Thananwarin Kositkanin
ชนิดาภา ดีสุขอนันต์
Chanidapha Deesukanan
กวี บุญเลิศวณิชย์
Kawee Boonlertvanich
ณัฏฐ์ภูอิสร์ ศรีเพชร
Nutphuits Sripetch
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธรบุรี
Faculty of Business Administration Bangkokthonburi University
E-mail: chonkanok20@gmail.com

Received: 13 March 2026; Revised: 19 March 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (2) ศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวน 260 สาขา กลุ่มตัวอย่างคือ ตัวแทนผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หรือ หัวหน้างาน สาขาละ 1 คน จำนวน 155 คน ใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan ใช้

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ทัศนคติ, การยอมรับเทคโนโลยี, หุ่นยนต์บริการ, การตัดสินใจซื้อ

Abstract

This research article aimed to (1) examine the attitude factors affecting the purchasing decision of service robots among service industry operators in Bangkok and its vicinity, and (2) investigate the technology acceptance factors affecting the purchasing decision of service robots among service industry operators in Bangkok and its vicinity. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of service industry operators in Bangkok and its vicinity, totaling 260 branches. The sample comprised 155 respondents, including business representatives, managers, or supervisors, with one respondent selected from each branch. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, and simple random sampling was applied. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed that (1) attitude factors significantly affected the purchasing decision of service robots among service industry operators in Bangkok and its vicinity at the 0.05 level of statistical significance, and (2) technology acceptance factors significantly affected the purchasing decision of service robots among service industry operators in Bangkok and its vicinity at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Attitude, Technology Acceptance, Service Robots, Purchase Decision

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการ (Service Robots) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในภาคธุรกิจบริการมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสามารถช่วยลดต้นทุนด้านแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างประสบการณ์การบริการรูปแบบใหม่ให้แก่ลูกค้า หุ่นยนต์บริการถือเป็นเทคโนโลยีอินเทอร์เฟซอัตโนมัติที่สามารถโต้ตอบ สื่อสาร และให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างยืดหยุ่น จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจบริการหลากหลายประเภท เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว การจัดเลี้ยง ร้านอาหาร และธุรกิจบริการอื่น ๆ ซึ่งแนวโน้มการใช้งานหุ่นยนต์บริการมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายอุตสาหกรรม (Cheng Chang et al., 2022) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยเฉพาะหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ภาคธุรกิจเร่งนำเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์มาใช้มากขึ้น เพื่อลดการสัมผัสระหว่างบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ตัวอย่างการนำหุ่นยนต์มาใช้ ได้แก่ งานจัดส่งสินค้า งานแม่บ้าน งานรักษาความปลอดภัย และการให้บริการในภาคธุรกิจบริการ (Lee et al., 2020) นอกจากนี้ หุ่นยนต์บริการยังมีศักยภาพในการสร้างความแปลกใหม่และความยืดหยุ่นในการให้บริการ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับหุ่นยนต์สามารถส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ของผู้บริโภค ความพึงพอใจ และการสื่อสารแบบปากต่อปาก ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของบริการ (Meyer-Waarden et al., 2020) ขณะเดียวกัน การยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้ใช้รับรู้ถึงคุณภาพของการโต้ตอบและประสบการณ์ที่ได้รับจากการใช้บริการผ่านหุ่นยนต์ (Sung & Jeon, 2020; Lee et al., 2020)

ในระดับโลกอุตสาหกรรมหุ่นยนต์บริการมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานของ International Federation of Robotics ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2565 หุ่นยนต์บริการสำหรับมืออาชีพ (Professional Service Robots) มียอดจำหน่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 48 จากปีก่อนหน้า คิดเป็นจำนวนเกือบ 158,000 ตัว โดยประเภทหุ่นยนต์ที่มีการใช้งานสูง ได้แก่ หุ่นยนต์ด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ หุ่นยนต์ต้อนรับ และหุ่นยนต์ด้านการแพทย์ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์บริการส่วนใหญ่อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา รองลงมาคือจีน เยอรมนี และญี่ปุ่น แม้ว่าอุตสาหกรรมดังกล่าวจะเป็นอุตสาหกรรมใหม่ แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังคงเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอยู่เดิม (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2567) สำหรับประเทศไทย ตลาดหุ่นยนต์บริการยังคงมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง แม้การขยายตัวในบางช่วงจะชะลอตัวเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านราคา โดยเฉพาะในธุรกิจร้านอาหารที่เริ่มมีการใช้หุ่นยนต์ส่งอาหารอย่างแพร่หลายจนเข้าสู่ภาวะอิ่มตัวในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการยังคงขยายการใช้งานหุ่นยนต์บริการไปยังธุรกิจอื่น เช่น โรงพยาบาล โรงแรม และบริการทำความสะอาดเชิงพาณิชย์ ซึ่งมีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้น (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2567) ขณะเดียวกัน ธุรกิจร้านอาหารในประเทศไทย โดยเฉพาะตลาดสุกี้และชาบู มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น จากเดิมที่มีผู้ประกอบการรายใหญ่เพียงไม่กี่ราย ปัจจุบันมีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความแตกต่างในการให้บริการ

ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและสร้างประสบการณ์ใหม่แก่ลูกค้า (กรุงเทพธุรกิจ, 2568) จากแนวโน้มการเติบโตของเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นในอุตสาหกรรมบริการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

จากสถานการณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการมาใช้ในธุรกิจบริการมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการตัดสินใจของผู้ประกอบการไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติและระดับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ประกอบการด้วย การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนา และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในภาคธุรกิจบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) ตามกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติ และการสรุปข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวน 260 สาขา ได้แก่ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 202 สาขา และสุกี้ตี๋น้อย บริษัท บี เอ็น เอ็น เรสเตอรองท์กรุ๊ป จำกัด ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 58 สาขา (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแทนผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หรือ หัวหน้างาน สาขาละ 1 คน จำนวน 155 คน ใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือวิจัย / วิธีการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านความตั้งใจที่จะใช้ ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.977–0.986 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่ามากกว่า 0.30 (อยู่ระหว่าง 0.315–0.897) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายระดับ ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านการยอมรับเทคโนโลยี และด้านการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านการยอมรับเทคโนโลยี และด้านการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หรือ หัวหน้างาน สาขาละ 1 คน จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 155 คน ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ ผู้จัดการหรือหัวหน้างานในอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001–30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 3–5 ปี

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี และการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังแสดงตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติ

ปัจจัยทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.79	0.804	มาก
ด้านความรู้สึก	3.87	0.854	มาก
ด้านพฤติกรรม	3.83	0.860	มาก
รวม	**3.83**	**0.821**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.821) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านความรู้สึก มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.854) รองลงมา ด้านพฤติกรรม ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.860) และด้านความรู้ความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.804) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	3.99	0.747	มาก
ด้านความง่ายในการใช้งาน	3.93	0.842	มาก
ด้านความตั้งใจที่จะใช้	3.91	0.776	มาก
ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	3.80	0.852	มาก
ด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง	3.90	0.762	มาก
รวม	**3.90**	**0.823**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.823) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.747) รองลงมา ด้านความง่ายในการใช้งาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.842) ด้านความตั้งใจที่จะใช้ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.776) ด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.762) และด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.852) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ถ้าให้ตัดสินใจใหม่ท่านจะซื้อหุ่นยนต์บริการหรือไม่	4.15	0.875	มาก
2. ถ้ามีผู้ประกอบการ และเพื่อนจะตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการ ท่านจะแนะนำให้ผู้ประกอบการนั้นซื้อหุ่นยนต์บริการ	3.98	0.756	มาก
รวม	**4.02**	**0.781**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.781) เมื่อเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ถ้าให้ตัดสินใจใหม่ท่านจะซื้อหุ่นยนต์บริการหรือไม่ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.875) รองลงมา คือ ถ้ามีผู้ประกอบการ และเพื่อนจะตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการ ท่านจะแนะนำให้ผู้ประกอบการนั้นซื้อหุ่นยนต์บริการ ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.756) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยด้านทัศนคติ	b	SE	β	t	p-value	tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.146	0.308		3.719	0.000*		
- ด้านความรู้ความเข้าใจ	0.152	0.059	0.113	2.561	0.010*	0.986	1.014
- ด้านความรู้สึก	0.493	0.059	0.411	8.297	0.000*	0.783	1.277
- ด้านพฤติกรรม	0.101	0.048	0.104	2.109	0.030*	0.786	1.272
SE = 0.477, Adjust R^2 = 0.632, F = 99.36, Sig. = 0.00**							

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีค่าน้อยกว่า P-value = 0.05 คือ ด้านความรู้สึก มีค่า Beta = 0.411 ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่า Beta = 0.113 และด้านพฤติกรรม มีค่า Beta = 0.104 หมายความว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถนำไปพยากรณ์การตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 63

เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการตรวจค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 ค่า Variance Inflation

Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.30 หมายความว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเอง ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.986, 0.783, 0.786 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 ส่วนค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.014 – 1.272 มีค่าน้อยกว่า 5.3 เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี	b	SE	β	t	p-value	tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.427	0.255		1.675	0.000*		
- ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	0.147	0.056	0.121	2.611	0.009*	0.602	1.662
- ด้านความง่ายในการใช้งาน	0.539	0.046	0.437	11.603	0.000*	0.906	1.104
- ด้านความตั้งใจที่จะใช้	0.229	0.053	0.284	4.295	0.000*	0.294	3.401
- ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	0.049	0.049	0.050	1.003	0.317	0.522	1.917
- ด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง	0.251	0.057	0.351	4.422	0.000*	0.204	4.897
SE = 0.389, Adjust R^2 = 0.687, F = 76.69, Sig. = 0.00**							

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีค่าน้อยกว่า P-value = 0.05 คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีค่า Beta = 0.121 ด้านความง่ายในการใช้งาน มีค่า Beta = 0.437 ด้านความตั้งใจที่จะใช้ มีค่า Beta = 0.284 และด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง มีค่า Beta = 0.351 หมายความว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านความตั้งใจที่จะใช้ และด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถนำไปพยากรณ์การตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 68

เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการตรวจค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.30 หมายความว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กัน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านความตั้งใจที่จะใช้ และด้านการรับรู้ถึงความเสี่ยง มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.602, 0.906, 0.294, 0.204 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 ส่วนค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.104 – 4.897 มีค่าน้อยกว่า 5.3 เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี รวมถึงความรู้สึกเชิงบวกต่อการใช้งาน มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้ในธุรกิจบริการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการมองว่าหุ่นยนต์บริการสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ลดต้นทุนแรงงาน และสร้างความทันสมัยให้กับธุรกิจ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Seo และ Lee (2020) ที่พบว่าทัศนคติของผู้ใช้มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีหุ่นยนต์ในภาคบริการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer-Waarden et al. (2020) ศึกษาเรื่อง “The Effect of Service Quality on Chatbot Acceptance and Usage in Service Encounters” ที่พบว่าทัศนคติของผู้ใช้มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการ

ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

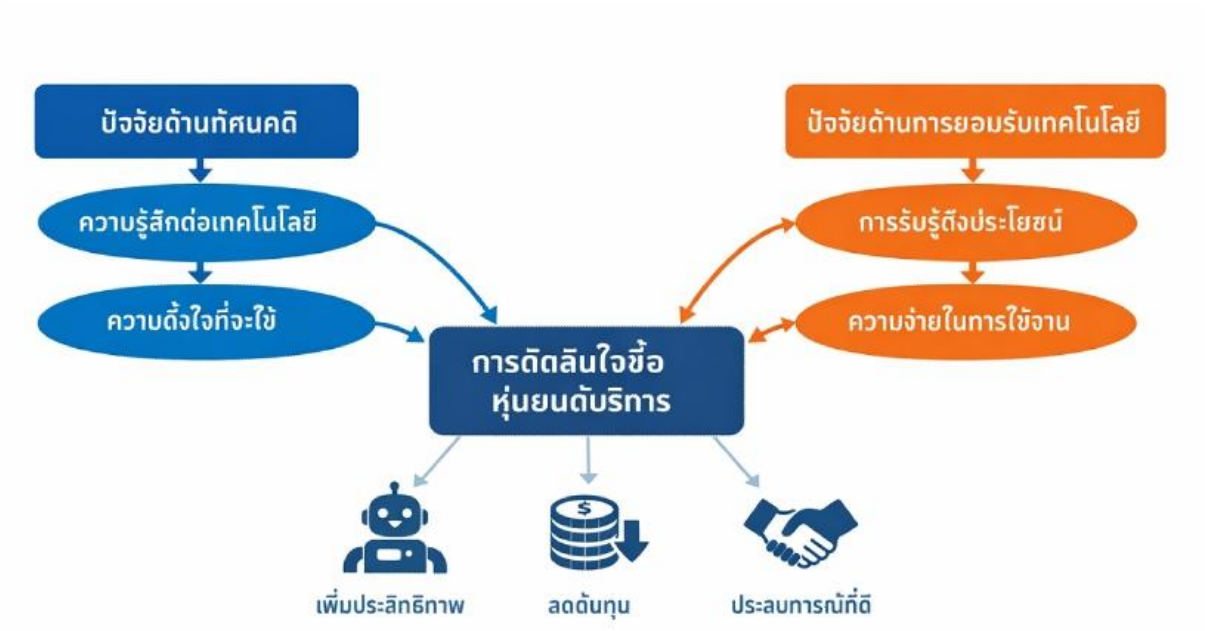
ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจที่จะใช้ และการรับรู้ถึงความเสี่ยง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านความง่ายในการใช้งานและความตั้งใจที่จะใช้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากเทคโนโลยีสามารถใช้งานได้สะดวกและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการจะมีแนวโน้มตัดสินใจลงทุนในเทคโนโลยีดังกล่าวมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheng Chang et al. (2022) ศึกษาเรื่อง “Factors Influencing Consumers’ Willingness to Accept Service Robots in the Service Industry” ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์และความสะดวกในการใช้งานส่งผลต่อการยอมรับหุ่นยนต์บริการ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Wang et al. (2023) ศึกษาเรื่อง “An Empirical Evaluation of the Technology Acceptance Model for Artificial Intelligence in E-commerce” ที่ยืนยันว่าปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีในบริบททางธุรกิจ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการตัดสินใจนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการมาใช้ในธุรกิจบริการ โดยพบว่า ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ร่วมกันอธิบายการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้าน ความรู้สึกต่อเทคโนโลยี (Affective Attitude) และ ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจซื้อเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการไม่ได้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ ทัศนคติทางจิตวิทยาของผู้ประกอบการและการรับรู้ด้านความสะดวกในการใช้งานเทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการนำหุ่นยนต์บริการมาใช้ในธุรกิจบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงความดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านความรู้สึกต่อเทคโนโลยี และความง่ายในการใช้งาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจซื้อ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการไม่ได้พิจารณาเพียงประโยชน์หรือประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังให้

ความสำคัญกับความรู้สึก ความสะดวกในการใช้งาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีดังกล่าว ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ใหม่ว่า การตัดสินใจนำหุ่นยนต์บริการมาใช้ในธุรกิจบริการเป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยา (ทัศนคติ) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (การยอมรับเทคโนโลยี) ซึ่งร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการ โดยสามารถอธิบายและยืนยันได้ว่าทั้งสองปัจจัยดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์บริการมาใช้ในธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

1.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับหุ่นยนต์บริการเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

1.2 สร้างประสบการณ์การใช้งานที่ดีเพื่อเพิ่มการยอมรับ

1.3 ทดลองใช้งานก่อนการลงทุนจริง

1.4 เน้นประโยชน์ด้านการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ

1.5 พัฒนาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายและลดความเสี่ยง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังธุรกิจบริการประเภทอื่น เช่น โรงแรมหรือโรงพยาบาล และอาจศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ต้นทุนการลงทุน คุณภาพการบริการ หรือความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2568). แนวโน้มการใช้หุ่นยนต์ในธุรกิจร้านอาหารไทย. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2569. จาก https://www.bangkokbiznews.com

ชูชัย สมิทธิไกร. (2561). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพรรณ ตันเจริญ, และ อริสสา สะอาดนัก. (2562). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนำเทคโนโลยีมาใช้. วารสารวิจัยบริหารธุรกิจ. 12(2), 45–56.

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2567). รายงานแนวโน้มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์บริการ. กรุงเทพมหานคร: สวทช.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2567). แนวโน้มตลาดหุ่นยนต์บริการในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพาณิชย์.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 50(2), 179–211.

Chang, C., et al. (2022). Factors influencing consumers' willingness to accept service robots in the service industry. Journal of Service Management. 33(4), 589–607.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. Management Science. 35(8), 982–1003.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.

Gibson, J. L. (2000). Organizations: Behavior, structure, processes. 10th ed,. Boston: McGraw-Hill.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. Public Opinion Quarterly. 24(2), 163–204.

Kotler, P. (2000). Marketing management: The millennium edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Lee, L. Y., et al. (2020). Understanding the interaction between older adults and service robots: Insights from robotics and technology acceptance model. International Journal of Social Robotics. 12(3), 1–15.

Meyer-Waarden, L., et al. (2020). The effect of service quality on chatbot acceptance and usage in service encounters. Journal of Retailing and Consumer Services. 54, 102–115.

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). New York: Free Press.

Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2010). Consumer behavior. 10th ed.. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Schermerhorn, J. R. (2002). Management. 7th ed.. New York: John Wiley & Sons.

Seo, K. H., & Lee, J. H. (2020). The emergence of service robots in restaurants: Integrating trust, perceived risk, and satisfaction. International Journal of Hospitality Management. 90, 102–111.

Sung, H. J., & Jeon, H. M. (2020). Customer acceptance intention of robot baristas in coffee shops. Sustainability. 12(20), 8598.

Wang, C., Zhang, Y., และ Li, X. (2023). An empirical evaluation of the technology Acceptance model for artificial intelligence in e-commerce. Electronic Commerce Research. 23(1), 1–23.

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนท้องถิ่นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

Developing Innovative Teacher Competencies through Advisory Teams in Local Education Sandbox Schools in the Five Southern Border Provinces of Thailand

ศิวพร ยืนชนม์
Siwaporn Yuenchon
จารุวัจน์ สองเมือง
Charuwat Songmuang
สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
Educational Science and Innovative Learning Management, Fatoni University
E-mail: directorpui@gmail.com

Received: 21 April2026; Revised: 3 May 2026; Accepted: 29 August 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลตำบลปริก จำนวน 30 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ SWOT เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ครูมีจุดแข็งสำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีครูแกนนำด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่จุดอ่อน ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป การขาดความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี สำหรับโอกาส พบว่า มีการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การพัฒนาผ่าน PLC และการใช้ระบบโค้ชชิ่งจากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนอุปสรรค ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐาน และความหลากหลายของบริบทผู้เรียน ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix นำไปสู่แนวทางสำคัญ

ได้แก่ การจัดตั้งทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน การพัฒนาระบบโค้ชชิ่ง การบูรณาการเทคโนโลยีในการพัฒนาครู การออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่ยืดหยุ่น และการใช้ PLC เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยง สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะทีมที่ปรึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมพลังครู ลดข้อจำกัด และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้, ทีมที่ปรึกษา, โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม, โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This study aimed to investigate the current situations, problems, and needs in developing teachers' competencies in innovative learning management through advisory teams within the context of education sandbox pilot schools under local administrative organizations in the southern border provinces of Thailand. The target group consisted of 30 teachers from Prik Municipality School, selected through purposive sampling. The research methodology included a comprehensive literature review, in-depth interviews, and strategic analysis to formulate development guidelines. Data were analyzed using content analysis and SWOT analysis. The primary research instrument was an in-depth interview protocol. The findings revealed that teachers' key strengths included their commitment to improving learning management, support from school administrators and colleagues, the presence of innovation-leading teachers, and collaborative work through professional learning communities (PLCs). However, notable weaknesses were excessive workload, insufficient knowledge and skills in innovation, discontinuity in professional development, and limitations in resources and technology. In terms of opportunities, the study found strong support from government policies, advancements in technology, professional development through PLCs, and coaching systems involving experts. Conversely, major threats included budget constraints, a shortage of expert personnel, inadequate basic technological infrastructure, and diverse learner contexts. The strategic analysis using the TOWS Matrix led to several key development approaches, including the establishment of school-based innovation advisory teams, the development of coaching systems, the integration of technology in teacher development, the design of flexible development models, and the use of PLCs as a primary

driving mechanism. The advisory teams play a critical role in connecting, supporting, and systematically monitoring teacher development. The findings suggest that enhancing teachers' competencies in innovative learning management requires a structured support system, particularly advisory teams that function as key mechanisms for empowering teachers, reducing constraints, and promoting collaborative learning, ultimately leading to sustainable development in education sandbox contexts.

Keywords: Teacher Competencies, Innovative Learning Management, Advisory Teams, Education Sandbox Schools, Schools under Local Administrative Organizations, Local Administrative Organizations in the Five Southern Border Provinces of Thailand

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในบริบทของประเทศไทย การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา 4.0 และการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนนำร่องสามารถออกแบบและพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนและมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดสำคัญ ทั้งภาระงานที่สูง ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร การขาดความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม ตลอดจนการขาดระบบสนับสนุนทางวิชาชีพที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มศักยภาพ

รูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะเดิมที่เน้นการอบรมเชิงทฤษฎีจากส่วนกลางไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาหน้างานได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติในชั้นเรียน ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู (ชวลิต ชูกำแพง, 2565) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงาน PLC เพียงลำพังยังไม่เพียงพอ หากขาดกลไกสนับสนุนที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้ “ทีมที่ปรึกษา (Advisory Teams)” จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกสนับสนุนเชิงระบบ โดย

ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและโค้ชทางวิชาการในการช่วยวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมการสะท้อนคิด และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) และในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายของผู้เรียนทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม บริบททางสังคมและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และความต่อเนื่องของการพัฒนาอันเนื่องมาจากสภาพพื้นที่ ทำให้ครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแม้จะมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ แต่ยังขาดกลไกสนับสนุนทาง ทางวิชาการเชิงลึกที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ นอกจากนี้ทีมที่ปรึกษายังมีบทบาทในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างครู ผู้บริหาร และเครือข่ายทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การมีทีม ที่ปรึกษาที่เข้าใจบริบทท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมพลังครูให้สามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นที่

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแนวทางและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาด้วยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของครูเพื่อกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT)

การวิจัยขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเทศบาลตำบลปริก จำนวน 30 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับพี่เลี้ยง (Mentoring) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. นำข้อมูลที่ได้สร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อนในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับพี่เลี้ยง (Mentoring) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู นำมาจัดวิเคราะห์เนื้อหาเข้าหมวดหมู่ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามกรอบประเด็นตั้งต้นที่กำหนด

1.3 เสนอร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

1.4 ปรับปรุงร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 30 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ถอดเทปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. อ่านทบทวนข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม
3. จัดหมวดหมู่ข้อมูลและกำหนดประเด็นสำคัญ (Coding) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
4. สังเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อสรุปเป็นประเด็นเชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาด้วยวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของครูเพื่อกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT) ปรากฏผลดังนี้

1. การศึกษาสภาพและความต้องการของครูในพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่าสามารถสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การออกแบบแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมยิ่งขึ้น รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจภายในของครูในการเปลี่ยนแปลงการสอน - การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน - ครูที่เข้าใจเรื่องนวัตกรรมช่วยขยายผลให้กับเพื่อนร่วมงาน - ในโรงเรียนมีรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	- ภาระงานของครูนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป - ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ - ขาดการอบรมและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง - ทรัพยากรมีจำนวนจำกัดไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน - ความเหลื่อมล้ำทางด้านความรู้และทักษะภายในทีมของครู
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
- มีแนวโน้มการสนับสนุนความรู้จากภาครัฐและนโยบายด้านการศึกษา - สามารถจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ - การสร้างระบบโค้ชชิ่งโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกโรงเรียน	- ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรพื้นฐาน - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง - ความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็น - บริบทของโรงเรียนและผู้เรียนที่มีความหลากหลาย - ข้อจำกัดด้านเวลาและระบบการติดตามที่ไม่ชัดเจน

- การสร้างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- มีรูปแบบการพัฒนาครูแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตารางที่ 1 การวิเคราะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงและต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูหลายคนตระหนักว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าครูในโรงเรียนนำร่องมีจุดแข็งที่สำคัญหลายประการที่สามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน (Weaknesses) พบจุดอ่อนหลายประการ ได้แก่ ภาระงานของครูที่มากเกินไป ซึ่งเบียดบังเวลาในการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ครูจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการออกแบบและใช้นวัตกรรมการสอน อีกทั้งการอบรมที่มีอยู่มักเน้นเนื้อหาทางทฤษฎีมากเกินไป และขาดกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ โรงเรียนหลายแห่งยังขาดทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์การสอน เทคโนโลยี และระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ

โอกาส (Opportunities) มีหลายประการที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาครู ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ และการสร้างระบบที่ปรึกษา หรือโค้ชชิ่งโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางในการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนได้ จากการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีโอกาสสำคัญหลายประการที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats) มีหลายประการที่ต้องเผชิญ ได้แก่ การขาดงบประมาณสนับสนุน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ การขาดความต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนา และความแตกต่างของบริบทผู้เรียนในแต่ละโรงเรียนที่ทำให้ไม่สามารถใช้นวัตกรรมเดียวกันได้อย่างทั่วถึง รวมถึงระบบเทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ต ที่ยังไม่เอื้ออำนวยในบางพื้นที่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่าแม้จะมีจุดแข็งและโอกาสมากมาย แต่ก็ยังมี อุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมในโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

2. สร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT) กลยุทธ์หลักในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ Tow Matrix เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

	จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Weakness)
โอกาส (Opportunities)	1. จัดตั้งและพัฒนา “ทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน” โดยใช้ครูแกนนำที่มีเจตคติที่ดีและเข้าใจในการใช้นวัตกรรมมาเป็นผู้นำในกระบวนการ PLC และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน 2. บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการฝึกอบรมครู โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. ใช้เวที PLC เป็นกลไกในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน โดยทีมที่ปรึกษาช่วยอำนวยความสะดวกและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ	1. ออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้แม้มีเวลาจำกัด 2. พัฒนาคู่มือแนวทางการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมที่ง่ายต่อการนำไปใช้งาน 3. จัดให้มีการศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อุปสรรค (Threats)	1. ให้ทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงครูกับฝ่ายบริหารเพื่อผลักดันนโยบาย จัดสรรเวลา งบประมาณ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม 2. ผลักดันการใช้ทรัพยากรร่วมกันในรูปแบบศูนย์นวัตกรรมร่วมภายในโรงเรียนหรือเครือข่าย	1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับทีมที่ปรึกษาเพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ของครูตามบริบทและศักยภาพส่วนบุคคล 2. ส่งเสริมการใช้ “นวัตกรรมต้นทุนต่ำ”ที่ครูสามารถทำได้เอง 3. จัดเวทีภายในโรงเรียน เน้นการให้กำลังใจ สะท้อนปัญหา และปรับนวัตกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ 4. ติดตามผลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบประเมินจากทีมที่ปรึกษา

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ Tow Matrix เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ใช้จุดแข็งของครูและโครงสร้างภายในเพื่อคว้าโอกาสจากนโยบายและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1.1 จัดตั้งและพัฒนา “ทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน” โดยใช้ครูแกนนำที่มี เจตคติดีและเข้าใจการใช้นวัตกรรมมาเป็นผู้นำในกระบวนการ PLC และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน

1.2 บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการฝึกอบรมครู โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น ด้าน AI การผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุคสมัย

1.3 ใช้เวที PLC เป็นกลไกกลางในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน โดยทีมที่ปรึกษาช่วย อำนวยการและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมแบบใช้จริง

2. กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน (WO Strategy) ใช้โอกาสที่มีอยู่เพื่อเสริมจุดอ่อนของครูในด้านความรู้ทักษะ และเวลา

2.1 ออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้แม้มี เวลาจำกัด โดยทีมที่ปรึกษาช่วยสรุปและแนะนำเนื้อหาที่เหมาะสม

2.2 พัฒนาชุดคู่มือแนวทางการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมที่ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยมีทีมที่ปรึกษาช่วยอธิบายบริบทให้เข้าใจง่าย พร้อมตัวอย่างที่ปรับให้เหมาะกับโรงเรียนขนาดเล็กหรือทรัพยากรจำกัด

2.3 จัดให้มีการศึกษาดูงาน (onsite/online) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่าย โดยทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่คัดเลือกเนื้อหาและประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปขยายผล

3. กลยุทธ์ป้องกันความเสี่ยง (ST Strategy) ใช้จุดแข็งของครูและโรงเรียนเพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดภายนอก

3.1 ให้ทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร เพื่อผลักดันนโยบาย จัดสรรเวลา งบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม

3.2 ผลักดันการใช้ทรัพยากรร่วมในรูปแบบ “ศูนย์นวัตกรรมร่วมภายในโรงเรียนหรือเครือข่าย” เพื่อให้โรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีพื้นฐานได้

4. กลยุทธ์ลดอุปสรรค (WT Strategy) ลดจุดอ่อนที่สำคัญที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบจากข้อจำกัดภายนอก

4.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับทีมที่ปรึกษา เพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ของครูตามบริบทและศักยภาพส่วนบุคคล

4.2 ส่งเสริมการใช้ “นวัตกรรมต้นทุนต่ำ” ที่ครูสามารถทำได้เอง เป็นนวัตกรรมที่ใช้ทรัพยากรน้อย ประหยัดงบประมาณ และสามารถพัฒนาได้จากสื่อหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนหรือแหล่งเปิด เช่น สื่อดิจิทัลจากแหล่งเปิด (OER) โดยทีมที่ปรึกษารวบรวมและปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มสาระและระดับชั้น

4.3 จัดเวทีภายในโรงเรียน โดยเน้นการให้กำลังใจ การสะท้อนปัญหา และการปรับนวัตกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนในพื้นที่ชายแดนใต้

4.4 ติดตามผลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบประเมินจากทีมที่ปรึกษา พร้อมการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้ครูปรับปรุงนวัตกรรมต่อเนื่อง

สรุปแนวทางการดำเนินการ กลยุทธ์ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อนำทีมที่ปรึกษามาเป็น “พลังเสริม” ในการลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง ปรับตัวเข้ากับโอกาส และลดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอก ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาครูในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีลักษณะเป็น “ระบบที่มีทั้งศักยภาพและข้อจำกัดควบคู่กัน” ซึ่งสามารถอธิบายผ่านกรอบการวิเคราะห์ SWOT ได้อย่างชัดเจน โดยลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการพัฒนาครูที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของครูมักอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง (จรัล น่วมมะโน, 2562; ณัฐวุฒิ ใจแน่น, 2563) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบระบบพัฒนาที่ตอบโจทย์บริบทจริงของโรงเรียน

ประเด็นแรก ด้านจุดแข็ง (Strengths) พบว่า ครูมีแรงจูงใจภายในสูงและมีความตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบกับการสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ส่งผลให้โรงเรียนมีฐานทุนทางสังคม (social capital) ที่เอื้อต่อการพัฒนาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศ ไชยคิรินทร์ (2562) และ วันเพ็ญ วงษ์จันทร์ (2567) ที่พบว่าการพัฒนาครูผ่าน PLC ช่วยยกระดับความรู้และความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับ Morrow (2010) และ Voelkel (2011) ที่ชี้ว่า PLC เป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ร่วมและประสิทธิภาพร่วมของครู นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจ การสื่อสาร และเป้าหมายร่วม (ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, 2563) ทั้งนี้ จุดแข็งดังกล่าวจึงสะท้อนถึง “ความพร้อมเชิงวัฒนธรรมองค์กร” ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม ในด้านจุดอ่อน (Weaknesses) พบว่า ภาระงานที่มากเกินไปของครูเป็นอุปสรรคสำคัญที่ลดโอกาสในการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม อีกทั้งครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะเชิงลึกในการออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพที่ยังเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการนิเทศที่พบว่าครูต้องการรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและการลงมือทำจริง (นพพรพรรณ ญาณโกมุท, 2558; นัยนา ฉายวงค์, 2560) ประเด็นนี้สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบพัฒนาครู และสนับสนุนแนวคิดที่ว่าการพัฒนาครูควรเน้น “learning by doing” ควบคู่กับกระบวนการโค้ชชิ่ง ซึ่งได้รับการยืนยันจากงานของพระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ (2564) และ Dolev (2012) ที่พบว่าการโค้ชชิ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของโอกาส (Opportunities) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น นโยบายภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัล และการสนับสนุนจากเครือข่ายวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของทรงนคร การนา (2566) และ เอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในพื้นที่นวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือและเครือข่ายในการขับเคลื่อน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2018) ที่เน้นว่าองค์กรการศึกษาที่เป็นนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม การสนับสนุนเชิงระบบ และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยี เช่น AI และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาครูในระดับสากล

ในขณะเดียวกัน อุปสรรค (Threats) ที่พบ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐาน รวมถึงความหลากหลายของบริบทผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร นันต๊ะ (2566) ที่ชี้ว่าการพัฒนานวัตกรรมในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าและบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมต้องยึดหลัก “contextualization” และไม่สามารถใช้รูปแบบสำเร็จรูปได้ในทุกบริบท

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน “ทีมที่ปรึกษา (Advisory Team)” ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญ ในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ การสนับสนุนเชิงวิชาการ และการสะท้อนผลการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ที่เน้นการใช้จุดแข็งภายในองค์กรร่วมกับโอกาสจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการนิเทศแบบพี่เลี้ยงและโค้ชชิ่ง (วัชรพงษ์ วันดี, 2566; ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม, 2565) ที่พบว่าการมีระบบพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกัน กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน (WO Strategy) และกลยุทธ์ลดอุปสรรค (WT Strategy) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบระบบพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น เน้นการพัฒนารายบุคคล และส่งเสริมนวัตกรรมต้นทุนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารของนวชล สมบูรณ์สิน (2564) ที่เน้นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาจนถึงการประเมินผล รวมถึงแนวคิดการพัฒนาที่เน้นความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งปัจจัยภายใน (แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม) และปัจจัยภายนอก (นโยบาย เทคโนโลยี เครือข่าย) โดยมี “ทีมที่ปรึกษา” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในบริบทเฉพาะของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐานและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สุนทรี วรรณไพเราะ และสมพงศ์ พละไชย, 2566)

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา สามารถอธิบายได้ผ่านการวิเคราะห์ SWOT โดยในด้านสภาพปัจจุบัน ครูมีจุดแข็งสำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างไรก็ตามยังพบจุดอ่อน ได้แก่ ภาระงานที่สูง การขาดเวลาในการพัฒนาตนเอง ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะดิจิทัล และข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า มีโอกาสจากนโยบายภาครัฐและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงโอกาสในการพัฒนาระบบโค้ชชิ่งจากผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดระบบติดตามผลที่ชัดเจน และการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ จากผลการวิเคราะห์

ดังกล่าว ได้นำไปสู่การกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยสามารถสรุปได้ 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ด้านระบบสนับสนุน โดยการจัดตั้งทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) กลยุทธ์ด้านการพัฒนา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการลงมือทำจริง ควบคู่กับการบูรณาการเทคโนโลยี และการพัฒนาคู่มือที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และ 3) กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ โดยการปรับลดภาระงาน จัดสรรเวลาให้เหมาะสม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมต้นทุนต่ำ โดยองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ การเสนอ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ซึ่งบูรณาการกลไกทีมที่ปรึกษาเข้ากับกระบวนการ PLC และการโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ (context-based development) และข้อจำกัดด้านทรัพยากรของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยรูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเด่นคือ การใช้ “ทีมที่ปรึกษา” เป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงนโยบาย การพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ช่วยเสริมพลังครู ลดข้อจำกัด และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1.1 ควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเพิ่มกลไกหรือหน่วยงานด้านวัตกรรมและการเรียนรู้เชิงพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมมีความชัดเจนและต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานระดับนโยบายควรสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานด้าเทคโนโลยี รวมถึงพัฒนาระบบโค้ชชิ่งและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรม เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 สถานศึกษาควรนำ “ทีมที่ปรึกษา” มาใช้เป็นกลไกในการพัฒนาครู โดยบูรณาการร่วมกับกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างนวัตกรรมในบริบทจริง

2.2 ควรออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่ยืดหยุ่น เน้นการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) และการโค้ชชิ่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครู

2.3 ควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมต้นทุนต่ำและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบท รวมทั้งจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบ “ทีมที่ปรึกษาเชิงดิจิทัล” เช่น ระบบ AI Coaching หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล

3.2 ควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังโรงเรียนในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเมือง หรือพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในแต่ละบริบท

เอกสารอ้างอิง

จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวลิต ชูกำแพง. (2565). ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: เอ็มดี ออล กราฟิก.

ณัฐวุฒิ ใจแน่น. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทรงนคร การนา. (2566). การพัฒนานวัตกรรมและยกระดับนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสงขลา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม. (2565). การพัฒนากระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างและใช้สื่อดิจิทัลสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี, และสิริพร ปาณาวงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 5(9), 25–40.

นัยนา ฉายวงค์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นวชล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรพงษ์ วันดี. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(1), 459–473.

วิเชียร นันต๊ะ. (2566). รูปแบบการบริหารนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วันเพ็ญ วงษ์จันทร์. (2567). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนนารีนุกูล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(1), 399–413.

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

สุนทรี วรรณไพเราะ, สมพงศ์ พละไชย. (2566). การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3(6), 367–384.

อธิศ ไชยคิรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกรินทร์ สังข์ทอง, และคณะ. (2567). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. รายงานวิจัย.

OECD. (2018). The future of education and skills: Education 2030. OECD Publishing.

แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

A Guideline for Participatory Annual Action Plan Management of District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District

ศุภรัตน์ บุญเทียม
Suparat Boonteim
พศิน แตงจวง
Phasina Tangchuang
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
Mahamakut Buddhist University Lanna Campus
E-mail: bell.suparat9876@gmail.com



Received: 9 April 2026; Revised: 22 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูนิเทศ 5 คน และครูผู้สอน 10 คน และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการจัดเวทีชุมชน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กรอบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และกรอบประเด็นปรึกษาในเวทีชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ที่ผ่านมาดำเนินการโดยยึดกรอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข แต่มีข้อจำกัดคือการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ การนำผลการประเมินไปพัฒนา และความต่อเนื่องของการติดตามประเมินผล 2) แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ประกอบด้วย 1) การวางแผนปฏิบัติการประจำปี ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมวิเคราะห์ข้อมูล บริบท และความต้องการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ 2) การปฏิบัติ ควรส่งเสริมความเข้าใจร่วมกัน นำผล

การประเมินไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร, แผนปฏิบัติการประจำปี, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research article were : 1) to study and analyze the current state of participatory management of the annual action plan of the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, and 2) to develop guidelines for participatory management of the annual action plan of the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District. This study employed participatory action research. The informants consisted of two groups: 1) a group of key informants totaling 16 persons, including 1 educational administrator, 5 supervisory teachers, and 10 teachers; and (2) a group of experts in organizing community forums totaling 8 persons. The research tools included a semi-structured interview framework and a discussion framework for community forums. Data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1. The management of the annual action plan of the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, has been implemented based on a five-year educational quality development plan, with linkages among the vision, mission, and strategies. A participatory process has been applied at every stage, including planning, plan implementation, monitoring and evaluation, as well as revision and improvement. However, limitations were found in the formulation of qualitative indicators, the use of evaluation results for development, and the continuity of follow-up and evaluation. 2. The guidelines for managing the annual action plan of the District Learning Encouragement Center, Mae Chaem District, consist of the following: (1) annual action planning, which should provide opportunities for all stakeholders to participate in analyzing data, context, and needs in order to formulate qualitative indicators; (2) implementation, which should promote shared understanding and ensure the continuous use of evaluation results for development; and (3) the creation of spaces for mutual learning exchange.

Keywords: management guidelines, annual action plan, participatory management, District Learning Encouragement Center

บทนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแผนปฏิบัติราชการในหมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 9 (1) กำหนดว่า ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และ (2) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (1) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และมาตรา 16 ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่าย ทรัพยากรอื่น และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 7 ให้ส่วนราชการทบทวนภารกิจว่าภารกิจใดที่มีความจำเป็นหรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินการหรือไม่ โดยให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 -2580 (แผนระดับ 1) (ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม, 2567)

กล่าวได้ว่านโยบายการปฏิบัติราชการมีหลายมิติที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งแสดงให้ทราบถึงเป้าหมาย งบประมาณ ระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า สิ่งที่โรงเรียนต้องการให้มีหรือบังเกิดผลในปีการศึกษาต่อไป เพื่อที่จะได้นำไปเขียนรายงาน โครงการ บรรจุในแผนปฏิบัติการ บุคลากรในโรงเรียน ทุกคนจะถือเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารเองก็ใช้แผนนี้เป็นแนวทางในการตรวจสอบ และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย ซึ่งเมื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเสร็จแล้ว ต้องมีการประเมินแผนปฏิบัติการประจำปีและนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบาย บริบท และความต้องการ (นิภาภัทร บุญน่วม, 2560)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนทุกช่วงวัย การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจึงเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การใช้ทรัพยากร และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของชุมชน ทั้งนี้ กระบวนการบริหารแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ (PDSA) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ทั้งนี้ การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาที่ยังขาดการใช้วงจรคุณภาพอย่างครบถ้วน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและไม่สามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างยั่งยืน และขาดการวางแผนงานที่สอดคล้องกับบริบทของปัญหา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปี

แบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มในปัจจุบันเป็นอย่างไร 2) แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ควรเป็นอย่างไร ซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2) เพื่อหาแนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยในขั้นตอน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม จำนวน 1 คน ครูนิเทศ จำนวน 5 คน ครูผู้สอนจำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 16 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) จำนวนคน 8 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน กลุ่มอำนวยการ งานยุทธศาสตร์และการพัฒนา 1 คน และกลุ่มการจัดการเรียนรู้ งานการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) แนวทางการบริหาร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

2) แผนปฏิบัติการประจำปี หมายถึง แผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จัดทำขึ้นเป็นรายปี โดยกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการหรือกิจกรรม ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

3. ขอบเขตด้านสถานที่

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม 68 หมู่ 4 ตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยตั้งแต่ วันที่ 1 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2569

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดโครงสร้างและเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2. แบบคำถามการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ประเด็นคำถามในการจัดเวทีชุมชน ใช้ประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

3.การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) เพื่อยืนยันแนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research)แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน กลุ่มอำนวยการ งานยุทธศาสตร์และการพัฒนา 1 คน และกลุ่มการจัดการเรียนรู้งานการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ 1 คน รวมทั้งหมด 8 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปี เช่น แผนพัฒนา แผนปฏิบัติการประจำปี สรุปรายงานประเมินภายใน (SAR) และการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสนทนาตัวต่อตัวแบบเผชิญหน้า ผู้

สัมภาษณ์ จะเริ่มต้นจากการแนะนำวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และพยายามสร้างความเป็นกันเองกับผู้สัมภาษณ์มากที่สุด ถึงแม้ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์จะเป็นผู้ร่วมงานก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม จำนวน 1 คน ครูนิเทศ จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 16 คน

1) การเตรียมการการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมแบบบันทึก หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบ และยินยอมเป็นผู้ถูกสัมภาษณ์

2) การดำเนินการสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

3. การจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ใช้คำถามสนทนาเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกอย่างเป็นอิสระโดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการจัดเวทีชุมชนไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ตามกรอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสรุปเหตุการณ์หรือกฎเกณฑ์ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ของการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มและแนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ผู้ให้ข้อมูลในการจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) จำนวน 8 คน ประกอบไปด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน กลุ่มครูผู้สอน 2 คน กลุ่มอำนวยการ งานยุทธศาสตร์และการพัฒนา 1 คน และกลุ่มการจัดการเรียนรู้ งานการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยสรุปเขียนแบบบรรยาย พรรณนา และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ผลของการจัดเวทีชุมชน โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่

แจ่ม มีข้อสรุป ดังนี้

1.1 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มดำเนินการบริหารตามแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมโดยดำเนินงานตามกรอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี (2566 – 2570) เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข้ากับแผนปฏิบัติการประจำปี แต่พบข้อจำกัดบางประการ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในบางกิจกรรมยังไม่สะท้อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพอย่างแท้จริง การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรยังไม่สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์ทุกด้าน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนในปีถัดไปไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร สำหรับแผนปฏิบัติการประจำปีในส่วนของการบริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยยึดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบหลักในการแปลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ มีการเชื่อมโยงแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน อีกทั้งกำหนดโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แต่พบว่าการกำหนดตัวชี้วัดบางส่วนมุ่งเน้นเชิงปริมาณมากกว่าผลลัพธ์เชิงคุณภาพ และการนำผลการติดตามประเมินผลไปใช้ปรับปรุงแผนในรอบปีถัดไปยังควรได้รับการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มใช้การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดรายละเอียดของโครงการและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์บริบทของพื้นที่ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงนโยบายจากต้นสังกัด ส่งผลให้แผนที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพจริง สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความเข้าใจร่วมกันในทิศทางการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ในด้านการดำเนินงานตามแผน ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขแผนและแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายของต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) พบว่า ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อจุดแข็งและโอกาสของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มในการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วม คือ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการประจำปี 2) การจัดทำ

แผนมีความเป็นระบบ เชื่อมโยงแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา นโยบายและจุดเน้นจากต้นสังกัด กับบริบทและความต้องการของพื้นที่อำเภอแม่แจ่มอย่างชัดเจน 3) บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของแผน ส่งผลให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและเกิดความรับผิดชอบร่วม 4) มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน ทำให้แผนมีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปใช้ได้จริง 5) นโยบายและจุดเน้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้สนับสนุนการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่และการมีส่วนร่วมของชุมชน เอื้อต่อการพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น 6) ความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน ช่วยเสริมทรัพยากร ความรู้ และการสนับสนุนการดำเนินโครงการตามแผน 7) บริบทพื้นที่อำเภอแม่แจ่มมีความเข้มแข็งของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมและโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี 8) การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศด้านการบริหารและการติดตามประเมินผล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมให้มีความทันสมัยและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น 2. แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ประกอบด้วย

2.1 ด้านการวางแผน (Plan) ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ภาคีเครือข่ายและชุมชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล บริบท ปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการเชื่อมโยงนโยบายและจุดเน้นจากต้นสังกัด เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2.2 การปฏิบัติตามแผน (Do) ควรส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและทิศทางของแผน ควรมอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Study) ควรจัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่เป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงาน

2.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ควรนำผลจากการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และปรับแผนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

1.1 การวางแผน (Plan) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มมีการวางแผนปฏิบัติการประจำปี

โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาและชุมชน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นจากต้นสังกัด รวมถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในพื้นที่ ส่งผลให้แผนปฏิบัติการประจำปีมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การวางแผนดังกล่าวได้ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและความเป็นเจ้าของแผนในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย อรอมล โคกะทิง (2566) พบว่า การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายมีความสำคัญ

1.2 การปฏิบัติตามแผน (Do) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผน ส่งผลให้การมอบหมายงานมีความชัดเจน และการดำเนินโครงการและกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติงานตามแผนมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงนโยบายเร่งด่วนจากต้นสังกัด โดยไม่ละทิ้งเป้าหมายหลักของแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและการสื่อสารภายในที่ชัดเจน ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์วณี คำภู (2566) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงาน และสามารถร่วมขับเคลื่อนแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับของการมีส่วนร่วม

1.3 การตรวจสอบและประเมินผล (Study)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางหลัก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้า ตรวจสอบผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมทั้งระหว่างดำเนินการและหลังสิ้นสุดโครงการ ตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีการตรวจสอบและประเมินผลมุ่งเน้นทั้งด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้รับบริการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ ปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลยังช่วยให้สามารถสะท้อนปัญหา อุปสรรค และจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา ใยสุขเจริญกุล พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และอุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ (2568) ที่เสนอว่า การติดตามและประเมินผลแผนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงแผน

1.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มควรนำผลจากการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมาวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้สะท้อนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และบทเรียนจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขโครงการ กิจกรรม และแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดเฉลียว ยืนยั่ง (2563) ที่ว่าการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานควรชัดเจน ตรงกับความรู้ ความสามารถ รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน มีการประเมินจากหลายภาคส่วน และมีการประชุมสรุปตามแผนทุกครั้ง

2. แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม พบว่า

ควรยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นแกนหลักในการบริหารแผน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ด้านการวางแผน (Plan) ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ภาคีเครือข่าย และชุมชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล บริบท ปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการเชื่อมโยงนโยบายและจุดเน้นจากต้นสังกัด เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ควรส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมในเป้าหมายและทิศทางของแผน มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Study) ควรจัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่เป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงาน 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) ควรนำผลจากการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และปรับแผนให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอมล โคกะทิง (2566) ที่พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและกำหนดโครงการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และมีระบบกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พัชรียา ใยสุขเจริญกุล พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และอุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ (2568) ที่เสนอว่า การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีให้เกิดประสิทธิผลควรครอบคลุมตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน การดำเนินงานตามแผน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแผนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จันทร์วณี คำภู (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ ตั้งแต่การให้ข้อมูล การร่วมดำเนินงาน ไปจนถึงการเสริมอำนาจ จะช่วยให้การบริหารแผนมีความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการ

ขององค์กรได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับ สุดเฉลียว ยืนยั่ง (2563) ที่ระบุว่า การมอบหมายงานที่ชัดเจน การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีประสบความสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอควรตั้งอยู่บนฐานของการบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงแผนระยะยาวกับการดำเนินงานเชิงปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนทุกขั้นตอน ทั้งการวิเคราะห์บริบท การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน และการประเมินผล อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประสิทธิผลของระบบดังกล่าวจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างแท้จริง ควบคู่กับการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ในมิติของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยเฉพาะการทดสอบ N-NET จำเป็นต้องจัดการปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างพื้นฐานผู้เรียน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะทาง และการออกแบบสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการทดสอบ ตลอดจนกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียนวัยทำงาน สุดท้าย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

สรุป

1. การดำเนินงานด้านการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มที่ผ่านมา ได้ยึดโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปีเป็นกรอบหลัก โดยเชื่อมประสานวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล ไปจนถึงการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ความท้าทายในการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ การนำผลการประเมินมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงพัฒนา และความไม่ต่อเนื่องของกระบวนการติดตามและประเมินผล

สภาพการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับชาติ ด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม ยังประสบข้อจำกัดด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเฉพาะคะแนนการทดสอบ N-NET ที่อยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ปัจจัยสำคัญเกิดจากพื้นฐานทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่แข็งแรง การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงสื่อการเรียนการสอนที่ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะข้อสอบ อีกทั้งผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน จึงมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบ

2. แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

สามารถขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพได้ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1)ด้านการวางแผน ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล บริบท และความต้องการอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่เหมาะสม 2)ด้านการปฏิบัติ ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันในทิศทางการดำเนินงาน พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3)ด้านการพัฒนาองค์กร ควรส่งเสริมให้เกิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม โดยทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดกรอบ แนวทาง และมาตรการที่ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สามารถนำบริบทพื้นที่และความต้องการของชุมชนมาบูรณาการในการจัดทำแผนได้อย่างเหมาะสม

1.2) ควรสนับสนุนการพัฒนาระบบการวางแผน ติดตาม และประเมินผลที่เน้นทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการวิจัยเป็นฐานในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

1.3) ควรกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่มควรจัดให้มีเวทีการวางแผนแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ภาคีเครือข่าย และชุมชนในพื้นที่ได้ร่วมวิเคราะห์บริบท ปัญหา และความต้องการ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพจริง

2) ควรพัฒนาการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง และใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

3) ควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในเป้าหมาย ทิศทาง และบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม

2) ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วม

3) ควรวิจัยเรื่อง ผลลัพธ์ของการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนและชุมชน

เอกสารอ้างอิง

จันทร์วณี คำภู. (2566). การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2566 ของสำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภาภัทร บุญน่วม (2560). การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4. สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พัชรียา ใยสุขเจริญกุล, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, อุดมพันธ์ พิชญ์ปะเสริฐ. (2568). แนวทางการส่งเสริมการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 7(3), 68-82.

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม. (2566). รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2566 ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่แจ่ม. เชียงใหม่ : กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุดเฉลียว ยืนยั่ง. (2563). แนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรอมล โคกะทิง. (2566). แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 5 จตุภูมิศรีวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 10(5), 64-73.

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Personnel Administration Based on the Good Governance of School Administrators under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province

สัญญา จันทรา
Sanya Jantra
พระครูชัยรัตนากร
Phrakruchairattanakorn
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: sanyachantra111@gmail.com

Received: 9 April 2026; Revised: 22 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและรักษาวินัย ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ควรดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพัฒนาต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ ผลการบรรจุและแต่งตั้งต้องประกาศอย่างเป็นทางการ ควบคู่กับการติดตาม ประเมินผล และมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านวินัยควรดำเนินการอย่างรอบคอบและให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) study the personnel administration based on the principles of good governance of school administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education, Roi Et Province; 2) compare the levels of personnel administration based on the principles of good governance of school administrators classified by position, educational background, and work experience; and 3) collect recommendations for improving personnel administration based on the principles of good governance of school administrators. The samples consisted of 210 participants, including school administrators and teachers. The research instruments used for data collection were a five-point Likert scale questionnaire and an interview form. The questionnaire had content validity values ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .91.

The results showed that: 1) The overall level of personnel administration based on the principles of good governance of school administrators was at a high level. Considering each aspect from highest to lowest mean score, they were: enhancing work efficiency, planning and position determination, discipline and maintaining discipline, and teacher and educational personnel development, while the lowest mean score was found in the aspect of recruitment and appointment. 2) The comparison of opinions on personnel administration based on the principles of good governance classified by position, educational background,

and work experience showed no statistically significant differences. 3) The recommendations suggested that personnel administration based on good governance principles should be conducted with transparency, accountability, and continuous improvement. Clear position planning should be implemented, recruitment and appointment results should be officially announced, and monitoring, evaluation, and reward systems should be established to motivate personnel. Continuous development of teachers and educational personnel should be encouraged. In terms of discipline, administrators should act with prudence and provide counseling to prevent repeated offenses. These practices will help enhance the quality of personnel administration in accordance with the true principles of good governance.

Keywords: Personnel Administration, Good Governance, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคนให้มีศักยภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการควบคุม ดูแล และพัฒนาการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557) ที่ระบุว่าคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตามจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี

และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ คือ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และความเสมอภาค (Equity) 3) ประชารัฐ (Participatory State) ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และการมีส่วนร่วม (Participation/Consensus Oriented) และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรม (Morality/Ethics) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และจุดเน้นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง และเป็นมืออาชีพ ผ่านการอบรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู และการพัฒนาตามมาตรฐานวิทยฐานะ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สถานภาพการศึกษา (SWOT) พบว่า สถานศึกษายังประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรบางส่วน ยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ มีจำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ส่งผลให้ภาระงานกระจุกตัวอยู่กับบุคลากรบางกลุ่ม และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การขาดสมรรถนะและอัตรากำลังที่เหมาะสม ยังทำให้บุคลากร ไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบริบทการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ยังไม่สมบูรณ์และไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 439 คน รวมทั้งสิ้น 460 คน (ข้อมูล วันที่ 15 มกราคม 2568)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 189 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาตามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย (1) หลักประสิทธิภาพ (2) หลักประสิทธิผล และ (3) หลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย (1) หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (2) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (3) หลักนิติธรรม และ (4) หลักความเสมอภาค 3) ประชารัฐ ประกอบด้วย (1) หลักการกระจายอำนาจ และ (2) หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย (1) หลักคุณธรรม/จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.1) แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ครูอาสาสมัครฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

5.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

5.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

5.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

6.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

6.5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.56	2	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.22	0.64	5	มาก
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.35	0.48	1	มาก
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.26	0.61	4	มาก
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.29	0.44	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.42	-	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.56) ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.44) ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.64)

2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.28	0.56	4.31	0.56	-.243	.808
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.16	0.67	4.22	0.64	-.453	.651
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.29	0.56	4.36	0.47	-.583	.561

4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.69	4.27	0.60	-.711	.478
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.23	0.49	4.29	0.44	-.646	.519
รวม	4.23	0.49	4.29	0.41	-.686	.493

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	**ระดับการศึกษา**				**t**	**Sig**
	ปริญญาตรี		**สูงกว่าปริญญาตรี**			
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.54	4.31	0.59	.037	.970
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.21	0.65	4.23	0.63	-.147	.883
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.37	0.46	4.30	0.52	1.047	.296
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.59	4.25	0.65	.205	.838
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.29	0.44	4.28	0.45	.205	.838
รวม	4.29	0.41	4.27	0.42	.310	.757

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**

1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.023	.075	.928
	ภายในกลุ่ม	64.606	207	.312		
	รวม	64.653	209			
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.125	2	.062	.150	.861
	ภายในกลุ่ม	86.400	207	.417		
	รวม	86.525	209			
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.164	.849
	ภายในกลุ่ม	48.208	207	.233		
	รวม	48.285	209			
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.023	.977
	ภายในกลุ่ม	77.940	207	.377		
	รวม	77.958	209			
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.057	.944
	ภายในกลุ่ม	40.665	207	.196		
	รวม	40.688	209			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	.012	2	.006	.034	.967
	ภายในกลุ่ม	36.102	207	.174		
	รวม	36.114	209			

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการทำงานและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แสดงให้เห็นถึงการจัดการที่เน้นประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ (2562) ที่ชี้ว่าการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง รองลงมาคือด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารและสถานศึกษามีการประชุมหารือ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้เสนอแนะหรืออุทธรณ์ได้ แสดงถึงหลักการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่พบคือการติดตามและประเมินผลการวางแผนยังไม่ต่อเนื่องเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อมรพรรณ จันทรวิจิตร (2563) ที่พบว่าการขาดการประเมินผลและปรับปรุงแผนจะทำให้การบริหารขาดความยั่งยืน ด้านวินัยและรักษาวินัยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีจุดแข็งที่การบันทึกข้อมูลและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถชี้แจงได้ สะท้อนถึงการยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส แต่สิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนคือการให้คำปรึกษาและแนะแนวเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำยังไม่เพียงพอ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาตามความต้องการและวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่พัฒนาตนเองยังไม่ชัดเจนพอ ซึ่งอาจลดแรงจูงใจของบุคลากรบางส่วน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานของ นุชนารถ วัฒนชัย (2561) ที่ระบุว่าการเสริมแรงทางบวกและการยกย่องผลงานมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ส่วนด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การบรรจุและแต่งตั้ง แม้จะมีการดำเนินการโดยยึดหลักเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ แต่สิ่งที่ยังเป็นข้อจำกัดคือผู้บริหารสถานศึกษายังไม่แสดงความพร้อมในการรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งสะท้อนถึงการที่หลักความรับผิดชอบยังไม่ถูกเน้นมากนักในกระบวนการนี้ อันสอดคล้องกับงานของ ศิริลักษณ์ เพ็งสุข (2564) ที่ชี้ว่าการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในหลายองค์กรยังมีปัญหาเรื่องความโปร่งใสและความชัดเจนในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

2) การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ และไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกกลุ่มมีการรับรู้และประเมินการบริหารงานบุคคลในทิศทางใกล้เคียงกัน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือจำนวนปีประสบการณ์การทำงาน การที่ตำแหน่งหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่าง อาจมาจากการที่หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลถูกกำหนดและใช้บังคับอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสถานศึกษา จึงทำให้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรสายสนับสนุน ต่างก็รับรู้ถึงการบริหารที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานของ สุกัญญา แสงจันทร์ (2562) ที่ชี้ว่าในองค์กรการศึกษา หากมีการวางระบบบริหารที่ชัดเจนและยึดหลักธรรมาภิบาล จะทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรับรู้แนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ในด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติจริงในองค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานของ ธีรเดช พงศ์พิทักษ์ และคณะ (2563) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ จะทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีการรับรู้ใกล้เคียงกัน สำหรับประสบการณ์ทำงานก็ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมีการบังคับใช้อย่างต่อเนื่องและยึด

หลักเดียวกันในทุกช่วงเวลา จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยและมากมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานของ พิมพ์ชนก สุขเจริญ (2564) ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดการรับรู้ต่อธรรมาภิบาลในองค์กร หากองค์กรนั้นมีระบบการจัดการที่เป็นมาตรฐานและโปร่งใส

3) ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ควรเน้นการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนและกำหนดตำแหน่งที่มีความชัดเจน ควบคู่กับการจัดให้มีกระบวนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอย่างเปิดเผยเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเกิดความเชื่อมั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรพรรณ จันทรวิจิตร (2563) ที่พบว่าการมีระบบวางแผนและประเมินผลอย่างโปร่งใสช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบอย่างชัดเจนต่อความถูกต้องของกระบวนการ พร้อมทั้งประกาศผลอย่างเป็นทางการเพื่อให้ตรวจสอบได้ อันจะช่วยสร้างความเสมอภาคและลดความคลางแคลงใจในองค์กร สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ เพ็งสุข (2564) ที่ระบุว่าการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ขณะเดียวกันควรส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานด้วยการกำกับติดตาม ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทั้งนี้ตรงกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ (2562) ที่ชี้ว่าการให้การยกย่องและเสริมแรงเชิงบวกสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มศักยภาพและพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนำผลจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงและยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีผลงานโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นุชนารถ วัฒนชัย (2561) ที่เน้นว่าการยกย่องและการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพบุคลากรในระยะยาว สุดท้ายในด้านวินัย ผู้บริหารควรดำเนินการอย่างรอบคอบ โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร พร้อมทั้งจัดให้มีการให้คำปรึกษาและแนะแนวอย่างเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงของการกระทำผิดซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แสงจันทร์ (2562) ที่ชี้ว่าการบังคับใช้ระเบียบวินัยที่โปร่งใสและมีระบบการให้คำปรึกษาจะช่วยสร้างความเป็นธรรมและลดปัญหาการทำผิดซ้ำในสถานศึกษา โดยภาพรวม การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ทั้งในมิติของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และการพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด คือ กรอบความเข้าใจเชิงระบบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ต้องเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มากกว่า

การมุ่งเน้นขั้นตอนทางธุรการเพียงอย่างเดียว ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมรับผิดชอบหากมีข้อผิดพลาดในการบรรจุและแต่งตั้ง

2) ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1) สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

2.2) สถานศึกษาควรมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนหรือปัญหาในการทำงานอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้

2.3) สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลางร่วมตัดสินใจในการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อลดอคติส่วนบุคคล

2.4) สถานศึกษาควรประกาศตำแหน่งว่างและคุณสมบัติที่ชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ

3) ข้อเสนอแนะนำในการวิจัยต่อเนื่อง

3.1) ควรมีการวิจัยเพิ่ม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่นเพิ่มเติมเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

3.2) ควรมีการขยายกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มเติมว่ามีการแตกต่างกันหรือไม่

3.3) ควรมีการทำเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

นุชนารถ วัฒนชัย. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 14(2), 45-59.

ธีรเดช พงศ์พิทักษ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 15(1), 89-104.

พิมพ์ชนก สุขเจริญ. (2564). ประสบการณ์ทำงานกับการรับรู้หลักธรรมาภิบาลในองค์กรการศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา. 13(2), 121-136.

วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ. (2562). การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยการศึกษา. 12(1), 101-115.

ศิริลักษณ์ เพ็งสุข. (2564). ปัญหาและแนวทางการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 18(2), 77-92.

สุกัญญา แสงจันทร์. (2562). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารครุศาสตร์. 17(2), 55-70.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). คู่มือการเสริมสร้างระบบคุณธรรมในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.

อมรพรรณ จันทรวิจิตร. (2563). การวางแผนและการติดตามประเมินผลในการบริหารการศึกษา. วารสารครุศาสตร์. 20(3), 87-98.

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

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

Model of Human Resource Management in Public Sector Organizations in the Digital Era

สุจรรยา พลจัตุรัส
Suchanya Ponchaturat
สมปอง สุวรรณภูมา
Sompong Suwannaphuma
มหาวิทยาราชภัฏลัยชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: Praewtypraew@gmail.com



Received: 22 February 2026; Revised: 26 February 2026; Accepted: 24 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล และ 3) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล การวิจัยเป็นแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรและพนักงานเทศบาลตำบลโคกสะอาด จำนวน 89 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่อประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า: (1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ (2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และมีความเหมาะสมทางสถิติที่ระดับ .01 (3) รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมสุขภาวะ และด้านการปฏิบัติงาน โดย

มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

Abstract

This research article aims to 1) examine the problems of human resource management in public sector organizations in the digital era, 2) investigate the factors affecting human resource management in public sector organizations in the digital era, and 3) develop a model for human resource management in public sector organizations in the digital era. This study employed a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. The sample consisted of 89 personnel and employees of Khok Sa-at Subdistrict Municipality. In addition, 10 key informants, including lower-level, middle-level, and senior administrators, were selected for in-depth interviews. The research instruments included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis to support the discussion of the findings

The results of the study revealed that: 1) Human resource management in the public sector in the digital era was overall at a moderate level. When considered by aspect, the highest mean was in work performance, followed by health promotion and motivation. 2) The results of the multiple regression analysis indicated that personnel training and development, performance evaluation, and compensation and welfare management significantly influenced human resource management at the .05 level. Among these factors, personnel training and development had the strongest influence, followed by performance evaluation and compensation and welfare management. The model was able to explain 96.8 percent of the variance in the dependent variable (R^2 = .968) and was statistically significant at the .01 level (F = 562.571, p-value < .01). 3) The proposed model of human resource management consists of three main dimensions: motivation, well-being promotion, and work performance. The model emphasizes enhancing employee motivation, promoting physical and mental well-being, and improving work processes to increase efficiency, reduce redundancy, and strengthen inter-agency collaboration

Keywords: Local Executive Leadership, Efficiency, Financial Management

บทนำ

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ของ รัฐบาลไทย ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างการพัฒนาประเทศจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรและแรงงานราคาถูก ไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ความรู้ และเทคโนโลยีขั้นสูง โดยสาระสำคัญของนโยบายดังกล่าวคือการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว โดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R&D) การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (New S-Curve) เพื่อหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง นอกจากนี้ ไทยแลนด์ 4.0 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมุ่งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในมิติภาครัฐ นโยบายดังกล่าวผลักดันให้เกิดการปรับปรุงระบบราชการสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้ง ไทยแลนด์ 4.0 ยังมุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการกระจายโอกาสอย่างทั่วถึง เพื่อให้การพัฒนาเกิดความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นโยบายนี้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ไทยแลนด์ 4.0 มีความสำคัญในฐานะกลไกเชิงโครงสร้างที่มุ่งเปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่สังคมฐานความรู้และเศรษฐกิจดิจิทัล อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในบริบทโลกยุคใหม่ (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563)

ภายใต้กรอบการกระจายอำนาจและการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายของ รัฐบาลไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยเฉพาะเทศบาล มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนการขับเคลื่อนประเทศภายใต้แนวคิด ไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้บทบาทของเทศบาลจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทใหม่ การปรับบทบาทของเทศบาลสามารถอธิบายได้ในมิติสำคัญ ดังนี้ การเปลี่ยนผ่านจากการบริหารเชิงกิจกรรม (activity-based administration) ไปสู่การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (strategic management) โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจนบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงาน การส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (participatory governance) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการติดตามประเมินผล อันเป็นการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการให้บริการสาธารณะ (digital local governance) เพื่อลดขั้นตอน เพิ่มความรวดเร็ว และยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน ประการที่สี่ การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร โดยเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น บริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประเทศ เทศบาลจำเป็นต้องปรับบทบาทจากหน่วยปฏิบัติการตามภารกิจเชิงบริหารทั่วไปไปสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ เชิงนวัตกรรม และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563)

เทศบาลตำบลโคกสะอาด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการจัดทำบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กรอบการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ บริบทองค์กรขนาดเล็กถึง

ขนาดกลางที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับจากแนวทางเชิงธุรการไปสู่การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร นโยบายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควรตั้งอยู่บนแนวคิดการบริหารเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Management) เพื่อให้การสรรหา การพัฒนา และการประเมินผลสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความคาดหวังขององค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-Based Management) โดยกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกตามทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล (Digital HRM) มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลโคกสะอาดควรบูรณาการแนวคิดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาสมรรถนะ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทการกระจายอำนาจของประเทศไทย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

ผู้วิจัยซึ่งดำรงตำแหน่งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวของภาครัฐภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล จึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศตามนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 และทิศทางการยกระดับภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัลของ รัฐบาลไทย การศึกษานี้มุ่งประเด็นสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ระดับและลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล อาทิ ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล โครงสร้างอัตรากำลัง ระบบประเมินผล และความพร้อมในการปรับตัวของบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของสังคมยุคดิจิทัล การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล เพื่อระบุองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล เพื่อเสนอกรอบแนวคิดหรือแบบจำลองที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรภาครัฐไทย สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคล และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคดิจิทัล ให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

3) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรและพนักงานเทศบาลตำบลโคกสะอาด จำนวนทั้งสิ้น 115 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรและพนักงานเทศบาลตำบลโคกสะอาด จำนวน 89 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (เชิงคุณภาพ) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีประสบการณ์ตรงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตและโครงสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.60 ผลการประเมินได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ทดสอบความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 40 คน และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .804

3.3.2 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ ให้คะแนน และนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยประสานงานผู้ให้ข้อมูล นัดหมายวันเวลา ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง แจ้งวัตถุประสงค์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่และจัดระบบข้อมูล วิเคราะห์เชิงพรรณนา สังเคราะห์ข้อมูลและเรียบเรียงเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise Analysis)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่จะแสดงต่อไปนี้

1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล (ภาพรวม)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัญหา
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	2.89	0.64	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	2.92	0.48	ปานกลาง

ด้านการการปฏิบัติงาน	3.15	0.48	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**3.09**	**0.32**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.09, S.D=0.32) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.15, S.D=0.48) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}$ =2.92, S.D=0.48) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x}$ =2.89, S.D=0.64) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ Multiple linear regression และเลือกวิธีแบบ Stepwise

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล (โดยรวม)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-.573	.158		-3.638	.000		
ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ X_1	.069	.086	.070	.800	.000*	0.037	26.864
ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร X_2	.007	.086	.003	.077	.939	0.176	5.688
ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร X_3	.696	.044	.569	15.921	.000*	0.223	4.487
ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน X_4	.357	.041	.367	8.690	.000*	0.159	6.271
ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการX_5	.160	.079	.161	2.015	.046*	0.045	22.453
ปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยX_6	.016	.084	.010	.189	.851	0.092	10.819
SEest = ±0.10828, R = .978, R^2 = .968, Adj. R^2 = .968, F = 562.571, p-value < .01							

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (X3) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4) และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ .000, .000 และ .046 ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta = .569) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Beta = .367) และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = .161) ขณะที่ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X2) และปัจจัยด้านอาชีวอ

นามัยและความปลอดภัย (X6) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และแบบจำลองมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 562.571, p-value < .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SEest) เท่ากับ ±0.10828

3) รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ได้อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

ด้านการสร้างแรงจูงใจ มุ่งเน้นการเสริมแรงทางบวก การแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การจัดการข้อมูลสุขภาพอย่างถูกต้อง การใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ การพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จึงเป็นแนวทางที่บูรณาการทั้งมิติด้านแรงจูงใจ สุขภาวะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง นำมาอภิปรายดังนี้

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรภาครัฐมีการปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดรับกับบริบทดิจิทัลในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และการกำกับติดตามงานที่มีความเป็นระบบมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านการส่งเสริมสุขภาพและด้านการสร้างแรงจูงใจยังอยู่ในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่าองค์กรอาจยังให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพงานมากกว่ามิติด้านคุณภาพชีวิตและแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากร ดังนั้น องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทดิจิทัล เช่น การยอมรับความสามารถ การให้รางวัลตามผลงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรควบคู่กันไป เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ ณัฐสิทธิ์ ตันติศุภชัยกุล (2563) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ พบว่า ประเภท

ตำแหน่งและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ขณะที่อายุและประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายองค์การ ทัศนคติของผู้บริหาร หลักสูตร งบประมาณ และระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร ความแตกต่างของผลการวิจัยอาจเกิดจากขอบเขตการศึกษาที่ต่างกัน กล่าวคือ งานวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้น “กระบวนการพัฒนาบุคลากร” และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายเป็นสำคัญ ขณะที่การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้น “ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม” และประเมินผลในเชิงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สุขภาพ และแรงจูงใจ จึงทำให้ผลที่ได้ไม่สอดคล้องกันโดยตรง ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรภาครัฐจะมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในระดับปานกลาง แต่ยังมีช่องว่างในการเสริมสร้างแรงจูงใจและการดูแลสุขภาวะของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (X3) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4) และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X5) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า P-value เท่ากับ .000, .000 และ .046 ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta = .569) รองลงมาคือปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Beta = .367) และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = .161) ขณะที่ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X2) และปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (X6) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และแบบจำลองมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 562.571, p-value < .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SEest) เท่ากับ ±0.10828. แสดงให้เห็นว่าระบบแรงจูงใจและการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่ ปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรภาครัฐที่มีมาตรฐานความปลอดภัยค่อนข้างคงที่อยู่แล้ว หรือไม่ได้เป็นประเด็นหลักในการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลโดยตรง แม้จะมีความสำคัญในเชิงการบริหารก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้อง กับแนวคิดของ พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลางสิงห์) และ พระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง) (2564) ที่ศึกษาการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่ยุครัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเน้นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเตรียมความพร้อมเชิงระบบในภาพรวมขององค์กร งานวิจัยดังกล่าวให้ความสำคัญกับ “การปรับตัวเชิงโครงสร้างและเชิงยุทธศาสตร์” ในระดับมหภาคขององค์กร ขณะที่ผลการศึกษาครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ในระดับจุลภาค (Micro-level) โดยพิจารณาปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นหลัก และใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอย่างเป็นรูปธรรม

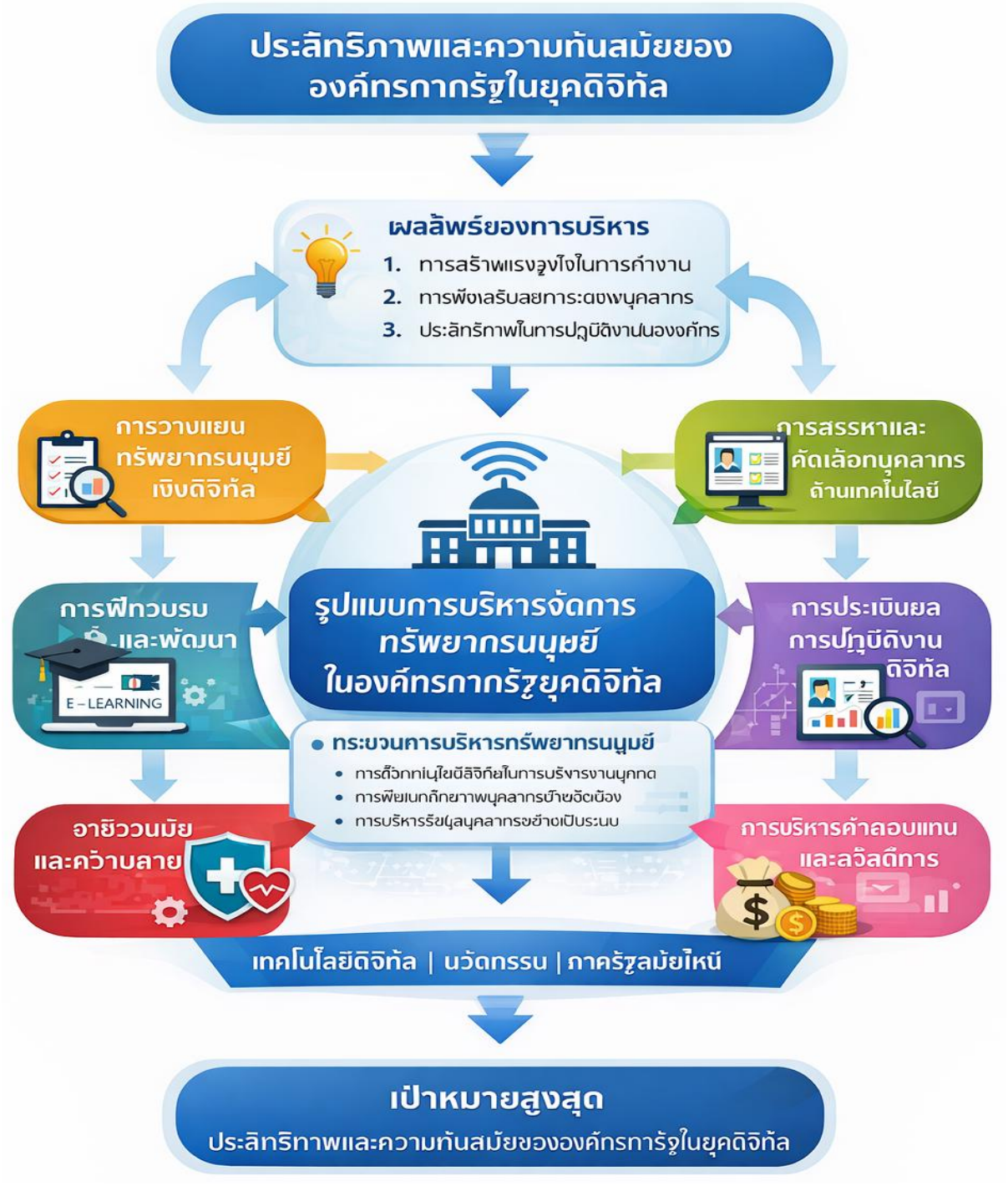
ผลการวิจัยสะท้อนว่า “กลไกเชิงระบบด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร” เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล รองลงมาคือระบบประเมินผลและแรงจูงใจทางค่าตอบแทน ขณะที่ปัจจัยด้านความปลอดภัยไม่ได้แสดงอิทธิพลโดยตรงในเชิงสถิติ

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน ควรเน้นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) ควบคู่กับการออกแบบระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงจูงใจ มุ่งเน้นการเสริมแรงทางบวก การแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร การจัดการข้อมูลสุขภาพอย่างถูกต้อง การใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ การพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จึงเป็นแนวทางที่บูรณาการทั้งมิติด้านแรงจูงใจ สุขภาวะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์ (2566) ที่ศึกษาความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทย ผ่านมุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม งานวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยคุณลักษณะของการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผนและการออกแบบ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการและการปรับตัว การใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมใหม่ การสร้างความโปร่งใส การประเมินผลที่มีมาตรฐาน โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนกำลังคน และการประเมินผลที่เป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญร่วมกันที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ทั้งในบริบทองค์กรภาครัฐและองค์กรนวัตกรรมในภาคธุรกิจ สะท้อนให้เห็นว่า “ทุนมนุษย์” และ “ระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐาน” เป็นกลไกหลักของความสำเร็จในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล นอกจากนี้ งานวิจัยของศิริกาญจน์ยังพบว่า อายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงลักษณะธุรกิจ ประเภทการจดทะเบียนอุตสาหกรรม และจำนวนบุคลากร ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนว่า “บริบทองค์กรและลักษณะบุคลากร” มีอิทธิพลต่อการรับรู้และศักยภาพในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ประเด็นดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ในเชิงแนวคิดว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่สามารถพิจารณาเพียงโครงสร้างเชิงนโยบายเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การออกแบบระบบประเมินผล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างสอดคล้องกับบริบทขององค์กร กล่าวโดยสรุป ทั้งสองงานวิจัยสะท้อนแนวโน้มสำคัญร่วมกันว่าความสำเร็จของการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลขึ้นอยู่กับคุณภาพของระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในบริบทดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล โดยเสนอรูปแบบเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยง 3 มิติหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ สุขภาวะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เข้ากับปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

องค์ความรู้นี้สะท้อนแนวทางการยกระดับศักยภาพบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กรภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารงานยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุป

จากการศึกษา “รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล” สรุปได้ดังนี้

1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสุขภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และมีความเหมาะสมทางสถิติที่ระดับ .01 3) รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมสุขภาวะ และด้านการปฏิบัติงาน โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2) ควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต เพื่อรองรับการทำงานในบริบทดิจิทัลที่มีความท้าทายสูง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

2) ควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบสารสนเทศด้านงานบุคคล (HRIS)

3) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสื่อสารแบบเปิด การยกย่องชมเชย และการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กร ที่อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทภาครัฐ

2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น หรือหน่วยงานภาครัฐระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล

3) ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หรือการศึกษาเชิงทดลอง เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). ไทยแลนด์ 4.0 กับการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง.

ณัฐสิทธิ์ ตันติศุภชัยกุล. (2563). การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 18(2), 45–62.

พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลางสิงห์), พระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง). (2564). การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐกับการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา. 12(1), 101–118.

ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลขององค์กรภาครัฐ. วารสารการบริหารภาครัฐ. 20(3), 77–94.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology. 140, 1–55.

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, 49–60.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed.. New York: Harper & Row.

การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization

สุนันท์ รินทะจักร์
Sunan Rintajak
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wetsuwan Atchawichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: Sunanrintajak@gmail.com
E-mail: Praewtypraew@gmail.com

Received: 10 February 2026; Revised: 19 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อย

ละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการ ถ่ายโอนภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านนโยบายและการกำกับดูแล และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และคล่องตัว สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ กำหนดนโยบายและกลไกการกำกับดูแลที่โปร่งใส มีการติดตามประเมินผล และปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสม

คำสำคัญ การส่งเสริมการดำเนินงาน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, การถ่ายโอนภารกิจ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization. 2) to compare the Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization, classified by gender, age, position, and educational level. 3) to examine recommendations for Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization. The sample

consisted of 302 administrators/directors and operational staff. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The results show that: 1) The overall level of Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization was at a high level. The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were administrative structure, internal management of the Provincial Administrative Organization, personnel participation in decision-making, support from the Provincial Administrative Organization, budget and resources, policy and supervision, and personnel development. 2) A comparison of the Promoting the Operations of Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer of the Roi Et Provincial Administrative Organization revealed that there were statistically significant differences by gender at the .05 level, while no statistically significant differences were found by age, position and educational level. 3) It was recommended that the management system should be developed to be clear, unified, and flexible. Adequate budget, resources, and technology should be provided, and personnel should be given opportunities to participate in planning and decision-making. Clear policies and transparent governance mechanisms should be established, along with monitoring and evaluation processes. Additionally, the administrative structure should be adjusted to ensure appropriateness and effectiveness.

Keywords: Promoting the Operations, Subdistrict Health Promoting Hospitals, Transfer, Roi Et Provincial Administrative Organization

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐที่มีเป้าหมายเพื่อกระจายอำนาจ (Decentralization) จากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะและการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า หน่วยงานท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่า จึงมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหา และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ได้อย่างตรงจุดกว่าการบริหารงานโดยส่วนกลาง การกระจายอำนาจจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (ธัญญพัทธ์ ภูริพินิศนันท์, 2565)

ในมิติของการสาธารณสุข การกระจายอำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบริการสุขภาพจัดเป็นสินค้าสาธารณะท้องถิ่น (Local Public Goods) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งได้รับการผลักดันอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นในช่วงหลังปี พ.ศ. 2564 ภายใต้แนวนโยบายการกระจายอำนาจและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพระดับพื้นที่ ทั้งนี้ รพ.สต. มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลเบื้องต้นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด หากการถ่ายโอนภารกิจดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ย่อมส่งผลให้ระบบสุขภาพระดับปฐมภูมิมีความเข้มแข็ง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565; กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2565 กลับสะท้อนถึงความล่าช้าและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยมีการถ่ายโอน รพ.สต. ไปสู่อปท. เพียง 79 แห่ง จากทั้งหมดกว่า 9,872 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 0.80 เท่านั้น (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2565) ปัญหาที่เกิดขึ้นประกอบด้วยการขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรของท้องถิ่นที่ยังไม่เพียงพอ การบริหารงบประมาณสาธารณสุขที่ซับซ้อน ตลอดจนความไม่ชัดเจนของนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับทิศทางการถ่ายโอน ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนเกิดความไม่มั่นใจในความต่อเนื่องของนโยบาย นอกจากนี้ การส่งต่อผู้ป่วยระหว่างหน่วยบริการที่อยู่คนละสังกัดยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ เนื่องจากขาดกลไกประสานงานและระบบข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทำให้ประชาชนในบางพื้นที่ไม่ได้รับบริการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง (สุธีรา ศรีไชยวานิช, 2564)

เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ดถือเป็นหนึ่งในกรณีศึกษาที่สะท้อนความสำคัญและความท้าทายของการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขอย่างชัดเจน ร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่กว้างใหญ่และมีประชากรกว่า 1.3 ล้านคน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอาศัยในชนบท การเข้าถึงบริการสุขภาพจึงยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลจากศูนย์กลางจังหวัด รพ.สต. ในร้อยเอ็ดจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดบริการปฐมภูมิที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การถ่ายโอนภารกิจของ รพ.สต. จากกระทรวงสาธารณสุขมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจึงถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ หากมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การถ่ายโอนจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างยั่งยืน แต่หากขาดการสนับสนุนที่รอบด้าน การถ่ายโอนอาจกลายเป็นการ ผลักภาระ มากกว่าจะเป็นการ เสริมบทบาท ให้ท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สำนักงบประมาณของรัฐสภา, 2567)

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ คือ กรอบการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ (Health Decentralization Framework) ซึ่งมุ่งเน้นการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ การถ่ายโอนทรัพยากร และการสร้างความรับผิดชอบต่อประชาชน (World Health Organization, 2019) การศึกษาของ Faguet (2014) ในประเทศโบลิเวียยังตอกย้ำว่าความสำเร็จของการกระจายอำนาจขึ้นอยู่กับการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่น หากท้องถิ่นไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจไม่แตกต่างจากเดิมหรืออาจสร้างความเหลื่อมล้ำเพิ่มขึ้น และงานวิจัยในประเทศไทย เช่น สุขุม เฉลยทรัพย์ (2565) ก็พบว่า ความไม่พร้อมด้านบุคลากรและงบประมาณเป็นอุปสรรคหลัก ขณะที่ สุธีรา ศรีไชยวานิช (2564) ชี้ให้เห็นว่า การขาดระบบประสานงานในการส่งต่อผู้ป่วยเป็นปัญหาสำคัญที่กระทบต่อคุณภาพบริการ การศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. มิใช่

เพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างการบริหาร แต่ต้องอาศัยการปรับตัวในเชิงระบบทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และกลไกการเชื่อมโยงบริการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาในการดำเนินงานของ รพ.สต. หลังการถ่ายโอนภายใต้บริบทพื้นที่จริง การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะสามารถนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยสนับสนุนการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขในระดับชาติ และช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้สามารถพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ทั่วถึง และเท่าเทียมสำหรับประชาชนทุกกลุ่มได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการ ถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลัง การถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการ ถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 229 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 229 คน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 1,100 คน รวมทั้งสิ้น 1,329 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out)

กับบุคคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมตำบลบ้านโนนสว่าง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

5.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

5.5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับการส่งเสริม			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด	4.26	0.84	2	มาก
2) ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	1.01	7	มาก
3) ด้านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด	4.16	0.95	4	มาก
4) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ	4.19	0.87	3	มาก
5) ด้านนโยบายและการกำกับดูแล	4.14	0.86	6	มาก

6) ด้านโครงสร้างการบริหารงาน	4.30	0.73	1	มาก
7) ด้านงบประมาณและทรัพยากร	4.14	0.79	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.19**	**0.86**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการ ถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.19, S.D.=0.86) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน($\overline{X}$ =4.30, S.D.=0.73) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.84) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ =4.19, S.D.=0.87) ด้านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.95) ด้านงบประมาณและทรัพยากร ($\overline{X}$ =4.14, S.D.=0.79) ด้านนโยบายและการกำกับดูแล ($\overline{X}$ =4.14, S.D.=0.86) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=1.01) ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3.1กำหนดโครงสร้างการบริหารให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ

3.2 ส่งเสริมการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านสาธารณสุข

3.3 สร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน

3.4 สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ

3.5 สนับสนุนเชิงนโยบายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.6 เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ

3.7 ปรับบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจหลังการถ่ายโอน



ภาพที่ 1 ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขที่ค่อนข้างชัดเจน มีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการดำเนินงาน นอกจากนี้ การปรับโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจหลังการถ่ายโอนยังช่วยเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่งผลให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถดำเนินงานและให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ World Health Organization (2019) อธิบายว่า การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็น

กระบวนการสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสุขภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการบุคลากร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมช่วยลดความสูญเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขณะที่การบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพัฒนาและฝึกอบรม การวางแผนอัตรากำลัง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกัน จะช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ยังช่วยยกระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ลดขั้นตอนการทำงาน และสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา สระชุ่ม และคณะ (2568) การรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อการถ่ายโอนภารกิจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเปรียบเทียบการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละเพศอาจมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ต่อการบริหารจัดการ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านรูปแบบการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความคาดหวังต่อการบริหารงานขององค์กร อาจมีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่แตกต่างกันตามเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา จันทร์แก้ว (2562) ซึ่งศึกษาการรับรู้ต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านสาธารณสุขของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นและการรับรู้ต่อการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับการศึกษาปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ และระบบการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารงาน และการกำกับดูแลในลักษณะใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ลักษณะภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความชัดเจนและเป็นภารกิจร่วมกัน จึงทำให้การรับรู้ต่อการส่งเสริมการดำเนินงานไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งและระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ์ ภูริพันธุ์ภิญโญ (2567) ศึกษาการพัฒนาระบบและกลไกการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษาและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากทุกตำแหน่งปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหาร นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้การรับรู้ต่อการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. สรุปข้อเสนอแนะพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดควรส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ โดยพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และคล่องตัว ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจด้านสาธารณสุข พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างรอบด้าน ทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ตลอดจนการสนับสนุนเชิงนโยบาย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสุขภาพ พร้อมกำหนดนโยบายและกลไกการกำกับดูแลที่ชัดเจน โปร่งใส และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา กาญจนพงศ์ (2567) ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายจากการประเมินผลกระทบการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินท

ราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพด้านระบบสาธารณสุขที่อยู่ในความกำกับดูแลให้สามารถสนับสนุนระบบสาธารณสุขทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร้รอยต่อ พร้อมทั้งกำหนดนโยบายและกลไกรับโอนบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีความชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เหมาะสม ควบคู่กับการบูรณาการระบบการทำงานร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข และการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด คือ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดความชัดเจนของโครงสร้าง การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสนับสนุนอย่างรอบด้าน เป็นกลไกหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ โดยพบว่าการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นเอกภาพและคล่องตัว ควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม และการกำกับดูแลเชิงนโยบายที่โปร่งใส มีส่วนสำคัญต่อความต่อเนื่อง คุณภาพ และความยั่งยืนของการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อันนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 การส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

สรุปผลการวิจัยโดยย่อได้ว่า ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ชัดเจนและคล่องตัว สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร พัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมกำหนดนโยบายและกลไกกำกับดูแลที่โปร่งใส เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการ ถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และสอดคล้องกับภารกิจหลังการถ่ายโอน โดยกำหนดสายการบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ และกลไกการประสานงานที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบริการด้านสุขภาพในระดับพื้นที่

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีความเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการการทำงานและการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3) ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดควรรักษาและเสริมสร้างโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งนำจุดแข็งดังกล่าวไปต่อยอดพัฒนาการบริหารด้านอื่น ๆ เพื่อยกระดับการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างยั่งยืน

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน และยกระดับคุณภาพการให้บริการ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและ

ต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้รับบริการ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอื่น ๆ หรือหลายภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ และเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัยในเชิงนโยบาย

2) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยและอุปสรรคในการส่งเสริมการดำเนินงาน

3) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจและสังคม หรือการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อสนับสนุนการกำหนดแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2566). แนวทางการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

จิรัชยา สระชุ่ม, กรกฎ อ่อนคำ, ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์, และดาวรุ่ง คำวงศ์. (2568). การรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต. วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา. 5(1), 1-16.

นภัสวรรณ์ ภูริพันธุ์ภิญโญ. (2567). การพัฒนาระบบและกลไกการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษาและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิชาการโรคเขาสวนกวาง. 9(6), 793–812.

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

ธัญญพัทธ์ ภูริพินิศนันท์. (2565). การกระจายอำนาจกับการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 8(1), 85-100.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2565). การถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพสู่ท้องถิ่น: โอกาสและความท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพชุมชน.

สุนันทา กาญจนพงศ์. (2567). ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนานโยบาย 30 บาท รักษาทุกที่ด้วยบัตรประชาชนใบเดียวของประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. 10(1), 199-243.

สุพัตรา จันทร์แก้ว. (2562). การรับรู้ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ. วารสารการบริหารสาธารณสุข. 9(2), 45–58.

สุธีรา ศรีไชยวานิช. (2564). ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่ อปท.: ศึกษากรณีจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารและพัฒนานโยบาย. 13(1), 45–59.

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). รายงานผลการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงบประมาณของรัฐสภา. (2567). รายงานการติดตามและประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพตามแผนกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

Faguet, J. P. (2014*).* Decentralization and Governance in the Developing World: A Global Approach to the Political Economy of Local Governance. London: Palgrave

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

World Health Organization. (2019). The world health report: Health systems financing: The path to universal coverage. Geneva: World Health Organization.

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

Guidelines for Developing Eco-Schools Implementation of Educational Institutions under Nan Primary Educational Service Area Office 1

สุพัตรา คำก้อน
Supattra Kamkon
กษิฎิฏฏ์ มีพรหม
Kasidit Meeprom
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
supattra.cake89@gmail.com, krueins@gmail.com
0857211921

Received: 20 March 2026; Revised: 29 March 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 234 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด 1) แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.705 และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการ 3 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3 แนวทาง ด้านที่ 3 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

3 แนวทาง และด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา 3 แนวทาง พบว่ามีทั้งหมด 12 แนวทาง

คำสำคัญ: โรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา, แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

Abstract

This research article aimed to examine the current state of environmental education school operations and to explore guidelines for developing environmental education school operations under the Office of Nan Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 234 school administrators and teachers from primary schools under the Office of Nan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed, classified by district. The research instruments consisted of two types: a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.705 and a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study revealed that the overall state of environmental education school operations under the Office of Nan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. The guidelines for developing environmental education school operations consisted of four aspects: (1) environmental policy and administrative structure, (2) learning process management, (3) natural resource and environmental management in schools, and (4) participation and environmental education networks. Each aspect consisted of three development guidelines, resulting in a total of twelve guidelines.

Keywords: Environmental Education School, Development Guidelines School Operations, Nan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นช่วงวัยสำคัญของการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โรงเรียนระดับประถมศึกษาจึงมีบทบาท

อย่างยิ่งในการสร้างพื้นฐานทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไปข้างหน้า รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลกับธรรมชาติ ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการบูรณาการประเด็นสิ่งแวดล้อมเข้าสู่หลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว ขณะเดียวกัน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดแนวทางการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ โดยมุ่งปลูกฝัง “วัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม” ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561)

นอกจากนี้ แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนยังได้รับการส่งเสริมในระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจได้อย่างสมดุล ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหามลพิษในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มลพิษทางอากาศ น้ำเสีย และขยะมูลฝอย ซึ่งล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับ วิกฤตการณ์ดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรของมนุษย์ที่ขาดความตระหนักและขาดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ในบริบทของภาคการศึกษา ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับสถานศึกษาและตัวผู้เรียน โรงเรียนจำนวนมากมีการใช้ทรัพยากรน้ำ ไฟฟ้า และวัสดุสิ้นเปลืองอย่างต่อเนื่องโดยขาดมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ พื้นที่สีเขียวในโรงเรียนลดลงจากการขยายอาคารเรียน ส่งผลให้โอกาสในการเรียนรู้นอกห้องเรียนลดลง และกระทบต่อคุณภาพอากาศภายในสถานศึกษา และในส่วนของผู้เรียน พบว่ายังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมที่พบได้ เช่น การใช้พลังงานและน้ำอย่างสิ้นเปลือง การใช้พลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง การคัดแยกขยะไม่ถูกต้อง การทิ้งขยะไม่เป็นที่ และการขาดความรับผิดชอบต่อพื้นที่ส่วนรวมภายในโรงเรียน นอกจากนี้ การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหลายสถานศึกษายังเน้นเนื้อหาเชิงทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้การปลูกฝังคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2555; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมศึกษาและการยกระดับโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างยั่งยืนจึงเป็นวาระสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาน่าน เขต 1 จึงจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนผ่านการศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดบูรณาการประเด็นสิ่งแวดล้อมในทุกมิติของการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะพันธกิจด้านการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วน ภายใต้โครงการ “รักษ์ป่าน่านสู่การเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างยั่งยืน” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ)

อีกทั้ง บริบทของจังหวัดน่านเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ทั้งป่าไม้ แหล่งน้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นพื้นที่ที่มีความเปราะบางด้านสิ่งแวดล้อมจากการบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อทำการเกษตร การทำไร่เลื่อนลอย และการใช้ทรัพยากรอย่างขาดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้พื้นที่ป่าไม้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการเร่งสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่เยาวชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน, 2564; กรมป่าไม้, 2563)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยใช้โรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายและวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพควบคู่คุณธรรม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ รักษ์ป่าน่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคตตามบริบทพื้นที่ (เครือข่ายภาคเหนือ) “ศาสตร์แห่งการเรียนรู้รักษ์ป่าน่านอย่างยั่งยืน” จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 575 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 60 คน ครู จำนวน 515 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ รักษ์ป่าน่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคตตามบริบทพื้นที่ (เครือข่ายภาคเหนือ) “ศาสตร์แห่งการเรียนรู้รักษ์ป่าน่านอย่างยั่งยืน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เทียบขนาดของประชากรที่ 600 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คนครูจำนวน 211 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Selection interview) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ เพศ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยช่องทางออนไลน์

(Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ รักษ์ป่าน่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคตตามบริบทพื้นที่ (เครือข่ายภาคเหนือ) “ศาสตร์แห่งการเรียนรู้รักษ์ป่าน่านอย่างยั่งยืน” ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

ขั้นตอนที่ 2

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือส่งตัวและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือส่งตัวเข้าพบนัดหมายเพื่อขอความร่วมมือโดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วันก่อนวันนัดหมาย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาประเด็นคำถามล่วงหน้า

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Selection interview) รูปแบบการสนทนาแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายไว้

5. วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศสภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้าน และรายข้อด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ยึดเนื้อหา ข้อมูลเป็นเกณฑ์ แล้วสร้างข้อสรุป เพื่อหาแนวทาง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลศึกษาสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 โดยรวม พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 90.17 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.83

ด้านประสบการณ์การทำงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 5 - 8 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ประสบการณ์การทำงาน 9 – 12 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และประสบการณ์การทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1โดยรวม ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 โดยภาพรวม

ที่	รายการ	n = 234	แปลผล		ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการ	4.44	0.60	มาก	1
2	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.41	0.60	มาก	2
3	ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.32	0.63	มาก	4
4	ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา	4.33	0.63	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	**4.38**	**0.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 โดยภาพรวม พบว่า สภาพของการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 อยู่ในระดับ มาก ($\overline{\mathbf{X}}$ =4.38 , S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการ ($\overline{\mathbf{X}}$=4.44 , S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\overline{\mathbf{X}}$=4.41 , S.D.=0.60) และ ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา ($\overline{\mathbf{X}}$=4.33 , S.D.=0.63) ตามลำดับส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ($\overline{\mathbf{X}}$=4.32 , S.D.=0.63)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 จากผลการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีทั้งหมด 12 ประเด็น 12 แนวทาง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษาตามลำดับ อาจเนื่องจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากกว่าด้านอื่น ขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายยังต้องอาศัยเวลาและการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน จึงมีระดับการดำเนินงานที่รองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกุล (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ทั้งนี้ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมค่อนข้างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและในชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การบูรณาการเนื้อหาด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนยังขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรบูรณาการด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และทรัพยากรสนับสนุน ทำให้การบูรณาการเนื้อหายังไม่เป็นระบบและต่อเนื่องเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา สมบูรณ์และคณะ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนา จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้กับครูและนักเรียนด้วย NATUR-E MODELประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อมความรอบรู้สิ่งแวดล้อม 2) การสร้างองค์ความรู้และจริยธรรมสิ่งแวดล้อม 3) การสำรวจปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม 4) การปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกและ รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมร่วมกัน 5) การสรุปและประเมินผลจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) การสร้างพลังภาคีเครือข่าย การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในหมู่บุคลากรทุกระดับ อาจเนื่องจาก การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย หากขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและความเข้าใจร่วมกัน จะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล วิชิต (2564) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน 8 โรง ประยุกต์ใช้รูปแบบบูรณาการสร้างความรู้คู่คุณธรรมด้วยกระบวนการเรียนรู้บันได 7 ขั้น กลไกการขับเคลื่อนได้แก่ ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมศึกษาและโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ,ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ บันได 7 ขั้น, ด้านการจัดโรงเรียนทั้งระบบเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา, ด้านการมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา ตลอดจนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผ่านการบูรณาการในหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการเนื้อหาด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรสถานศึกษาและในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ควบคู่กับการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง อาจเนื่องจาก การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริง หากขาดสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาทักษะ กระบวนการคิด และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukma, Elfia, Syahrul Ramadhan, and Vivi Indriyani (2020) ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการบูรณาการการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในกระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เรียน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา อย่างไรก็ตาม การบูรณาการดังกล่าวยังประสบข้อจำกัดบางประการ เช่น เวลาที่ไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่า ในระดับประถมศึกษา รายวิชาวิทยาศาสตร์เป็นรายวิชาที่มีความเหมาะสมและมีแนวโน้มมากที่สุดในการบูรณาการการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน และใช้กระบวนการบริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ อาจเนื่องจาก การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต้องมีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ การนำวงจร PDCA มาใช้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผน ปรับปรุง

และพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ดอกน้อย และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2567) ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดประเด็นทางวิทยาศาสตร์และสังคม เพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่พัฒนาขึ้นมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการนำเสนอหัวข้อสถานการณ์สิ่งแวดล้อม 2) ขั้นการท้าทายความเชื่อหลัก 3) ขั้นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจ 4) ขั้นการตรวจสอบความเข้าใจ 5) ขั้นการสรุปความคิดรวบยอด และ 6) ขั้นการใช้ความรู้และการใช้เหตุผลการประเมิน โดยผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 77.25/76.72 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน

ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง อาจเนื่องจาก การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนในสังคม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเพิ่มทรัพยากร องค์ความรู้และโอกาสในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huang Daming (2023) ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาที่อาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณค่าในชุมชนมาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้นักเรียนออกนอกโรงเรียนเพื่อรับการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากธรรมชาติ และใช้กิจกรรมปฏิบัติจริงที่หลากหลายเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้สัมผัสและเข้าใจความรู้จากการลงมือทำ เมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบการบูรณาการความรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน เช่น กิจกรรมการปลูกป่า การจัดการขยะ และการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาและชุมชนต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านนโยบาย การจัดการเรียนรู้ การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของเครือข่ายชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งการบูรณาการทั้ง 4 ด้านดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลกับสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

สภาพการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้าง การบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา ตามลำดับ

ทั้งนี้ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมค่อนข้างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและในชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การบูรณาการเนื้อหาด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกในการดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1 ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการ 3 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3 แนวทาง ด้านที่ 3 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 3 แนวทาง และด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา 3 แนวทาง พบว่ามีทั้งหมด 12 ประเด็น 12 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากปัญหา และการเชื่อมโยงเนื้อหากับบริบทด้านสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้เรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษามีความน่าสนใจและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

2) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดความตระหนักและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

3) ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่ายสิ่งแวดล้อมศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การจัดกิจกรรมรณรงค์ การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การทำโครงการร่วมกับภาคีเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนจะช่วยเสริมสร้างความ

เอกสารอ้างอิง

กรมป่าไม้. (2563). รายงานสถานการณ์ป่าไม้ประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2555). การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กัญญา สมบูรณ์, และคณะ. (2567). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย NATUR-E MODEL. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA

จิราภรณ์ ดอกน้อย, และคณะ. (2567). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดประเด็นทางวิทยาศาสตร์และสังคม เพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view

นิรมล วิชิต. (2564). รูปแบบการปลูกจิตสำนึกเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนย่านคลองแสนแสบ และสาขาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/

พลพิพัฒน์ วัฒนเศรษฐานุกูล. (2565). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. https://anyflip.com/kwutp/cchx/basic

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBEC-Policy-2561.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน. (2564). รายงานสถานการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดน่าน. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. https://www.onep.go.th/national-environmental-quality-policy-2560-2579/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

Huang, D. (2023). The development of environmental education curriculum based on community participation to promote senior high school students' environmental conservative mind. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/266494

Sukma, E., Ramadhan, S., & Indriyani, V. (2020). The integration of environmental education in primary schools. https://www.proquest.com

การขับเคลื่อนวิชาชีพสอบบัญชีสู่ยุคดิจิทัลด้วยบล็อกเชน การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบและความยั่งยืนของข้อมูลสารสนเทศ

Driving the Audit Profession into the Digital Era with Blockchain Optimizing Audit Efficiency and Information Sustainability

สุภาพร รัตนวิสุทธิ์
Supaporn Rattanavisut
ลักษมี บุญเอี่ยม
Laksamee Boon-iam
แววดาว จันทร์กระจ่าง
Waewdaow Chankrachang
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
anny_k_1975@hotmail.com
โทร. 084 144 1149

Received: 26 January 2026; Revised: 4 March 2026; Accepted: 10 August 2026

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนของบุคลากรด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ศึกษาประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนที่มีต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการตรวจสอบบัญชี 3) วิเคราะห์อุปสรรคและความพร้อมในการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชี วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้สอบบัญชี นักบัญชี ผู้จัดการฝ่ายการเงิน และผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ จากสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่มีมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้บล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชีอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าแนวทางการประยุกต์ใช้บล็อกเชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจและการขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าวิชาชีพสอบบัญชีมีความพร้อมเชิงทัศนคติใน

การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ แต่ยังต้องเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การตรวจสอบบัญชีในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: เทคโนโลยีบล็อกเชน, การตรวจสอบบัญชี, ประสิทธิภาพการตรวจสอบ

Abstract

This study aims to: 1) examine the level of awareness and understanding of blockchain technology among accounting, auditing, and information technology professionals; 2) investigate the efficiency and analyze the relationships between the application of blockchain technology and audit efficiency and information sustainability; and 3) analyze the barriers and organizational readiness for implementing blockchain technology in the auditing process. This research employs a quantitative approach using a survey method. The sample consists of 200 respondents, including auditors, accountants, financial managers, and information technology executives from accounting firms in the Bangkok Metropolitan Area. The sample was selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire using a Likert scale. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, to explain the level of knowledge, understanding, and attitudes of the respondents.

The findings reveal that the overall level of awareness of blockchain technology was at a moderate level, while the perceived efficiency of blockchain application in auditing was at a high level. The hypothesis testing results indicate that blockchain application approaches have a positive relationship with audit efficiency and information sustainability. However, significant barriers were identified, particularly the lack of technological knowledge and the shortage of IT-skilled personnel. The results suggest that while the auditing profession demonstrates a positive attitude toward digital transformation, further development of technical competencies and organizational infrastructure is necessary to ensure sustainable implementation of blockchain technology in auditing practices.

Keywords: Blockchain Technology, Auditing, Audit Efficiency

บทนำ

ยุคดิจิทัลเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะในภาคธุรกิจและการเงิน ซึ่งความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางบัญชีส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เทคโนโลยีบล็อกเชนจึงได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในฐานะเครื่องมือที่ช่วยสร้างความโปร่งใส ความปลอดภัย และความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของข้อมูล อย่างไรก็ตาม กระบวนการตรวจสอบบัญชีแบบดั้งเดิมยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การพึ่งพาข้อมูลที่จัดทำโดยผู้บริหาร ความล่าช้าในการเข้าถึงข้อมูล ความเสี่ยงจากการแก้ไขหรือปลอมแปลงเอกสาร และข้อจำกัดในการตรวจสอบข้อมูลแบบเรียลไทม์ (โกศล จิตวิรัตน์ และคณะ, 2568) งานวิจัยในต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่า การตรวจสอบบัญชีในรูปแบบดั้งเดิมมีลักษณะเป็นการตรวจสอบย้อนหลัง (ex-post audit) และอาศัยหลักฐานเอกสารเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bonsón & Bednárová, 2019) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการแสวงหาแนวทางหรือเทคโนโลยีใหม่ที่สามารถยกระดับความโปร่งใส ความถูกต้อง และความต่อเนื่องของข้อมูลทางการเงินได้อย่างยั่งยืน แม้ว่าบล็อกเชนจะถูกเสนอว่าเป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการตอบโจทย์ดังกล่าว แต่ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับการรับรู้ ประสิทธิภาพที่แท้จริง และอุปสรรคในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย

การนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการตรวจสอบบัญชีสามารถช่วยลดข้อจำกัดเหล่านี้ได้ โดยคุณสมบัติของบล็อกเชน เช่น การจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ ความเปลี่ยนแปลงไม่ได้ และความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ ช่วยเสริมความถูกต้องของข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบบัญชี ทั้งยังสามารถใช้ร่วมกับสัญญาอัจฉริยะ เพื่อดำเนินการตรวจสอบแบบเรียลไทม์ บล็อกเชนสามารถช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถเข้าถึงข้อมูลทางบัญชีได้ทันที และสามารถตรวจสอบรายการทางการเงินแบบเรียลไทม์ ลดภาระการสุ่มตรวจและการขอเอกสารจากลูกค้า อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมภายในและลดความเสี่ยงจากการฉ้อโกง (อุษารัตน์ ศรียา และพิศมัย จารุจิตติพันธ์, 2568)

การตรวจสอบบัญชี (Audit) คือ กระบวนการที่ผู้สอบบัญชี (Auditor) ทำการตรวจสอบและให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ความเชื่อถือได้และความเป็นธรรมของงบการเงิน ของกิจการตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป (GAAP หรือ TFRS ในประเทศไทย) โดยอาศัยหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2568)

โดยวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบบัญชี ได้แก่ 1.เพื่อให้ความเชื่อมั่น (Assurance) ว่าข้อมูลในงบการเงินถูกต้องและเป็นธรรมตามหลักการบัญชี 2.เพื่อป้องกันและตรวจจับการทุจริตหรือข้อผิดพลาด ในการบันทึกบัญชี 3.เพื่อให้ข้อมูลทางการเงินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เช่น นักลงทุน เจ้าหน้าที่หน่วยงานกำกับดูแล 4.เพื่อปรับปรุงระบบควบคุมภายใน (Internal Control) ขององค์กร ซึ่ง

ประเภทของการตรวจสอบบัญชี จะแบ่งแยกประเภทได้ดังนี้ 1.การตรวจสอบภายนอก (External Audit) ผู้สอบบัญชีภายนอก ที่เป็นอิสระจากกิจการทำหน้าที่ตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินของกิจการ 2.การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) กระทำโดยฝ่ายตรวจสอบภายในของกิจการเอง เพื่อควบคุมและประเมินกระบวนการภายในองค์กร 3.การตรวจสอบเฉพาะเรื่อง (Special Audit) เช่น การตรวจสอบภาษี การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย การตรวจสอบการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2563)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการศึกษา แนวทางการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการตรวจสอบบัญชี เพื่อให้ทราบถึงโอกาส อุปสรรคและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาชีพและองค์กรธุรกิจในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคการตรวจสอบบัญชีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนของบุคลากรด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนที่มีต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการตรวจสอบบัญชี

3) เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและความพร้อมในการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชี

ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรและสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตัวแปรในการศึกษางานวิจัยนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ แนวทางการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการตรวจสอบบัญชี ประกอบด้วย การตรวจสอบธุรกรรมโดยตรงจากบล็อกเชน การเข้ารวมกับระบบบัญชี การตรวจสอบแบบเรียลไทม์ การใช้ Smart Contract (Dai, J. , 2017, Ragheb, 2023)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชี ประกอบด้วย ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ความปลอดภัยของข้อมูล ความสามารถในการตรวจสอบแบบย้อนกลับ ความน่าเชื่อถือ (Rehab Esam, 2023, Bonson, 2019)

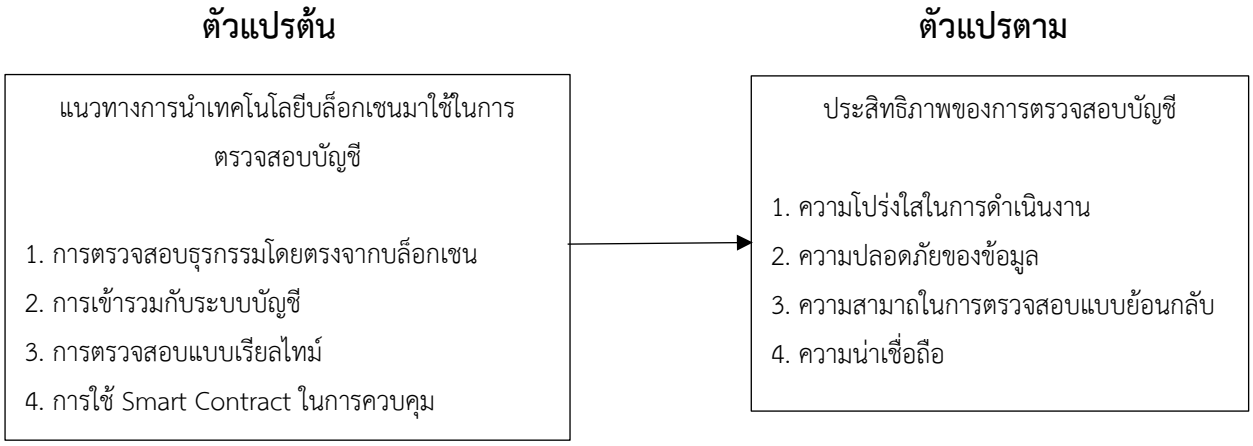
H1: การตรวจสอบธุรกรรมโดยตรงจากบล็อกเชนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของข้อมูลในการตรวจสอบบัญชี

H2: การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบัญชี ด้วยเทคโนโลยีบล็อกเชนช่วยเพิ่มความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญ

H3: การตรวจสอบแบบเรียลไทม์ ช่วยลดความเสี่ยงจากการฉ้อโกงและเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้ยั่งยืนมากกว่ากระบวนการตรวจสอบแบบดั้งเดิม

H4: การใช้ Smart Contract ในการควบคุมกระบวนการทางบัญชีส่งผลให้ความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

โดยใช้กรอบแนวคิดที่อ้างอิงจากหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และกรอบการวิเคราะห์ระบบควบคุมและการตรวจสอบบัญชีในยุคดิจิทัล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของธุรกิจและบริการด้านบัญชีของประเทศ โดยข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ระบุว่ากรุงเทพมหานครมีสำนักงานบัญชีประมาณ 2,045 ราย ซึ่งเป็นจำนวนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นของประเทศ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรจากสำนักงานบัญชีดังกล่าว 4 ตำแหน่ง จำนวน 200 คน โดยประกอบด้วย ผู้สอบบัญชี นักบัญชี ผู้จัดการฝ่ายการเงิน และผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้พิจารณาตามแนวทางของ Hair et al. (2010) ซึ่งระบุว่างานวิจัยเชิงสำรวจควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 100–200 ตัวอย่างเพื่อให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งถือว่าเหมาะสมและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1. มีประสบการณ์ทำงานหรือศึกษามาในสายงานบัญชี/การเงิน หรือ IT ที่เกี่ยวข้อง 2. มีความรู้หรือเคยศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในระดับใดระดับหนึ่ง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตาม

จำนวนที่สามารถเก็บข้อมูลได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยอิงจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามฉบับนี้มีโครงสร้างทั้งหมด 4 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 การนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการตรวจสอบบัญชี จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชี จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 4 แนวทางในการประยุกต์ใช้บล็อกเชน จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศ จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้วางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความถูกต้อง ครอบคลุม และสะท้อนข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างครอบคลุม

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประเมินความเหมาะสม ความชัดเจนของถ้อยคำ ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นปรับ ปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3. ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสองรูปแบบ ได้แก่ การแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารกระดาษให้กับกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงได้โดยตรง และการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form เพื่อเพิ่มความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม และช่วยให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายได้มากขึ้น

4. ตรวจสอบข้อมูลหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นจัดระเบียบข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เช่น SPSS หรือ Microsoft Excel โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 กลุ่มหลักตามโครงสร้างของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแปลผลและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยมีรายละเอียดของวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Categorical Data) และข้อมูลเชิงอันดับ (Ordinal Data) ซึ่งจะวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงระดับความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อเทคโนโลยีบล็อกเชนและการประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบบัญชี ได้แก้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนที่มีต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่อง การขับเคลื่อนวิชาชีพสอบบัญชีสู่ยุคดิจิทัลด้วยบล็อกเชน การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบและความยั่งยืนของข้อมูลสารสนเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี การเงิน และเทคโนโลยีสารสนเทศ วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการทำงานและคุณสมบัติของเทคโนโลยีบล็อกเชนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชี ทั้งนี้ งานวิจัยยังเชื่อมโยงกับประเภทของการตรวจสอบบัญชี ได้แก่ การตรวจสอบงบการเงิน การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบระบบสารสนเทศ ผลการวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้ครอบคลุมทั้งข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อสะท้อนแนวโน้มและศักยภาพของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชีอย่างรอบด้าน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยเกือบครึ่งหนึ่งไม่เคยใช้งานบล็อกเชนมาก่อน แต่มีบางส่วนที่เคยศึกษาในเชิงทฤษฎี ผลการวิเคราะห์ด้านการรับรู้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่รับรู้มากที่สุดคือบล็อกเชนช่วยให้ข้อมูลบัญชีตรวจสอบย้อนหลังได้ ขณะที่การเชื่อมโยงกับระบบ ERP ได้คะแนนน้อยที่สุด ส่วนด้านประสิทธิภาพ ผู้ตอบเห็นว่าบล็อกเชนช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดต้นทุนการตรวจสอบบัญชีได้ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพโดยรวมและความพร้อมในการใช้งานจริง สำหรับอุปสรรค พบว่าปัญหาหลักคือการขาดความรู้และบุคลากรด้านเทคโนโลยี รวมถึงต้นทุนสูงและความไม่แน่นอนทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบส่วนใหญ่คาดการณ์ว่าบล็อกเชนจะถูกนำมาใช้ในงานตรวจสอบบัญชีอย่าง

แพร่หลายภายใน 1-3 ปีข้างหน้า แสดงถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หากมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เทคโนโลยี และกรอบกำกับดูแลที่เหมาะสม

ตารางที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชี

รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. หลักการทำงานของบล็อกเชน	3.13	1.223	ปานกลาง
2. บล็อกเชนช่วยให้ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบย้อนหลังกลับได้	3.18	1.201	ปานกลาง
3. บล็อกเชนสามารถลดความเสี่ยงด้านการปลอมแปลงข้อมูลทางการเงิน	3.12	1.214	ปานกลาง
4. ความแตกต่างระหว่างบล็อกเชนแบบสาธารณะ (Public) และแบบส่วนตัว (Private)	3.15	1.158	ปานกลาง
5. เทคโนโลยีบล็อกเชนสามารถเชื่อมโยงกับระบบบัญชีหรือ ERP ได้อย่างไร	3.22	1.186	ปานกลาง
6. ศักยภาพของบล็อกเชนในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการตรวจสอบบัญชี	3.11	1.221	ปานกลาง
7. เทคโนโลยีบล็อกเชนคืออะไร	3.17	1.195	ปานกลาง
8. ศักยภาพเกี่ยวกับการนำ Smart Contract มาใช้ควบคุมธุรกรรมทางบัญชี	3.07	1.232	ปานกลาง
รวม	**3.14**	**1.20**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1: พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การรับรู้บล็อกเชน ข้อ 5 ($\bar{x}$ = 3.22, SD = 1.186) รองลงมาคือ การรับรู้บล็อกเชน ข้อ 2 ($\bar{x}$ = 3.18, SD = 1.201) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การรับรู้บล็อกเชน ข้อ 8 ($\bar{x}$ = 3.07, SD = 1.232) แต่ยังคงอยู่ในช่วงระดับปานกลาง สะท้อนว่าผู้ตอบมีความเข้าใจต่อบล็อกเชนในภาพรวมพอสมควร แต่ยังไม่ถึงระดับมากหรือมากที่สุด

ตารางที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชี

รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. บล็อกเชนสามารถเพิ่มความโปร่งใสในการจัดทำบัญชี	3.53	1.138	มาก
2. บล็อกเชนช่วยให้การตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.44	1.049	มาก
3. บล็อกเชนสามารถลดความผิดพลาดและการทุจริตในระบบบัญชี	3.44	1.083	มาก
4. บล็อกเชนสามารถลดต้นทุนมาตรการควบคุมบัญชีในระยะยาว	3.51	1.107	มาก
5. บล็อกเชนช่วยให้การตรวจสอบบัญชีสามารถทำงานแบบเรียลไทม์ได้	3.38	1.150	ปานกลาง
6. บล็อกเชนทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวกับการเงิน/บัญชีมีความถูกต้องมากขึ้น	3.43	1.145	มาก
7. ปัจจุบันองค์กรของท่านมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในการใช้บล็อกเชน	3.44	1.097	มาก
8. บุคลากรทางการบัญชีควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชน	3.40	1.125	มาก
รวม	**3.45**	**1.11**	**มาก**

จากตารางที่ 2: พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการใช้บล็อกเชนในการตรวจสอบบัญชีอยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บล็อกเชนสามารถเพิ่มความโปร่งใสในการจัดทำบัญชี ($\bar{x}$ = 3.53, SD = 1.138) รองลงมาคือ บล็อกเชนสามารถลดต้นทุนการตรวจสอบบัญชีในระยะยาว ($\bar{x}$ = 3.51, SD = 1.107) ในขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บล็อกเชนช่วยให้การตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{x}$ = 3.38, SD = 1.150) แต่ยังคงอยู่ในช่วงระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบตระหนักถึงประโยชน์และศักยภาพของบล็อกเชนต่อกระบวนการตรวจสอบบัญชี แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการนำไปใช้จริงในบางมิติ เช่น ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและการอบรมบุคลากร

ตารางที่ 3: อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คาดการณ์ช่วงเวลาเริ่มใช้บล็อกเชน		
ภายใน 1 ปี	25	12.50
1–3 ปี	103	51.50
4–5 ปี	44	22.00
ยังไม่แน่ใจ	28	14.00
ปัญหาและอุปสรรค		
ขาดความรู้		
เลือก	97	48.50
ไม่เลือก	103	51.50
ต้นทุนสูง		
เลือก	81	40.50
ไม่เลือก	119	59.50

ตารางที่ 3: อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน Z (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความไม่แน่นอนทางกฎหมาย		
เลือก	63	31.50
ไม่เลือก	137	68.50
ขาดแรงจูงใจผู้บริหาร		
เลือก	58	29.00
ไม่เลือก	142	71.00
ขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยี		
เลือก	88	44.00
ไม่เลือก	112	56.00

จากตาราง 3: พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่คาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมบัญชีจะเริ่มนำบล็อกเชนมาใช้ภายในช่วง 1-3 ปีข้างหน้า (ร้อยละ 51.50) ขณะที่มีร้อยละ 22.00 เห็นว่าจะใช้ภายใน 4-5 ปี และร้อยละ 14.00 ระบุว่ายังไม่แน่ใจ ส่วนอุปสรรคสำคัญที่พบ ได้แก่ การขาดความรู้ (ร้อยละ 48.50) การขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยี (ร้อยละ 44.00) และต้นทุนสูง (ร้อยละ 40.50) นอกจากนี้ยังมีความไม่แน่นอนทางกฎหมาย (ร้อยละ 31.50) และการขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร (ร้อยละ 29.00) ขณะที่มีเพียงร้อยละ 12.00 ที่ระบุ

อุปสรรคอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในการตรวจสอบบัญชียังมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งด้านความรู้ ทรัพยากรบุคลากรและต้นทุน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนกับประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชี

ตัวแปรอิสระ	β	Beta	t	Sig.
การตรวจสอบธุรกรรมจากบล็อกเชน	0.312	0.285	3.412	.001
การบูรณาการบล็อกเชนกับระบบบัญชี	0.284	0.241	2.986	.003
การตรวจสอบแบบเรียลไทม์	0.265	0.219	2.754	.007
การใช้ Smart Contract	0.298	0.256	3.105	.002

R^2=0.46 Adjusted R^2=0.44 F =41.32 Sig. = .000

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบธุรกรรมจากบล็อกเชน การบูรณาการบล็อกเชนกับระบบบัญชี การตรวจสอบแบบเรียลไทม์ และการใช้ Smart Contract มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการตรวจสอบบัญชีได้ร้อยละ 46 (R^2 = 0.46)

ตารางที่ 5: การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการสนับสนุน
H1 การตรวจสอบธุรกรรมโดยตรงจากบล็อกเชนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของข้อมูลในการตรวจสอบบัญชี	ยอมรับสมมติฐาน
H2 การเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบัญชี ด้วยเทคโนโลยีบล็อกเชนช่วยเพิ่มความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐาน
H3 การตรวจสอบแบบเรียลไทม์ ช่วยลดความเสี่ยงจากการฉ้อโกงและเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้ยั่งยืนมากกว่ากระบวนการตรวจสอบแบบดั้งเดิม	ยอมรับสมมติฐาน
H4 การใช้ Smart Contract ในการควบคุมกระบวนการทางบัญชีส่งผลให้ความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนของบุคลากรด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศมีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าแม้เทคโนโลยีบล็อกเชนจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในวงวิชาชีพบัญชีและการตรวจสอบบัญชี แต่ความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการทำงานและการประยุกต์ใช้จริงยังมีจำกัด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทราพร จิตสร้างบุญ (2567) ที่พบว่าเทคโนโลยีบล็อกเชนยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการนำมาใช้ในระบบการรายงานทางบัญชีในประเทศไทย และองค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีควบคู่กันไป นอกจากนี้ งานวิจัยในต่างประเทศของ Bonsón และ Bednárová (2019) ยังระบุว่าเทคโนโลยีบล็อกเชนมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบัญชีและการตรวจสอบบัญชี แต่การนำไปใช้จริงยังต้องอาศัยการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรและการปรับตัวขององค์กร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนที่มีต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการตรวจสอบบัญชี ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชี โดยเฉพาะในด้านความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความสามารถในการตรวจสอบย้อนหลังของข้อมูลทางการเงิน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรภรณ์ วิจิตรสมบูรณ์ และคณะ (2567) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดเก็บ ประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลทางการเงิน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ วงศ์สุวรรณ และคณะ (2567) ที่ระบุว่าการใช้บล็อกเชนสามารถช่วยยกระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน ขณะเดียวกัน งานวิจัยต่างประเทศของ Ragheb, Mubarak และ Abu-Musa (2023) ยังพบว่าเทคโนโลยีบล็อกเชนสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพของกระบวนการตรวจสอบบัญชี โดยช่วยลดความเสี่ยงจากการแก้ไขข้อมูล เพิ่มความโปร่งใสของข้อมูลทางการเงิน และสนับสนุนการตรวจสอบแบบต่อเนื่อง (continuous auditing)

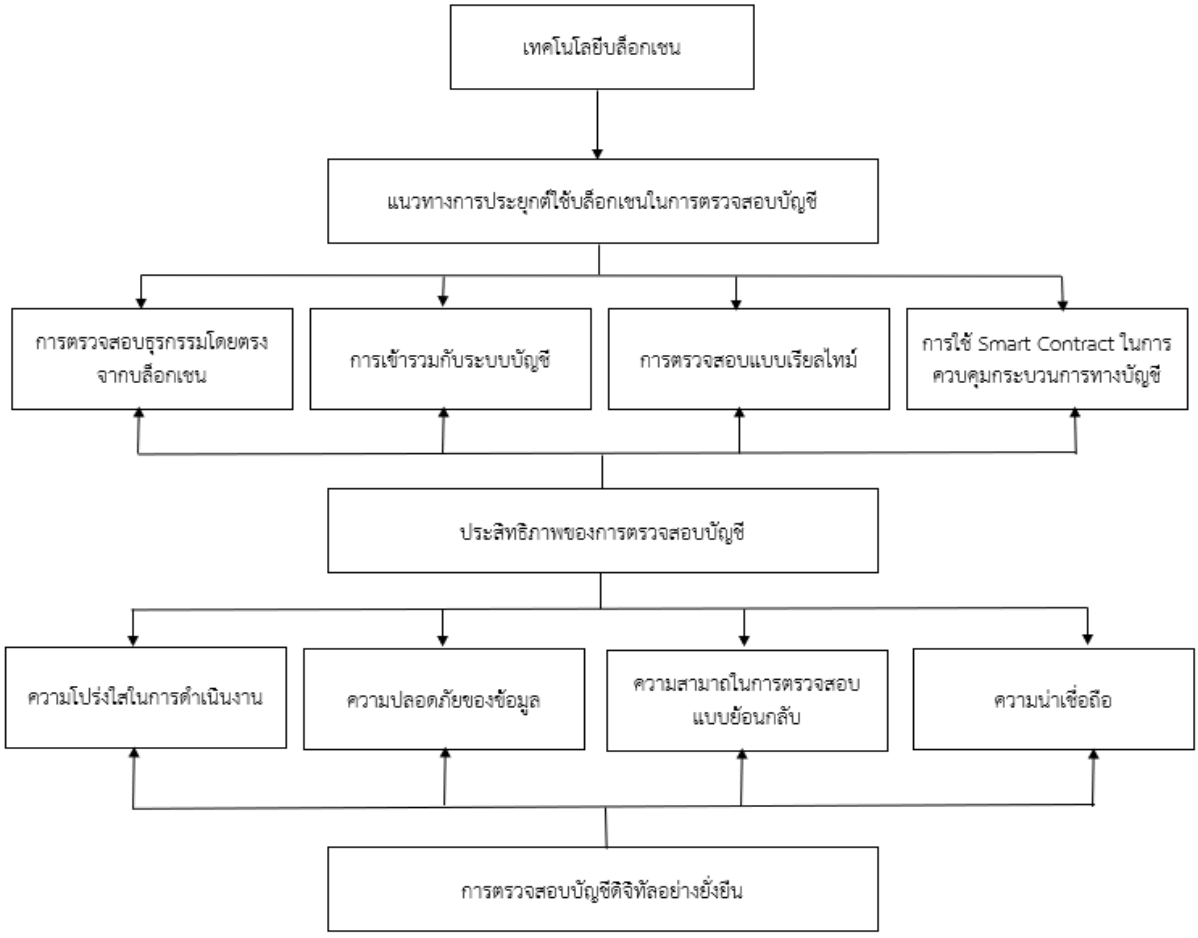
3. เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและความพร้อมในการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่าอุปสรรคสำคัญในการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชี ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และต้นทุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ภัทราพร จิตสร้างบุญ (2567) ที่ระบุว่าการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในระบบบัญชีของประเทศไทยยังเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ วรรณกรรมต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร การลงทุนด้านระบบ

สารสนเทศ และกรอบกฎหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งานในระยะยาว (Bonsón & Bednárová, 2019)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นแนวโน้มเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยีบล็อกเชนในวิชาชีพบัญชี โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คาดการณ์ว่าเทคโนโลยีดังกล่าวมีแนวโน้มถูกนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชีภายในช่วง 1–3 ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนถึงความตื่นตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การตรวจสอบบัญชีในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากหน่วยงานกำกับดูแลยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในงานตรวจสอบบัญชีเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีบล็อกเชนในการพัฒนากระบวนการตรวจสอบบัญชีในบริบทของประเทศไทย โดยสามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีบล็อกเชนมีศักยภาพในการยกระดับประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชีผ่านคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใสของข้อมูล ความสามารถในการตรวจสอบย้อนหลัง และความปลอดภัยของข้อมูลทางการเงิน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ในทางปฏิบัติยังขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีขององค์กร องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในงานตรวจสอบบัญชีไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากองค์กรและหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชีในยุคดิจิทัลให้มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)

- ความรู้และทักษะของบุคลากรด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีขององค์กร
- การสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานกำกับดูแล

สรุป

การวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนวิชาชีพสอบบัญชีสู่ยุคดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีบล็อกเชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชน ศึกษาประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชี และวิเคราะห์อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบบัญชี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศมีการรับรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีบล็อกเชนในระดับปานกลาง โดยตระหนักถึงศักยภาพของบล็อกเชนในการเพิ่มความโปร่งใส ความปลอดภัย และความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของข้อมูลทางบัญชี นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ

ตรวจสอบบัญชี ทั้งในด้านความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการลดต้นทุนในการตรวจสอบในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้ในทางปฏิบัติยังเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการขาดบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การตรวจสอบบัญชีในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานกำกับดูแลและองค์กรวิชาชีพบัญชีควรร่วมกันกำหนดมาตรฐานการใช้บล็อกเชน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชัดเจน

2. ภาครัฐควรสนับสนุนการออกนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบล็อกเชน เพื่อสร้างความมั่นใจและลดความเสี่ยงต่อองค์กรที่ต้องการใช้งาน

3.ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน และภาครัฐ เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านบุคลากร ควรจัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านบล็อกเชนสำหรับนักบัญชีและผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในการใช้งานจริง

2. ด้านเทคโนโลยีและระบบ องค์กรควรลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การเชื่อมโยงระบบ ERP กับบล็อกเชน เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสร้างนโยบายและแรงจูงใจ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการนำบล็อกเชนมาใช้ในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงลึกด้วยสถิติเชิงอนุมาน ควรมีการวิจัยเชิงลึกโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เช่น t-test, ANOVA, และ Regression เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีบล็อกเชน

2. การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กร ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ได้นำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้งานจริงแล้วกับองค์กรที่ยังไม่ได้นำมาใช้ เพื่อวิเคราะห์ถึงความสำเร็จและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

3. การศึกษาโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ควรศึกษาโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนไปใช้ในการตรวจสอบบัญชี

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). ข้อมูลสำนักงานบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. กระทรวงพาณิชย์.

โกศล จิตวิรัตน์, วันงาม มีบุญสล้าง, กันธิชา เจริญไวยเจตน์, และ กันยาวีร์ เมฆวราพันธุ์. (2568). ผลกระทบของเทคโนโลยีบล็อกเชนต่อการปฏิบัติทางบัญชีในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารธุรกิจศรีปทุม. 19(1), 75–93.

เบญจวรรณ วงศ์สุวรรณ, สุวิทย์ ไวยทิพย์, และ พัทรียา เห็นกลาง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนกับประสิทธิผลการตัดสินใจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11(1), 175–190.

พัชรภรณ์ วิจิตรสมบูรณ์, สุวิทย์ ไวยทิพย์, พัทรียา เห็นกลาง, และ วรรณวิมล นาคทัด. (2567). ประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนและผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้านบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11(2), 179–205.

ภัทราพร จิตสร้างบุญ. (2567). ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนต่อระบบการรายงานทางบัญชีในประเทศไทย. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร. 9(2), 55–66.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2563). แนวทางการกำกับดูแลการรายงานทางการเงินและบทบาทของเทคโนโลยีใหม่.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2568). มาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) ฉบับปี 2568.

อุษารัตน์ ศรียา, และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2568). การประยุกต์ใช้บล็อกเชนในงานบัญชีและการตรวจสอบบัญชี: โอกาสและความท้าทายในการนำไปใช้ในภาคธุรกิจ. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 9(1), 247–258.

Bonsón, E., & Bednárová, M. (2019). Blockchain and its implications for accounting and auditing. Meditari Accountancy Research. 27(5), 725–740.

Dai, J. (2017). Three essays on audit technology: Audit 4.0. blockchain and audit app (Doctoral dissertation). Rutgers. The State University of New Jersey.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Education.

Ragheb, R. E. E. D., Mubarak, A. I., & Abu-Musa, A. A. (2023). The impact of blockchain technology on audit process quality: An empirical study on the banking sector. International Journal of Auditing and Accounting Studies. 5(1), 87–118.

การพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 ในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

The Development of a Supervision Model to Enhance Teachers' Learning Management Competency Based on the Seven Kalyanamitta Principles at Wat Pho Reang School under the Krabi Primary Educational Service Area Office

สุภาวรรณ เลี่ยมแก้ว
Suphawan Liamkaew
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus
kwansp.3484@gmail.com
โทร 088-3793484

Received: 4 March 2026; Revised: 27 March 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 และ 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียงมีการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แต่ยังพบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การยึดหลักสูตรเดิม การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดกิจกรรม Active Learning ที่ขาดความต่อเนื่อง ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่ยังเน้นรูปแบบเดิม 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการติดตามและประเมินผล โดยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้ของครูใน 5 ด้าน ภายใต้กรอบหลักกัลยาณมิตร 7 ประการ และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางที่นำเสนอว่ามีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในระดับประถมศึกษา

คำสำคัญ: การนิเทศการศึกษา, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, กัลยาณมิตร 7

Abstract

This research aimed to: 1) examine the learning management competency of teachers at Wat Pho Riang School under the Krabi Primary Educational Service Area Office; 2) investigate guidelines for developing supervision to enhance teachers' learning management competency based on the Seven Kalyanamitta Principles; and 3) present and evaluate the proposed supervision development guidelines. A qualitative research methodology was employed. Data were collected through in-depth interviews with 15 stakeholders and 5 experts, as well as a focus group discussion involving 7 specialists. Data were analyzed using inductive analysis and focus group evaluation forms.

The findings revealed that: 1) although the school had implemented a learning management supervision process, several limitations were identified, including teachers' reliance on previous curricula, insufficient knowledge of competency-based curriculum, inconsistent implementation of Active Learning activities, inadequate integration of instructional media and technology, and an overemphasis on traditional assessment approaches, collectively hindering individualized learner development; 2) the supervision development guidelines consisted of four operational steps: needs assessment, supervision planning, supervision implementation, and monitoring and evaluation. The guidelines aimed to promote teachers' competency across five dimensions under the framework of the Seven Kalyanamitta Principles, namely being approachable, being credible (Guru), being a role model, being an effective communicator, being a patient listener (Vacanakkhamo), being able to explain complex matters clearly, and guiding others in the right direction; and 3) the specialists evaluated the proposed guidelines as feasible, appropriate, and beneficial for enhancing the quality of learning management among primary school teachers.

Keywords: educational supervision, learning management competency, Seven Kalyanamitta Principles

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 และมาตรา 7 กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2567) การนิเทศจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอน

หลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบด้วย ปิโย (น่ารัก) ครุ (น่าเคารพ) ภาวนีโย (น่ายกย่อง) วตฺตา จ (รู้จักพูดให้ได้ผล) วจนกฺขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) คมฺภีรญฺจ กถं กตฺตา (แถลงเรื่องล้ำลึกได้) และ โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดใจรับฟัง และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่ผ่านมา พบว่าระบบการนิเทศยังขาดประสิทธิภาพ ความต่อเนื่อง และความเป็นระบบ โรงเรียนวัดโพธิ์เรียงพบปัญหาด้านการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง นโยบายที่ไม่ชัดเจน และขาดการนำผลการนิเทศมาพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2566)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 ในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเปิดใจและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 ในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักกัลยาณมิตร 7 ในโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

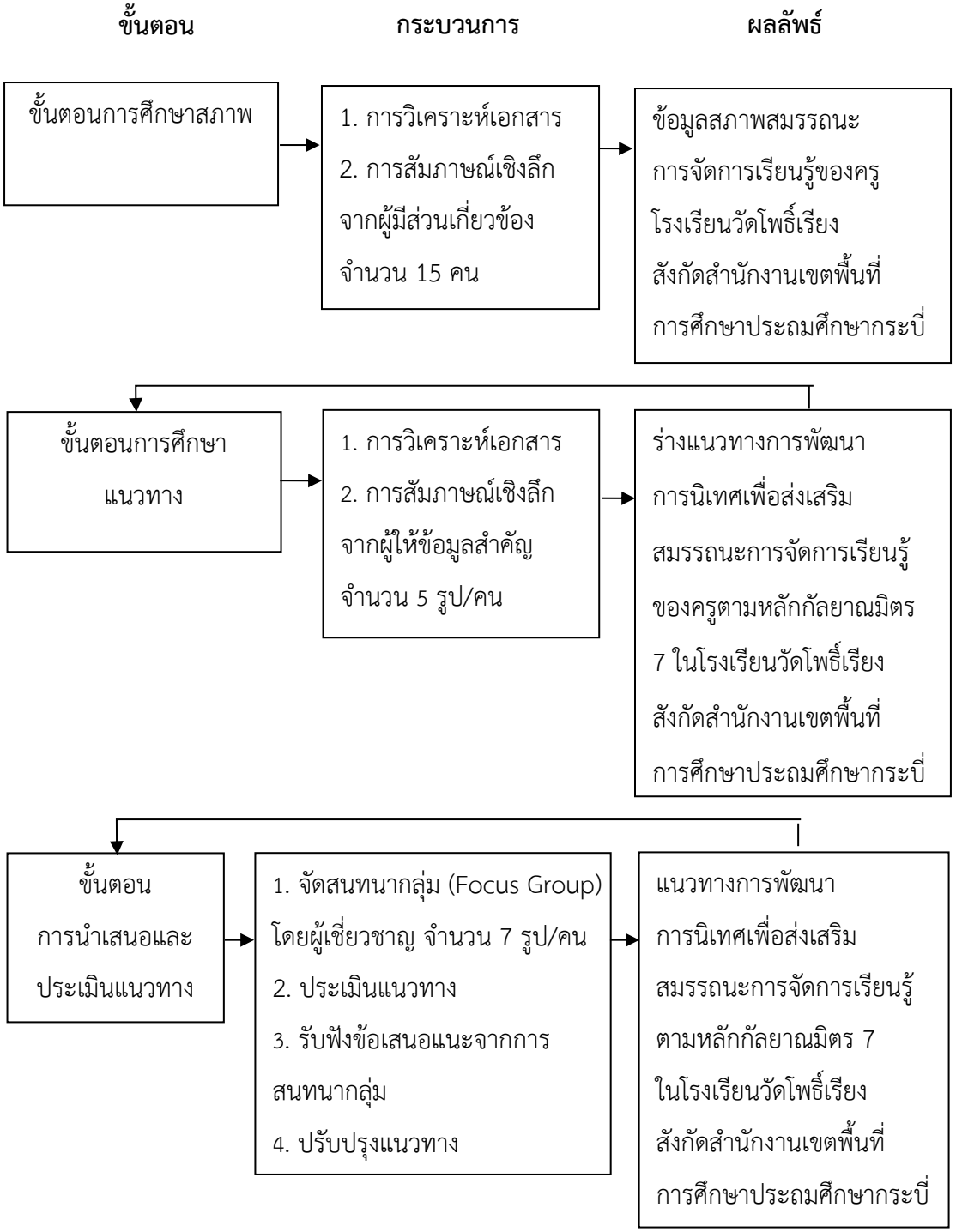
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการ 3 ระยะ โดยใช้การศึกษาเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 13 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกครอบคลุมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยในแต่ละองค์ประกอบมีประเด็นศึกษา 4 ด้าน คือ การดำเนินการ ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนา แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบ Face-to-Face ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมงต่อคน บันทึกเสียงและถอดความเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7 โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระบบนิเทศดีเด่น 2 คน ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ 1 คน พระภิกษุสงฆ์ 1 รูป และศึกษานิเทศก์ 1 คน แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน บูรณาการกับหลักกัลยาณมิตร 7 นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์จัดทำเป็นร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงก่อนนำไปใช้ในระยะที่ 3

ระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระบบนิเทศดีเด่น 2 คน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ พระภิกษุสงฆ์ และศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงจัดทำเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลทุกระยะใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง จำแนก ตีความ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปอย่างเป็นระบบ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ การศึกษาสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7 และการนำเสนอและประเมินแนวทางดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียงผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน และครูผู้สอน 13 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) วิทยฐานะชำนาญการ (ร้อยละ 60.00) และมีประสบการณ์ 6-10 ปี (ร้อยละ 53.33) โดยมีผลการศึกษาสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนดำเนินการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบผ่านการประชุมวางแผนร่วมกันของคณะครู แบ่งหน้าที่ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ บูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาที่สำคัญ คือ การปรับปรุงหลักสูตรมักอิงฐานเดิมและแก้ไขเพียงบางส่วน ครูบางรายขาดความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร และยังไม่สามารถนำหลักสูตรท้องถิ่นไปบูรณาการได้อย่างจริงจังในทุกรายวิชา ข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ การจัดอบรมพัฒนาทักษะการบูรณาการเนื้อหา การออกแบบตัวชี้วัด และการกำหนดระบบประเมินและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระยะ

1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหลักสูตรสถานศึกษา และเริ่มนำแนวคิด Active Learning มาใช้ผ่านการตั้งคำถาม การทำกิจกรรมกลุ่ม และการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและผลการเรียนรู้ดีขึ้น ปัญหาหลัก ได้แก่ ภาระงานเอกสารที่มาก ขาดทักษะการวิเคราะห์ผู้เรียน และข้อจำกัดด้านสื่อเทคโนโลยี ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การลดภาระงาน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การทำงานกลุ่ม การนำเสนอผลงาน การสะท้อนผล และการใช้สื่อประเภทต่างๆ ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่มากทำให้ไม่สามารถเตรียมกิจกรรมได้อย่างรอบคอบ ความแตกต่างระหว่างผู้เรียนทำให้ออกแบบกิจกรรมได้ยาก และครูบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการบริหารชั้นเรียนแบบ Active Learning ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC อย่างสม่ำเสมอ

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ครูมีการนำสื่อพื้นฐาน เช่น หนังสือเรียน ใบงาน PowerPoint และคลิปวิดีโอ มาใช้ประกอบการสอน และบางส่วนพัฒนาสื่อดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่เป็นนามธรรมได้ง่ายขึ้นและมีความกระตือรือร้นในการเรียน ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ขาด

เวลาผลิตสื่อ งบประมาณจำกัด ทักษะด้านเทคโนโลยียังไม่เพียงพอ และขาดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสร้างสื่อระหว่างครู ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดอบรมการใช้ AI และแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดทำคลังสื่อของโรงเรียน และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูมีการวัดผลตามแผนโดยใช้การสอบกลางภาค–ปลายภาค ควบคู่กับการประเมินระหว่างเรียนจากการสังเกต การตรวจชิ้นงาน และการนำเสนอ รวมถึงมีการใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ครูส่วนใหญ่ยังคุ้นชินกับการวัดผลแบบเดิม ขาดความเข้าใจการประเมินตามสมรรถนะ เครื่องมือบางส่วนขาดความเที่ยงตรง และภาระงานเอกสารที่มากทำให้การประเมินขาดความต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การจัดอบรมสร้าง Rubrics การส่งเสริมการประเมินระหว่างเรียน และการนิเทศเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพมาร่างแนวทาง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักที่บูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในทุกกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการนิเทศ โดยสร้างบรรยากาศเป็นมิตร (ปิโย) และอธิบายแนวทางอย่างเป็นลำดับ (คัมภีรัญ กถัง กัตตา) จากนั้นผู้นิเทศสำรวจข้อมูลสมรรถนะครูทั้ง 5 ด้านผ่านการตรวจเอกสาร การสังเกตชั้นเรียน การสัมภาษณ์ และการใช้เทคโนโลยี เช่น Google Forms โดยรับฟังด้วยความอดทน (วจนักขโม) นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็ง จุดพัฒนา และจัดลำดับประเด็นที่ควรนิเทศอย่างเร่งด่วน แล้วร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยความหนักแน่น (ครุ) และบรรยากาศที่เปิดใจ (ปิโย)

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจัดประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และรูปแบบการนิเทศ ให้ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน โดยชี้แนะให้ครูมุ่งสู่แนวทางที่มีคุณค่า (โน จฏฐาเน นิโยชเย) ร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศประจำปี ซึ่งประกอบด้วยหลักการนิเทศ ปฏิทินดำเนินงาน เครื่องมือและระบบสารสนเทศ รวมถึงช่วงเวลาติดตามผล โดยพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ (ครุ) และรับฟังทุกฝ่าย (วจนักขโม) มอบหมายบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของบุคลากรอย่างชัดเจน และเตรียมความพร้อมทุกฝ่ายก่อนเริ่มการนิเทศ (คัมภีรัญ กถัง กัตตา)

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามแผนครบทั้ง 5 ด้านสมรรถนะ โดยแจ้งล่วงหน้าให้ครูเตรียมเอกสารหลักฐาน เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ และเครื่องมือวัดผล สังเกตการจัดการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร (ปิโย) ไม่ใช่เพื่อจับผิด หากพบว่าครูติดขัดอาจร่วมสาธิตเพื่อให้เห็นภาพจริง (ภาวนีโย) บันทึกข้อมูลผ่าน Google Form พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ และให้ข้อมูลป้อนกลับโดยชื่นชมจุดแข็งก่อนแล้วสะท้อนจุดพัฒนาอย่างสุภาพและชัดเจน (วัตตา) รับฟังความกังวลของครูอย่างตั้งใจ (วจ

นักขโม) และชี้นำสู่แนวทางที่ถูกต้อง (โน จฏฐาเน นิโยชเย) จากนั้นผู้นิเทศและครูร่วมกันสะท้อนผล (Reflection) เพื่อสรุปบทเรียนและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากหลายแหล่งอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์อย่างโปร่งใส (ครุ) ติดตามการนำข้อเสนอแนะไปใช้จริงผ่านการสังเกตและตรวจเอกสาร จัดประชุม PLC รายสัปดาห์หรือรายเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล และพัฒนานวัตกรรม (Best Practices) จัดทำรายงานสรุปผลประจำปีพร้อมการยกย่องครูที่มีพัฒนาการดีเด่น และนำผลวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของปีถัดไป

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทาง

ผู้วิจัยนำแนวทางที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน มาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผ่านระบบออนไลน์เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2568 โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 แห่ง หัวหน้างานวิชาการ ศึกษานิเทศก์ และพระวิทยากร ผลการประเมินในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน การติดตามประเมินผล และปัจจัยความสำเร็จ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละส่วน เช่น ให้ใช้ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ผ่านมาวิเคราะห์สมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดเครื่องมือและระบบสารสนเทศการนิเทศ พิจารณาความสมดุลของภาระงานครู คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นำผลจาก PLC ไปวางแผนนิเทศรอบถัดไป และเพิ่มปัจจัยด้านผู้เรียนในฐานะตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการนิเทศ

อภิปรายผล

1. สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 5 ด้านยังมีข้อจำกัดที่ต้องพัฒนา กล่าวคือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนยังคงยึดหลักสูตรเดิมเป็นหลักและปรับปรุงเพียงบางส่วน ครูบางรายขาดความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทำให้การจัดการเรียนรู้ยังไม่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาอย่างแท้จริง ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูมีภาระงานมาก ขาดทักษะการวิเคราะห์ผู้เรียนและการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรม Active Learning ยังขาดความต่อเนื่องเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา ความแตกต่างของผู้เรียน และความไม่มั่นใจของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ครูมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และทักษะเทคโนโลยี ส่งผลให้ยังใช้สื่อประกอบการบรรยายมากกว่าส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการวัดและประเมินผล ครูยังคุ้นเคยกับการประเมินแบบเดิม ขาดความเข้าใจในการประเมินเชิงสมรรถนะ ทำให้การนำผลไปพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทฤทธิ์ กิตติเมธากุล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ภูชำนิ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูขาดทักษะการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย และขาดทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา จิตรสำรวย ที่พบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะการสร้างสื่อนวัตกรรม ไม่วิเคราะห์ผลการสอน และยังคงสอนในรูปแบบเดิม ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาที่พบในการวิจัยครั้งนี้

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7

ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่บูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 ในทุกกระบวนการ โดยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู การสื่อสารที่เป็นมิตร (ปิโย) และการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง ช่วยให้การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดพัฒนามีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และสามารถใช้เป็นฐานวางแผนการนิเทศได้ตรงตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้นิเทศต้องรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ สำรวจสภาพปัญหา และร่วมกับผู้บริหารและครูวิเคราะห์ระบุความต้องการจำแนกตามครู กลุ่มสาระ และภารกิจงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพงศ์ หงส์ชูตา (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเปิดใจรับฟังครูผู้สอนด้วยความตั้งใจและเปิดรับข้อมูลอย่างจริงใจ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ การยึดข้อมูลสภาพจริงเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายภายใต้บรรยากาศที่ไว้วางใจ และการจัดทำแผนที่ครอบคลุมองค์ประกอบครบถ้วน ส่งผลให้ครูยอมรับแนวทางการนิเทศด้วยความเข้าใจ อันเป็นลักษณะสำคัญของการนิเทศเชิงพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า การวางแผนที่ดีต้องจัดทำโครงการนิเทศ กำหนดกิจกรรม แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และจัดสรรงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การวางแผนนิเทศในระดับมากเกิดจากการที่ผู้บริหารนำข้อมูลปัญหาและความต้องการมาใช้วางแผน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพงศ์ หงส์ชูตา (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ การสร้างความเข้าใจร่วมตั้งแต่ต้น การสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นมิตร การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ที่เริ่มจากจุดแข็งก่อนสะท้อนจุดพัฒนา และการที่ผู้นิเทศร่วมสาธิตในชั้นเรียน (ภาวนีโย) ช่วยเสริมความมั่นใจและยกระดับสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจนา ทองสิงห์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การนิเทศแบบ Coaching ที่เริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์และรับรู้สภาพปัญหาจริง ทำให้เกิดความไว้วางใจและนำสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น สอดคล้องกับ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้นิเทศต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และให้คำปรึกษาด้วยเทคนิคที่หลากหลาย และสอดคล้องกับ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่ไปให้คำแนะนำมากกว่าการจับผิด และการสังเกตการสอนตามตารางที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ การรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง การวิเคราะห์อย่างโปร่งใส การใช้ PLC เป็นกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปผลเพื่อกำหนดทิศทางรอบถัดไป ทำให้การนิเทศมีความต่อเนื่องและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า เสนอให้แบ่งการประเมินผลเป็น 3 ระยะ คือก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศทันทีหลังการนิเทศ โดยชี้จุดเด่นและจุดด้อยพร้อมแนวทางแก้ไข ส่งผลให้การประเมินผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรพงศ์ หงส์ชูตา (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า เสนอให้กำหนดตัวชี้วัดวัดผลก่อนและหลังเรียนเสมอ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้

3. การนำเสนอและประเมินแนวทาง

ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน พบว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางดังกล่าวบูรณาการกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอนเข้ากับหลักกัลยาณมิตร 7 ได้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ทำให้การนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาร่วมกันมากกว่าการตรวจสอบ ซึ่งนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ กว้างขวาง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ช่วยให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานได้ชัดเจน และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ พระมหายุรนันท์ สุมงฺคโล(กันยาประสิทธิ์) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่าการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปิโย (น่ารัก) และยังสอดคล้องกับ อุไทย โกยชัย (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า การจัดการเรียนการสอนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ช่วยให้ครูออกแบบขั้นตอนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข มีแนวทางปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง รู้จักให้คำแนะนำและอธิบายเรื่องยากให้เข้าใจง่าย รวมถึงพร้อมรับฟังและอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป

1. สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

ครูโรงเรียนวัดโพธิ์เรียงมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในระดับที่สามารถวางแผนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงมาตรฐานและตัวชี้วัด ใช้กิจกรรม Active Learning และประเมินผลได้หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัด ได้แก่ การยึดหลักสูตรเดิมและขาดความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ ภาระงานสูงทำให้วิเคราะห์ผู้เรียนและใช้เทคโนโลยีได้ไม่เต็มที่ การจัด Active Learning ยังไม่ต่อเนื่อง ข้อจำกัดด้านสื่อ งบประมาณ และทักษะดิจิทัล รวมถึงการประเมินยังเน้นรูปแบบเดิม ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ดังนั้น ควรพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการลดภาระงานและส่งเสริม PLC อย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7

แนวทางการนิเทศประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาสภาพและความต้องการ โดยสื่อสารอย่างเป็นมิตร รับฟัง และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเที่ยงธรรม (2) วางแผนการนิเทศบนฐานข้อมูลจริง ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน และคำนึงถึงศักยภาพบุคลากร (3) ปฏิบัติตามแผน โดยเน้นการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ สังเกตเพื่อพัฒนา และสร้างความเชื่อมั่นแก่ครู และ (4) ติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักกัลยาณมิตร 7

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทาง

การนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร 7 ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ควรสนับสนุนการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวทางดังกล่าวเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนในสังกัด

2) โรงเรียนควรนำผลการนิเทศมาวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ และพัฒนาสมรรถนะกัลยาณมิตรของผู้นิเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1) โรงเรียนวัดโพธิ์เรียงควรนำแนวทางการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตร 7 และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

2) ผู้บริหารและผู้นิเทศควรใช้กรอบแนวทางนี้ในการปฏิบัติจริง และหน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลวิจัยพัฒนาแนวทางระดับเครือข่าย/เขต

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร

2) วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตรในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2567). คู่มือกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2567–2571 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2566). แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาระบบนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ (อัดสำเนา). กระบี่: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการดำเนินงานพลิกโฉมการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล.

นันทกา วารินิน. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการเรียนรู้. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2558). การพัฒนารูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 8(23), 17–30.

อภินันท์ สิริรัตนจิตต์, และนธี เหมมันต์. (2559). การเปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารบรรณศาสตร์ มศว. 9(1), 48.

ปิยะนุช สุวพงษ์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อุทัย บุญประเสริฐ, และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.

สงัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กัญจนา ทองสิงห์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 7(3), 33.

นันทฤทธิ์ กิตติเมธากุล. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 .วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วนิดา ภูชำนิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า .วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2561). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. 3(6), 11.

พรพงศ์ หงษ์ชูตา. (2568). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 15(2), บทคัดย่อ.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 .วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นารีรัตน์ กว้างขวาง. (2561). การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหายุรนันท์ สุมงฺคโล (กันยาประสิทธิ์). (2564). การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุไทย โกยชัย. (2565). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

The Leadership of Local Executives and Financial Management Efficiency in Local Administrative Organizations: A Case Study of Nong Bua Sa-at Subdistrict Municipality, Bua Yai District, Nakhon Ratchasima Province

สุรัตน์ กุลาหล้า
Surat Kulala
สมปอง สุวรรณภูมา
Sompong Suwannaphuma
มหาวิทยาราชภัฏลัยชัยภูมิ
Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: Praewtypraew@gmail.com
E-mail: Praewtypraew@gmail.com

Received: 22 February 2026; Revised: 7 March 2026; Accepted: 24 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการคลัง การวิจัยเป็นแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 190 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ตัวแทนภาครัฐ และตัวแทนภาคประชาชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความคุ้มค่าและด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

ด้านอื่น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการคลัง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ .696, .357, .160 และ .069 ตามลำดับ และ 3) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่กับการยกระดับระบบการบริหารการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใส อันเป็นพื้นฐานของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น, ประสิทธิภาพ, การบริหารการคลัง

Abstract

This research article aims to 1) examine the leadership of local administrators and the efficiency of financial management in local administrative organizations; 2) investigate the factors affecting the leadership of local administrators and the efficiency of financial management in local administrative organizations; and 3) propose guidelines for developing the leadership of local administrators to enhance financial management efficiency This study employed a mixed-methods approach combining quantitative and qualitative research. The sample consisted of 190 personnel from Nong Bua SA-at Subdistrict Municipality, Bua Yai District, Nakhon Ratchasima Province, and 10 key informants, including local administrators, government representatives, and public representatives. The research instruments were questionnaires and interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis.

The research findings revealed that: 1) the leadership of local administrators and the efficiency of financial management in local administrative organizations were overall at a moderate level, with value for money and efficiency showing higher mean scores than other aspects. 2) The factors affecting financial management efficiency included management, budget planning, internal auditing, and participation, with regression coefficients (b) of .696, .357, .160, and .069, respectively. 3) The findings indicate the necessity of developing leadership alongside improving financial management systems to enhance efficiency, cost-effectiveness, and transparency, which are fundamental to sustainable governance of local administrative organizations in accordance with good governance principles.

Keywords: Local Executive Leadership, Efficiency, Financial Management

บทนำ

การบริหารการคลังถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นายกเทศมนตรีหรือปลัดองค์กร มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นและความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารการคลัง ทั้งในด้านรายรับ รายจ่าย การวางแผนงบประมาณและการตรวจสอบ อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพดีและความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถนำไปสู่การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสร้างความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ (จำเนียร จวงตระกูล, 2561)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาววะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะ อำนาจและพฤติกรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานขององค์การในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุปัญญดา สุนทรนนทธ์ และคณะ, 2558)

จากลักษณะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดคำถามต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ คำตอบโดยรวมเป็นไปในลักษณะที่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาความพร้อมให้เป็นองค์กรที่ความเข้มแข็งในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ดังกล่าวได้ ในทางการบริหารถือว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือความสามารถทางการบริหารการคลัง ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ศักยภาพในการจัดหารายได้ และการจัดสรรรายจ่าย ที่เหมาะสม ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดหารายได้ หมายถึงความสามารถในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ การกระตุ้น การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การหารายได้ในรูปค่าธรรมเนียมการใช้ประโยชน์ต่าง ๆ และรวมถึงรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ ซึ่งประกอบด้วยภาษีแบ่งและเงินอุดหนุน ส่วนการจัดสรรรายจ่ายมักเป็นไปเพื่อก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารการคลังท้องถิ่นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภารกิจต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ (ไพรัช ตระการศิรินนท์, 2550)

อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ตั้งอยู่ในอำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีบริบทพื้นที่ที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารจัดการและการคลังอย่างมีนัยสำคัญ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ เหมาะแก่

การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้เศรษฐกิจท้องถิ่นพึ่งพาภาคเกษตรเป็นหลัก ส่งผลให้รายได้ของประชาชนมีความผันผวนตามสภาพภูมิอากาศและราคาผลผลิต โครงสร้างประชากรมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ขณะที่แรงงานวัยทำงานบางส่วนย้ายถิ่นฐาน ส่งผลต่อฐานรายได้และศักยภาพทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น ด้านการคลัง เทศบาลมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมในสัดส่วนจำกัด จึงต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนกลางเป็นหลัก อีกทั้งยังเผชิญข้อจำกัดระหว่างรายได้ที่จัดเก็บเองกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงภาระงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมและโครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประเด็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ ปัญหาทรัพยากรน้ำทั้งภัยแล้งและน้ำท่วมขัง ความผันผวนทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตร ความต้องการงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน และข้อจำกัดด้านรายได้ท้องถิ่น สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนความท้าทายเชิงโครงสร้างที่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2551)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และข้าราชการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังของ เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกจากบุคลากรดังกล่าว โดยมุ่งเน้นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการจัดทำงบประมาณ การควบคุม และการตรวจสอบทางการคลัง ทั้งนี้ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นและประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะกรณีของ เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด พบว่า ข้อจำกัดด้านการบริหารการคลังอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม และทำให้องค์กรไม่สามารถจัดสรรสินค้าและบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น การปรับรูปแบบการบริหารการคลังจากแนวทางเดิมที่เน้นการดำเนินการภายในองค์กรเพียงฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน อาจเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารการคลัง (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว และ (3) เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารการคลัง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหาร

การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด จำนวนทั้งสิ้น 362 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 190 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของทุกส่วนงาน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารการคลัง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมตัวแปรภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารการคลัง แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932)

2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารการคลัง

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า 1.00 ทุกข้อ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach’s Alpha จากการทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802

แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการนัดหมายและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมบันทึกและจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise Analysis)

ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยการจำแนก จัดหมวดหมู่ ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารการคลัง โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลัง โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโดยใช้การสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมาล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่จะแสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภาพรวม)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัญหา
ด้านหลักประสิทธิภาพ	2.80	0.64	ปานกลาง
ด้านความคุ้มค่า	2.92	0.40	ปานกลาง
ด้านความโปร่งใส	3.16	0.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.90	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.90, S.D=0.36) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความโปร่งใส ($\bar{X}$ =3.16, S.D=0.46) ด้านความคุ้มค่า ($\bar{X}$ =2.92, S.D=0.40) และด้านหลักประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =2.80, S.D=0.64) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ Multiple linear regression และเลือกวิธีแบบ Stepwise

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยรวม)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.573	.158		3.638	.000		
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X1)	.069	.086	.070	.800	.000*	.037	26.864
ปัจจัยด้านการเอาใจใส่ (X2)	.007	.086	.003	.077	.939	.176	5.688
ปัจจัยด้านการบริการจัดการ (X3)	.696	.044	.569	15.921	.000*	.223	4.487
ปัจจัยด้านการการวางแผนงบประมาณ (X4)	.357	.041	.367	8.690	.000*	.159	6.271
ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน (X5)	.160	.079	.161	2.015	.046*	.045	22.453
SEest = ±0.10828, R = .978, R^2 = .968, Adj. R^2 = .968, F = 562.571, p-value < .01							

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (β = .569) ปัจจัยด้านการวางแผนงบประมาณ (β = .367) และปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน (β = .161) ขณะที่ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการเอาใจใส่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และแบบจำลองมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 562.571, p < .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.10828

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ด้านหลักประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และพัฒนาศักยภาพผู้นำให้สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความคุ้มค่า เน้นการใช้งบประมาณโดยเปรียบเทียบต้นทุนกับผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นระบบ และบริหารกองคลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน 3) ด้านความโปร่งใส มุ่งส่งเสริม

กระบวนการทำงานที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งมีระบบรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทั้ง 3 ด้านมีความเชื่อมโยงกันและเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง นำมาอภิปรายดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวม” อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า และด้านหลักประสิทธิภาพตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารการคลังยังมีช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในมิติของการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์นภัส ภัทรก่อพงศ์สุข, ธรรมนิตย์ วราภรณ์ และรพีพร ธงทอง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการคลังท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น การตัดสินใจ และประสิทธิผลการคลังท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานคลังท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ และต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำพลเมือง ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อการบริหารการคลัง แต่ในเชิงการรับรู้หรือการประเมินผล องค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงานและกระบวนการตัดสินใจอาจได้รับการประเมินในระดับสูงกว่า ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดที่เน้นบทบาทภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการคลัง ความแตกต่างของผลการศึกษาอาจเกิดจากบริบทพื้นที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัย หรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวัดตัวแปร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านการคลังในระดับท้องถิ่น และเปิดประเด็นให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (β = .569) ปัจจัยด้านการวางแผนงบประมาณ (β = .367) และปัจจัยด้านการตรวจสอบภายใน (β = .161) ขณะที่ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการเอาใจใส่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 96.8 (R^2 = .968) และแบบจำลองมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 562.571, p < .01) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.10828 สะท้อนว่า ตัวแปรที่ศึกษา มีความเหมาะสมและครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหารการคลังในระดับสูง ในเชิงนัยสำคัญทางการบริหาร ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การวางแผน

งบประมาณอย่างเป็นระบบ และการเสริมสร้างกลไกตรวจสอบภายใน จะเป็นกลไกหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารการคลัง ขณะที่ปัจจัยด้านการเอาใจใส่ แม้มีความสำคัญเชิงคุณค่า แต่ยังไม่ปรากฏผลเชิงสถิติอย่างชัดเจนในแบบจำลองการพยากรณ์นี้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังสณา ถิ่นคำบง และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการคลังตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลในจังหวัดเลย ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลังภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลังประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (3) การปรับวิธีการบริหารจัดการ (4) การบริหารอย่างมืออาชีพ และ (5) นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ทั้งนี้ ปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารการคลังตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลในจังหวัดเลยได้ร้อยละ 68.60 (R^2 = .686) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการบริหาร และความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับประสิทธิภาพการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความสามารถเชิงบริหาร และการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เป็นปัจจัยเชิงกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารการคลังให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความยั่งยืนในระดับท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ด้านหลักประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และพัฒนาศักยภาพผู้นำให้สามารถแก้ไขปัญหาและบริหารงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านความคุ้มค่า เน้นการใช้งบประมาณโดยเปรียบเทียบต้นทุนกับผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นระบบ และบริหารกองคลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน 3) ด้านความโปร่งใส มุ่งส่งเสริมกระบวนการทำงานที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งมีระบบรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทั้ง 3 ด้านมีความเชื่อมโยงกันและเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอันจะนำไปสู่การบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิติวุฒิ หมั่นมี (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติวุฒิ หมั่นมี (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีควรตั้งอยู่บนองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร หลักธรรมาภิบาล และแนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเสนอแนวทางพัฒนาผู้นำผ่าน “SHADED Model” อันประกอบด้วย S–Sociability (การมีสังคมที่ดี) H–Human Relation (การตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคลากร) A–Ability (ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา) D–Director (ศิลปะและจิตสำนึกในการปกครอง) E–Executive (ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ) และ D–Developer (ความเป็นนักพัฒนา) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่

สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ การบริหารจัดการ การวางแผนงบประมาณ การตรวจสอบภายใน และการมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้การบริหารการคลังเกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และประสิทธิผล อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสและยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล.

สรุป

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความคุ้มค่าและด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการคลัง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ .696, .357, .160 และ .069 ตามลำดับ และ 3) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ควบคู่กับการยกระดับระบบการบริหารการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความโปร่งใส อันเป็นพื้นฐานของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อจำกัดของการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เพียงแห่งเดียว จึงอาจมีข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้และความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนจากสภาพความเป็นจริงบางประการ

3) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยบางด้านที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการบริหารการคลังเท่านั้น จึงอาจยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้.

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กำหนดนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ หน่วยงานกำกับดูแล เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดกรอบนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นให้เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการบริหารการคลัง โดยเน้นทักษะด้านการบริหารจัดการ การวางแผนงบประมาณ และธรรมาภิบาล

2) ส่งเสริมระบบบริหารการคลังที่ยึดหลักความคุ้มค่าและโปร่งใส ควรกำหนดมาตรฐานกลางด้านการวิเคราะห์ต้นทุน–ผลประโยชน์ (Cost–Benefit Analysis) และระบบรายงานทางการคลังที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของประชาชน

3) สนับสนุนกลไกการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบภาคประชาชน ควรกำหนดแนวทางเชิงนโยบายให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณและติดตามผลการใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) พัฒนาระบบบริหารจัดการและตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการคลังที่ชัดเจน พร้อมตัวชี้วัด (KPIs) และระบบติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2) ปรับปรุงกระบวนการวางแผนงบประมาณแบบมีส่วนร่วม จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและประชาชนก่อนการจัดทำงบประมาณประจำปี เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบตรวจสอบภายใน จัดให้มีการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานเผยแพร่ต่อสาธารณะ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงเปรียบเทียบ ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลัง

2) ขยายกรอบตัวแปรวิจัย ควรเพิ่มตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือธรรมาภิบาล เพื่อทดสอบอิทธิพลที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการคลังเพิ่มเติม

3) ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ควรใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ และบริบทเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อการบริหารการคลัง

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2551). การคลังท้องถิ่น: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2561). ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการเมืองการปกครอง. 8(3), 75–90.

ไพรัช ตระการศิรินนท์. (2550). การบริหารการคลังท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

พิมพ์นภัส ภัทรก่อพงศ์สุข, ธรรมนิตย์ วราภรณ์, และรพีพร ธงทอง. (2565). ภาวะผู้นำท้องถิ่นและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการคลังท้องถิ่น. วารสารการบริหารท้องถิ่น. 15(2), 45–60.

สุปัญญดา สุนทรนนทธ์, และคณะ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. วารสารการบริหารภาครัฐและเอกชน. 22(2), 45–60.

อังสณา ถิ่นคำบง, และธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารการคลังตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของเทศบาลในจังหวัดเลย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ. 9(1), 112–130.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology. 22(140), 1–55.

Marquardt, M. J., Ng, S. S., & Goldson, B. (2010). Leading with questions: How leaders find the right solutions by knowing what to ask. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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, 49–60.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Administrative Skills of School Administrators in the 21st Century: A Study of Schools in the Phra Phutthabat Bua Bok Educational Network under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office

เสาวลักษณ์ พรหมประกาย
Saowalak Phomprakai
มหาวิทยาลัยราชธานี
Ratchathani University
Email: noeyjingxiang.sp@gmail.com
0970382155



Received: 23 February 2026; Revised: 22 March 2026; Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2.ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประชากรหน่วยที่ศึกษา คือ โรงเรียน 7 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร 7 คน และครู 332 คน รวมเป็น 339 คน กลุ่มตัวอย่าง 182 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.90 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทักษะทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านเทคนิค โดยใช้กระบวนการบริหารเชิงระบบ และข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น วงจร PDCA และฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ด้านการสื่อสาร ควรเสริมสร้างการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ผ่านสื่อดิจิทัล และการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการสื่อสารเชิงบวก และวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน ด้านความคิดรวบยอด ควรพัฒนาการคิดเชิงระบบ และการวางแผนกลยุทธ์ให้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ควรยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the level of 21st-century administrative skills of school administrators, and (2) to explore guidelines for developing these skills among school administrators in the Phra Phutthabat Buabok School Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani. The population consisted of 7 schools, with 339 informants including 7 administrators and 332 teachers. The sample group comprised 182 participants, selected through multi-stage sampling: stratified random sampling in the first stage and simple random sampling by lottery in the second stage. The research instruments included a questionnaire and an interview form, with validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.90. Data were collected by the researcher and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that:

1. The overall level and each aspect of 21st-century administrative skills of school administrators were at a high level.

2. The guidelines for developing 21st-century administrative skills indicated that administrators should enhance technical skills through systematic management processes and empirical data, such as the PDCA cycle and information databases, to improve decision-making efficiency. In terms of communication, strategic communication via digital media and inspirational communication should be strengthened. Regarding human relations, teamwork, positive communication, and a respectful organizational culture should be promoted. For conceptual skills, system thinking and strategic planning aligned with vision implementation should be developed. Finally, in terms of technology and digital skills, administrators should

enhance their competencies to become digital leaders in order to support continuous and effective management.

Keywords: Administrative Skills, 21st-century, School Administrators

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาในยุคใหม่นี้จึงมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ เช่น การคิดขั้นสูงการแก้ปัญหา การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและแข่งขันได้ในเวทีโลก ภายใต้บริบทดังกล่าว ระบบการศึกษาของประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ตลอดจนการผลักดันนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งสร้างสังคมฐานนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติยังพบว่า “คุณภาพการบริหารจัดการศึกษา” ยังคงเป็นจุดอ่อนเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมิใช่เพียงผู้ปฏิบัติงานตามกรอบนโยบาย แต่ต้องเป็น “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader)” ที่มีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven Decision Making) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Communication) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) และภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความซับซ้อน และความไม่แน่นอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม และสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า แม้จะมีการกล่าวถึงทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพื้นที่ที่สะท้อน “ระดับทักษะที่แท้จริง” ของผู้บริหารสถานศึกษา และ “แนวทางการพัฒนาเชิงบริบท” ที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในกลุ่มสหวิทยาเขต ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านขนาดโรงเรียน ทรัพยากร และศักยภาพบุคลากร อันอาจส่งผลให้การพัฒนาทักษะผู้บริหารขาดความเฉพาะเจาะจงและไม่ตอบโจทย์เชิงพื้นที่

กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเป็นพื้นที่ที่สะท้อนบริบทความแตกต่างของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านขนาดโรงเรียน จำนวนบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ของแต่ละโรงเรียนมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ในทางปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนบางแห่งยังคงใช้รูปแบบการบริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการมากกว่าการบริหารเชิงมีส่วนร่วมและการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลให้การตัดสินใจขาดความแม่นยำ ไม่สอดคล้องกับบริบทจริง และไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ขณะเดียวกัน ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ทำให้ไม่สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสื่อสารองค์กร หรือการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านการพัฒนาทักษะผู้บริหารที่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ กล่าวคือ การพัฒนาส่วนใหญ่ยังอยู่ในลักษณะ การอบรมแบบรวมศูนย์ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการจำเพาะของแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดระบบสนับสนุน เช่น ฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ กลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และกระบวนการนิเทศติดตามที่เข้มแข็ง

ปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบเชิงระบบ กล่าวคือ ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และท้ายที่สุดสะท้อนออกมาเป็นความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความเสมอภาคทางการศึกษาในระยะยาว จากประเด็นปัญหาและช่องว่างดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทพื้นที่จริงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึง ระดับที่แท้จริง ของทักษะแต่ละด้าน รวมทั้งการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะที่มีความเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง ลดความเหลื่อมล้ำเชิงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณค่าเชิงวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้เรียน และระบบการศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหเขตวิทยาพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหเขตวิทยาพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้กำหนดหน่วยที่ศึกษา (Unit of study) ได้แก่ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สพม.อุดรธานี จำนวน 7 โรงเรียน

ประชากรผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน ครูผู้สอน 332 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ครูผู้สอนจำนวน 175 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

กระบวนการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามสถานศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อคัดเลือกครูผู้สอนตามจำนวนที่กำหนดแต่ละชั้นภูมิ

3) เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเดี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สพม.อุดรธานี

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในกรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สพม.อุดรธานี

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างพัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะแบบปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นคำถามเชิงลึกที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการสังเคราะห์และพัฒนาแนวทางการบริหารงานที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

4) การหาคุณภาพเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท ครอบคลุมองค์ประกอบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน รวม 38 ข้อ

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งด้านความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมของประเด็น เพื่อให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.90 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้จัดทำบันทึกข้อความถึงมหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือราชการสำหรับขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 175 คน ผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google Form ควบคู่กับการติดตามและประสานงานด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด มาสังเคราะห์เพื่อสร้าง

ประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ด้วยตนเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกสำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผล

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไป เทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนเป็น รายด้าน และรายข้อ

4. แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตมัธยมศึกษาศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) นำเสนอเชิงพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้

1.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of Consistency) ของแบบสอบถามการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ตามเกณฑ์ดังนี้

1 คือ แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

0 คือ ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 คือ ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหาเป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ควรตัดออกหรือนำไปแก้ไขใหม่

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1980)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี **โดยรวมและรายด้าน**

n = 175

ที่	ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1.	ทักษะด้านเทคนิค	4.38	0.72	มาก	2
2.	ทักษะการสื่อสาร	4.35	0.76	มาก	4
3.	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.37	0.72	มาก	3
4.	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.46	0.67	มาก	1
5.	ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล	4.22	0.78	มาก	5
	โดยรวม	**4.35**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.72) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.76) และทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ บริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.79)

1.2 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทักษะด้านการสื่อสาร โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ประสบการณ์ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.77) และผู้บริหารมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอความคิดเห็นได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่มและในที่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

1.3 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม และวัฒนธรรมของบุคคลอื่น ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.65)

1.4 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองวิสัยทัศน์ นโยบายและแปลงให้เป็นแผนปฏิบัติที่ชัดเจนและติดตามได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคาดการณ์แนวโน้มของอนาคต ด้านสังคม เทคโนโลยี นโยบาย เพื่อนำมาวางแผนเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อหาสาเหตุเชิงลึกและแนวทางแก้ไขปัญหาที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมขององค์กร แล้วสามารถเชื่อมโยงส่วนงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันก่อนตัดสินใจในการดำเนินนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.78)

1.5 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและดิจิทัล และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างชาญฉลาด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายในสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญใน

การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลบนแพลตฟอร์มที่หลากหลายและเป็นผู้นำแห่งเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.88)

3. แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ทักษะด้านเทคนิค จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถด้านการใช้ข้อมูลและการบริหารเชิงระบบ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะโดยนำวงจร PDCA มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศกลางของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมการใช้ Data Analytics ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลัก “ใช้ข้อมูลก่อนการตัดสินใจ” (Data-driven Culture)

3.2 ทักษะด้านการสื่อสาร จากผลการวิจัยที่พบว่าการสื่อสารยังต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อบริบทดิจิทัล ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนให้มีความชัดเจน ใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลายในการสื่อสารองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และใช้การเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเข้าใจร่วมในองค์กร

3.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยที่สะท้อนถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ใช้การสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผ่อนคลาย และปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) รวมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.4 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จากผลการวิจัยที่พบว่าทักษะด้านการคิดเชิงระบบและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ยังมีความจำเป็น ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิดการคิดเชิงระบบ (System Thinking) จัดให้มีการประชุมบูรณาการข้ามหน่วยงาน ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการวางแผนที่ยืดหยุ่น และพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการมองภาพรวมขององค์กร

3.5 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับสู่ผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ Digital Literacy แก่บุคลากร ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ก่อนการขยายผล และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลในองค์กรอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ด้านละ 5 แนวทางย่อย รวมทั้งสิ้น 25 แนวทางการพัฒนา

แนวทางดังกล่าวมีลักษณะเป็นการพัฒนาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทั้งด้านทักษะ กระบวนการบริหาร และบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงประจักษ์ อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก มีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่การพัฒนาจาก “ระดับมาก” ไปสู่ “ระดับมากที่สุด” จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาที่ลึกซึ้ง เป็นระบบ และต่อเนื่องในแต่ละมิติของทักษะการบริหาร ดังนี้ 1.1) การพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความคิดรวบยอดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุดควรมุ่งเน้นการ ยกระดับจากการคิดเชิงนโยบายไปสู่การคิดเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์อนาคตเชิงระบบ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และการแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติการที่สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจเชิงบริหารมีความแม่นยำและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 1.2) การพัฒนาทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารทรัพยากรและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุดควรมุ่งเน้นการ บูรณาการนวัตกรรมการบริหารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ากับกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารโครงการด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการประเมินผลแบบต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษา 1.3) การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แม้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จะอยู่ในระดับมาก แต่การพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุดจำเป็นต้องมุ่งเน้นการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ ความเคารพในความแตกต่าง และการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 1.4) การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างความร่วมมือ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุดควร

มุ่งเน้นการ พัฒนาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์สูง โดยเฉพาะการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และการใช้เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังขับเคลื่อน และความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา 1.5) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แม้อยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม การพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุดจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยผู้บริหารควรมีความชำนาญในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และปลอดภัย ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นสถานศึกษาดิจิทัลอย่างแท้จริง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถรอบด้านในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ ทั้งในมิติการคิดเชิงระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แม้ทักษะบางด้านยังต้องพัฒนาแต่โดยรวมสะท้อนถึงสมรรถนะผู้บริหารที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามที่ Katz (2005) กล่าวถึงว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และความคิดรวบยอดควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 2) ทักษะด้านมนุษย์ คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน และนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 4) ทักษะด้านการศึกษา และการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านวิชาการ 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ 6) ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน 7) ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 9) ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

และสอดคล้องกับการวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับวิจัยของ ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2.แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจ 2. ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับติดตามอย่างเป็นระบบ 3. ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ ยังสอดคล้องกับวิจัยของ วัชรินทร์ จันทโร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการตัดสินใจและทักษะการวินิจฉัย 2. ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีแนวทางสอดคล้องกันทั้ง 5 ด้าน โดยอภิปรายได้ ดังนี้ 2.1 ด้านทักษะเทคนิค ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารควรยกระดับทักษะด้านเทคนิคโดยบูรณาการระบบสารสนเทศและการบริหารเชิงข้อมูลมาใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา 2.2 ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารสองทาง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

2.3 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ การเคารพความแตกต่าง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าจะช่วยยกระดับบรรยากาศการทำงานและความผูกพันในองค์กร 2.4 ด้านทักษะความคิดรวบยอด ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นว่าผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงระบบ มองภาพรวม และคาดการณ์แนวโน้มอนาคต เพื่อแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง 2.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องยกระดับสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลายและเป็นต้นแบบในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวม และรายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้ 1. ทักษะด้านเทคนิค ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบกมีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้กระบวนการ เทคนิค และเครื่องมือทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (2005) ที่ชี้ว่าทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านเทคนิคสูงสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การใช้วงจรคุณภาพ PDCA และการบริหารเชิงหลักฐานสะท้อนแนวโน้มการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน 2. ทักษะด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีทักษะด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการถ่ายทอดนโยบาย แนวทาง และข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2562) และ ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ที่ชี้ว่าการสื่อสารของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ แรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ การใช้สื่อดิจิทัลและการสื่อสารเชิงสร้างแรงบันดาลใจสะท้อนบทบาทของการสื่อสารในฐานะเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ของผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สะท้อนความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพอันดี การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (2005) ที่ระบุว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ที่เน้นการบริหารด้วยคุณธรรมและมนุษยธรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา 4. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับทักษะด้านอื่น แสดงว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ มองภาพรวม และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (2005) ที่ระบุว่าทักษะดังกล่าวเป็นหัวใจของผู้บริหารระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ที่จัดทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นลำดับแรกของการพัฒนาผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบูรณาการการ

ทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 5.) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล แม้ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารได้ในระดับที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้นำด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2562) และ วัชรินทร์ จันทโร (2563) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหาร การยกระดับจากผู้ใช้เทคโนโลยีสู่ผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จึงเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สรุป

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1. ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารมีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความสามารถในการคิดเชิงระบบ กำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2. ทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก สะท้อนความสามารถในการบริหารทรัพยากรและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือและบรรยากาศองค์กรที่ดี 4. ทักษะด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก สะท้อนความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายและสร้างความเข้าใจร่วม 5. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงถึงโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (2005) ที่เน้นทักษะด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และความคิดรวบยอดเป็นแกนสำคัญของการบริหาร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557), บุญส่ง กรุงชาลี (2562), ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) และวัชรินทร์ จันทโร (2563) ที่พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา 2. แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเทคนิค ควรบูรณาการระบบสารสนเทศและการบริหารเชิงข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส 2. ด้านการสื่อสาร พัฒนาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารสองทาง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและแรงจูงใจ 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก 4. ด้านความคิดรวบยอด พัฒนาการคิดเชิงระบบและการคาดการณ์อนาคต เพื่อแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 5. ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ยกระดับสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และเป็นต้นแบบแก่บุคลากร โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบกมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีศักยภาพพร้อมต่อการพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุด หากได้รับการส่งเสริมอย่างเป็น

ระบบ ต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยี การคิดเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในบริบทการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทักษะเทคนิค หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะด้านเทคนิคอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินผล และการบริหารตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เสริมสร้างความร่วมมือ และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน โดยมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.4 ด้านทักษะความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความสามารถด้านการคิดเชิงระบบ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยบูรณาการข้อมูลจากหลายมิติประกอบการตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยและรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในระดับและสังกัดที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความลุ่มลึกของข้อค้นพบ

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุรีวิทยาสาส์น.

บุญส่ง กรุงชาลี. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรินทร์ จันทโร. (2563). ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 12(1), 199–216.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา.

Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). The Principalship. New York: Macmillan.

Katz, R. L. (1995). Skills of an effective administrator. Harvard Business Review Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.

ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

The Relationship Between the Promotion of Lifelong Learning and the Effectiveness of Educational Institutions under Nan Provincial office of Learning Encouragement

โสภา อุทุมพร
Sopa Uthumporn
กษิฎิฏฏ์ มีพรหม
Kasidit Meeprom
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
Sopau727@gmail.com, krueins@gmail.com
0810252501

Received: 10 April 2026; Revised: 3 May 2026; Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .826 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the conditions of lifelong learning promotion under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province; 2) study the level of school effectiveness under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province; and 3) investigate the relationship between lifelong learning promotion and school effectiveness under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province. The sample group consisted of 74 school administrators and teachers under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item–Objective Congruence (IOC) of 1.00 and a reliability coefficient of .826. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the overall conditions of lifelong learning promotion under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province were at a high level; 2) the overall level of school effectiveness under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province was also at a high level; and 3) the relationship between lifelong learning promotion and school effectiveness under the Office of the Promotion of Learning in Nan Province showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: The Relationship, The Promotion of Lifelong Learning, Effectiveness of Educational Institutions

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้รับการผลักดันอย่างเข้มข้นจากกระทรวงศึกษาธิการผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถในการปรับตัว และเจตคติใฝ่รู้ โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนบทบาทครู การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับนักวิชาการที่เห็นว่าการจัดการศึกษาไทยจำเป็นต้องมุ่งพัฒนา "ทักษะชีวิตและคุณธรรม" ควบคู่กับความรู้ทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในบริบทไทยแลนด์ 4.0

ในขณะเดียวกัน ยุทธศาสตร์และจุดเน้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้ผลักดันการเข้าถึงการเรียนรู้ "ทุกที่ ทุกเวลา" ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ห้องเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย และ

เครือข่ายส่งเสริมการอ่าน ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อยกระดับสังคมแห่งการเรียนรู้ของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้บทบาทของสถานศึกษาและหน่วยจัดการเรียนรู้ต้องยกระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงความพึงพอใจของชุมชนต่อการให้บริการทางการศึกษา

จากผลการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่าผลลัพธ์ทางการศึกษาแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ แม้ว่าคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ภาพรวมจะอยู่ในระดับที่ดี แต่เมื่อวิเคราะห์ในระดับพื้นที่กลับพบความเหลื่อมล้ำด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของกระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว จำเป็นต้องมีข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อ “ประสิทธิผลของสถานศึกษา” มากน้อยเพียงใด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนิสัยใฝ่รู้ และการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประชาชนให้สามารถพึ่งพาตนเองและปรับตัวในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู 275 คน รวมทั้งสิ้น 290 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 290 คน ค่าของความเชื่อมั่นร้อยละ 90 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เทียบขนาดของประชากร 290 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครู จำนวน 70 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอออกหนังสือราชการจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัด เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

4.2 เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานกับศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ (สกร.ระดับอำเภอ) เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือมนการกระจายแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัด โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการหรือผู้รับผิดชอบงานสื่อสารองค์กร เพื่อประชาสัมพันธ์และนำส่งเครื่องมือวิจัยไปยังกลุ่มเป้าหมาย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งชุดเครื่องมือวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online Questionnaire) พร้อมข้อความเชิญชวนเข้าร่วมโครงการวิจัยและรหัสคิวอาร์ (QR Code) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน” ผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่แอปพลิเคชัน ไลน์ (Line), เฟซบุ๊ค (Facebook) และเว็บไซต์ (Website) ของแต่ละสถานศึกษา

4.4 ผู้วิจัยได้ระบุข้อความชี้แจงสิทธิ์และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลไว้ในเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยเน้นย้ำว่าการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมัครใจ และผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตัดสินใจให้ข้อมูลโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน

4.5 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์เป็นเวลา 30 วัน นับจากวันที่เริ่มการประชาสัมพันธ์ โดยมีการติดตามความก้าวหน้า (Follow-up) เป็นระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขนาดกลุ่มตัวอย่าง

4.6 เมื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เกี่ยวกับ เพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2545 อ้างใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560)

5.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2545 อ้างใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560)

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลสภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	**n = 74**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับ**
ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.24	0.61	มาก	1
ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้	4.22	0.66	มาก	2
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.19	0.61	มาก	5
ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.20	0.63	มาก	4
ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้	4.21	0.60	มาก	3
รวม	**4.21**	**0.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.62) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X}$ =4.24,S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.22,S.D.=0.66) ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.60) และด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X}$ =4.19,S.D.=0.61)

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	**n = 74**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับ**
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.17	0.62	มาก	3
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.20	0.63	มาก	2
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.17	0.64	มาก	3
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.21	0.63	มาก	1
รวม	**4.19**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.63) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.17, S.D.=0.64) และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$=4.17, S.D.=0.62)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X)					ภาพรวม
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	
Y_1	.34**	.25**	.49**	.45**	.38**	.42**
Y_2	.27**	.33**	.58**	.47**	.46**	.52**
Y_3	.39**	.29**	.53**	.56**	.23**	.54**
Y_4	.37**	.31**	.47**	.58**	.47**	.56**
ภาพรวม	**.35****	**.37****	**.62****	**.64****	**.51****	**.65****

หมายเหตุ : P< .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r=.65**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย กับประสิทธิผลด้านสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.58**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต กับประสิทธิผลด้านสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.58**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด คือ

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้กับประสิทธิผลด้านสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ (r=.23**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบได้ดี สถานศึกษาจึงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กรท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในรูปแบบของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ไม่อาจดำเนินการได้โดยลำพัง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการออกแบบกิจกรรมและรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ หรือทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สิริพร ทวะกาญจน์ (2568) ได้ศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง มีศักยภาพในการรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความชำนาญและความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาเชิงระบบและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนยังเป็นโจทย์ที่ท้าทาย ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความหลากหลายของกลุ่มผู้เรียนในระบบของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีความแตกต่างด้านพื้นฐานและแรงจูงใจในการเรียน สอดคล้องกับกัญญรัตน์ คำแพง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับณัฐพล กองทุ่งมนและคณะ (2568) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีระดับความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อยู่ในช่วงระดับต่ำถึงสูง แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยเฉพาะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ใช่เพียงปัจจัยเสริม แต่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการบริการทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับชุมชนและสังคม โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนและส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม และโดยภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (learning organization) และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับ วันชนก อาจปรุ (2565) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสงเสริม สนับสนุนใหบุคลากรเป็นผู้ใฝเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง (2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาสงเสริมใหบุคลากรเป็นนักวิจัย และวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ (3) ด้านการมีวิสัยทัศนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นใหบุคลากรมีสวนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศนเพื่อใหบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ (4) ด้านการเรียนรูร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมสงเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แกบุคลากรทุกคน และ (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดใหมีการประชุมระดมสมองใชกระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มิใช่เพียงภารกิจเสริม หากแต่เป็นกลไกเชิงระบบที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาสองมิตินี้อย่างจริงจัง จะสามารถยกระดับศักยภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิด "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่ถือว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการระดมทรัพยากรอย่างมีทิศทาง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นพลังขับเคลื่อนประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนในบริบทสังคมดิจิทัล

สรุป

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน นอกจากนี้ สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูยังต้องได้รับการพัฒนาในการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ความท้าทายนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร

ภาระงาน หรือการขาดการอบรมเชิงปฏิบัติที่เพียงพอ การพัฒนาด้านนี้จึงควรเป็นลำดับความสำคัญในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในระยะต่อไป

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารและครูร่วมมือกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทการศึกษายุคใหม่ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังคงเป็นโจทย์สำคัญที่ต้องการกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น ประสิทธิผลขององค์กรก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต สะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองด้านนี้ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในช่วงปานกลางถึงสูง ซึ่งบ่งชี้ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในหลายมิติพร้อมกัน ไม่ใช่เพียงการแทรกแซงเฉพาะจุด บทความวิจัยนี้ยังสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู ไปจนถึงผู้เรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. สภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การเรียนรู้แบบ Project-Based Learning การเรียนรู้ผ่านชุมชน และการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน รวมถึงควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในด้านนวัตกรรมการสอน เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนในทุกช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษามีค่าต่ำสุดร่วมกัน ดังนั้น สถานศึกษาควรนำระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายมาใช้ ไม่จำกัดเฉพาะการสอบวัดผลสัมฤทธิ์แบบดั้งเดิม ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล เพื่อออกแบบการสนับสนุนได้ตรงจุด นอกจากนี้ควรสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และมีกลไกติดตามผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้กับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่ำสุด สะท้อนว่าแม้สถานศึกษาจะระดมทรัพยากรได้ดี แต่ยังไม่สามารถแปลงทรัพยากรเหล่านั้นไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงควรพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารด้านการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลโดยรวม สถานศึกษาควรให้ความสำคัญลำดับแรกกับการพัฒนาด้านนี้อย่างเร่งด่วน รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งควรลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566. ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก. หน้า 60 – 72.

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2568). จุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปี 2568. ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้.

กัญญรัตน์ คำแพงและคณะ (2565). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมการศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์. 4(2), 137-148.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). ปั้นสมองของชาติ. กรุงเทพมหานคร: ซัคเซส มีเดีย.

ดิเรก พรสีมา. (2560). ครูไทย 4.0 มติชนออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://www.matichon.co.th/news/345042.

ณัฐพล กองทุ่งมน, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถและวิเชียร อินทรสัมพันธ์. (2568). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 8(5), 408-418.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วันชนก อาจปรุ. (2565). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, และวณิชชากร พงศ์ทัศนา. (2564). รูปแบบการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(10), 165–181.

สิริพร ทวะกาญจน์ และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2568). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา.วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา. 16(1), 58-77.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีสำหรับปีงบประมาณ 2568. น่าน.

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

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE SONGKHLA–SATUN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อภัสรา ชูหิรัญ
Apassara Choohiran
ศิลป์ชัย สุวรรณมณี
Sinchai Suwanmanee
โรงเรียนนาทวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
Nathaweewittayakom School Under the Songkhla – Satun Secondary Educational Service area Office
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Faculty of Education Thaksin University
E-mail: 6719970060@tsu.ac.th
E-mail: sinchai@tsu.ac.th

Received: 16 February 2026; Revised: 25 February 2026; Accepted: 23 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) เป็นกรอบการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมสงขลา สตูล จำนวน 338 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบตารางสำเร็จรูป Krejci and Morgan (1970) และการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของ

สถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด และการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรวางนโยบายและแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับภารกิจงานต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยี จัดหาอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ รวดเร็วbและลดภาระงานเอกสาร

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the use of information technology in school administration under the Songkhla–Satun Secondary Educational Service Area Office. 2. to compare the use of information technology in school administration under the Songkhla–Satun Secondary Educational Service Area Office classified by gender, age, educational qualifications, work experience, and school size; and 3. to synthesize recommendations for the use of information technology in school administration. The sample consisted of 338 teachers.

The research instrument was a questionnaire consisting of 60 items on a five-point Likert scale, with a reliability coefficient of .976 for the overall questionnaire. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research findings revealed that: 1. The overall and each aspect of the use of information technology in school administration were at a high level. Considering each aspect, academic administration had the highest mean score, followed by personnel administration, general administration, and budget administration, which had the lowest mean score. 2. The comparison results indicated that teachers of different genders, ages, work experiences, and educational qualifications had significantly different opinions at the .05 level. 3. The synthesis of recommendations suggested that school administrators should establish policies and plans for the use of information technology that align with various administrative tasks, promote technological skills, and provide appropriate technological equipment and systems to ensure efficient and rapid administration while reducing paperwork burdens.

Keywords: Educational Institution Administration, Information Technology, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาภาคบังคับและวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล ส่งผลให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเปลี่ยนจากระบบเอกสารและการดำเนินงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการบนฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใสมากยิ่งขึ้น (UNESCO, 2021) ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาใช้สนับสนุนภารกิจการบริหารในหลายด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน ตัดสินใจ และกำกับติดตามการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 69 กำหนดให้รัฐส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังประสบปัญหาการขาดระบบฐานข้อมูลกำลังคนที่เชื่อมโยงอุปสงค์และอุปทานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การวางแผนพัฒนากำลังคนและการบริหารจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างบูรณาการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 มุ่งปรับระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน และปรับบทบาทครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 ที่กำหนดให้พัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) กระทรวงศึกษาธิการจึงส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) นอกจากนี้ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 ยังมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ส่งเสริม Active Learning, STEM และ Coding ควบคู่กับการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูและการขับเคลื่อนภาครัฐดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเข้าถึงเทคโนโลยี จึงสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่มีการขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามตัวแปรส่วนบุคคล และประมวลข้อเสนอแนะการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก เนื่องจากเป็นวิธีที่เหมาะสมในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน

มากในช่วงเวลาเดียวกัน และสามารถสะท้อนสภาพการการใชเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านได้อย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,686 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan

จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจตรงกัน และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4.3 ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาต่อไป โดยมีสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย คือ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา	n = 338		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	

1. การบริหารงานวิชาการ	4.3604	0.4102	มาก
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.2637	0.4704	มาก
3. การบริหารงานบุคคล	4.3323	0.4657	มาก
4. การบริหารงานทั่วไป	4.2896	0.4364	มาก
รวม	4.3176	0.4002	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.3176, S.D.= 0.4002) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.3604, S.D.= 0.4102) รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.3323, S.D.= 0.4657) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.2896, S.D. = 0.4364) และการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.2637, S.D.= 0.4704)

2. ผลการเปรียบเทียบการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2–4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา	n = 338				t	Sig
	ชาย (n=111)		หญิง (n=227)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.3027	0.3895	4.3885	0.4179	-1.183	.071
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.2258	0.4117	4.2822	0.4964	-1.104	.271
3. การบริหารงานบุคคล	4.2985	0.4321	4.3489	0.4813	-.934	.351
4. การบริหารงานทั่วไป	4.2523	0.4009	4.3079	0.4526	-1.102	.271
รวม	4.2697	0.3662	4.3321	0.4162	-1.402	.162

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา	n = 338				t	Sig
	ปริญญาตรี (n=291)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.3302	0.4040	4.5468	0.4030	-3.411***	.001
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.2497	0.4681	4.3504	0.4806	-1.363	.174
3. การบริหารงานบุคคล	4.3168	0.4685	4.4284	0.4404	-1.527	.128
4. การบริหารงานทั่วไป	4.2790	0.4419	4.3553	0.3994	-1.112	.267
รวม	4.2982	0.4008	4.4362	0.3778	-2.201*	.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่า t (t-test) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.2982) มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.4362) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล การบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา	อายุ		ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig
1. การบริหารงานวิชาการ	3.204*	.023	.453	.636	.659	.518
2. การบริหารงานงบประมาณ	3.188*	.024	.271	.763	.179	.836
3. การบริหารงานบุคคล	3.134*	.026	1.078	.342	.186	.830
4. การบริหารงานทั่วไป	1.464	.224	.518	.596	.516	.598
ภาพรวม	3.113*	.026	.427	.653	.227	.197

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามตัวแปรอายุ ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาควรมุ่งพัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป โดยสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลและระบบการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการติดตามผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาครู และการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรเพื่อการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ และการสื่อสารดิจิทัล เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ลดภาระงานเอกสาร และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงคือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เลือกอภิปราย 2 ด้าน

1.1 การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยพบว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำสื่อ วางแผนการสอน และประเมินผลผู้เรียน ทำให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น (ศุภสิริ พัฒนภักดี, 2558) นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลทางการเรียนการสอนยังช่วยให้ครูและผู้บริหารดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับสูง (ทิพวัลย์ นนทเภท, 2559) ขณะเดียวกัน การบูรณาการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 (ณทัชลิดา บุตรดีวงษ์ และลือชัย แก้วสุข, 2562) รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารข้อมูลและการสร้างสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (จินตนา จูงใจ และคณะ, 2562; รัตติกาล แนบน่วม, 2567) โดยภาพรวม ผลการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

1.2 การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ งานวิจัยของฐิติพร สุดสาย (2557) พบว่า การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารการเงินและงบประมาณช่วยเพิ่มความถูกต้อง แม่นยำ และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน ศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) และทิพวัลย์ นนทเภท (2559) ชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเอกราช เครือศรี และคณะ (2558) ที่พบว่าการบริหารงานงบประมาณด้วยเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก รวมถึงกวินตรา ชวนลิ่ม (2560) ที่รายงานว่าการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพในระดับมากเช่นกัน โดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ผลเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แม้ว่าเพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายเล็กน้อย แต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเท่าเทียมกันสำหรับครูทุกเพศ เนื่องจากเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช เครือศรี และคณะ (2558) ที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ข้อเสนอแนะสำคัญคือการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรอายุ ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ และงานบุคคล ครูที่มีอายุน้อยมักมีทักษะและความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า จึงมีความมั่นใจและปรับตัวกับระบบใหม่ได้รวดเร็วกว่า ในขณะที่ครูที่มีอายุมากอาจต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับตัวมากกว่า ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช เครือศรี และคณะ (2558) ที่ระบุว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์หรือช่วงวัยส่งผลต่อความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อมุมมองและการยอมรับเทคโนโลยีในงานบริหาร

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวุฒิระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 อาจเนื่องมาจากครูระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยที่เติบโตมากับเทคโนโลยีและได้รับการเรียนรู้ด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ครูที่มีวุฒิสูงกว่าอาจคุ้นชินกับระบบการทำงานแบบเดิมมากกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของกวินตรา ช้วนลิ่ม (2560) และเอกราช เครือศรี และคณะ (2558) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ส่งผลต่อความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญ

2.4 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูช่วง 5–10 ปีมีความพร้อมทั้งด้านทักษะเทคโนโลยี และความเข้าใจระบบบริหาร ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากอาจคุ้นชินกับวิธีการทำงานแบบเดิม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) ที่ระบุว่าประสบการณ์มีผลต่อการเปิดรับเทคโนโลยี แม้ในบางกรณีจะไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สะท้อนให้เห็นว่านโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึงในทุกขนาดโรงเรียน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศ ทำให้สถานศึกษาทุกระดับสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การอบรมและการสนับสนุนจากต้นสังกัดมีรูปแบบคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้การใช้งานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของกวินตรา ช้วนลิ่ม (2560) และศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) ที่พบว่าขนาดสถานศึกษาไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากผลการวิจัยการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ

ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลวิชาการที่ทันสมัยและเข้าถึงได้สะดวก ซึ่งครอบคลุมทั้งการเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม ข้อมูลการวิจัย และข้อมูลการฝึกอบรมของครูและนักเรียน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและบุคลากรได้อย่างครบถ้วน การนำระบบการเรียนรู้ดิจิทัล (LMS) มาใช้จะช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานและการเรียนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล เผ่ามานะเจริญ (2567) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชินวัตร เจริญนิตย์ (2564) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานวิชาการมีผลสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบและนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมยุคดิจิทัล สนับสนุนการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ ควรสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันและดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเข้ามาในองค์กร รวมถึงพัฒนาความสามารถในการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงาน และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมลฤดีเพ็งสง่า และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) ศึกษาการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีและบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

พร้อมทั้งวางแผน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมต่อการให้บริการและสนับสนุนการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อการทำงานและการศึกษาต่อในอนาคต เพื่อสร้างกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

3.2 การบริหารงานงบประมาณ

ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย และการทำบัญชีได้อย่างอัตโนมัติ ทำให้สามารถติดตามสถานะงบประมาณแบบเรียลไทม์ ลดความผิดพลาดจากข้อมูลคลาดเคลื่อน และเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงรายงานทางการเงินได้สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การวางแผนและการขออนุมัติงบประมาณในแต่ละโครงการเป็นไปอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรใช้ระบบวิเคราะห์และวางแผนงบประมาณเชิงดิจิทัล จะช่วยคาดการณ์ ความต้องการใช้จ่ายในอนาคต ทำให้การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด ลดความเสี่ยงปัญหาการทุจริต และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ อินต๊ะพิงค์ และคณะ (2567) ศึกษาการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศการเงินออนไลน์ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรติดตามสถานะงบประมาณแบบเรียลไทม์ ลดความผิดพลาดของข้อมูลและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงานงบประมาณ ขณะเดียวกัน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้ระบบวิเคราะห์และวางแผนงบประมาณเชิงดิจิทัล จะช่วยคาดการณ์ความต้องการใช้จ่ายในอนาคตและทำให้การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรที่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษาและการทำงาน การฝึกอบรม รวมถึงผลการประเมินการปฏิบัติงาน ระบบดังกล่าว ช่วยให้การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม อีกทั้งสนับสนุนการวางแผนพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างตรงจุด ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลประกอบ การตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาช่วยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ยังช่วยให้ครูและบุคลากรวางแผนเส้นทางอาชีพของตนเองได้ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีระบบ มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุภา บุญทศ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานระบบบริหารงานบุคลากรและเงินเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรที่ครอบคลุมข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา การทำงาน การฝึกอบรม และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ช่วยให้การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ข้อมูลจากระบบยังสามารถนำมา

วางแผนพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างตรงจุด ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจ เชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้วยเทคโนโลยียังช่วยให้ครูและบุคลากรวางแผนเส้นทางอาชีพของตนเองได้ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีระบบ มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสร้างขวัญกำลังใจรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3.4 การบริหารงานทั่วไป

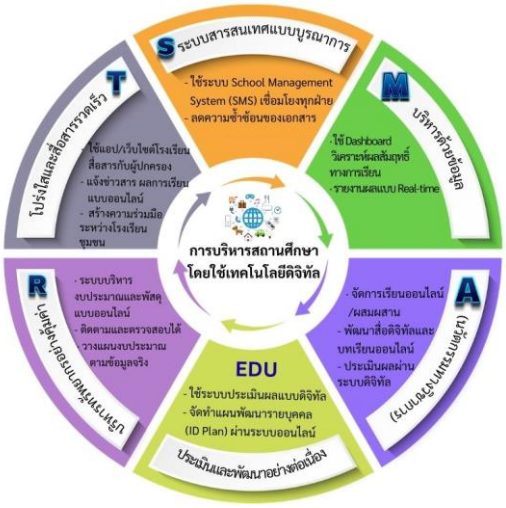
ผู้บริหารควรผลักดันให้มีการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์และการสื่อสารดิจิทัลภายในสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ระบบดิจิทัลช่วยให้การรับ-ส่งเอกสารราชการและข้อมูลภายในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปลอดภัย และตรวจสอบได้ ลดการใช้กระดาษและลดความจำเป็นในการเดินทางการใช้ระบบประชุมออนไลน์หรือ Video Conference ช่วยให้การประชุมดำเนินไปได้อย่างสะดวก แม้ผู้เข้าร่วมจะอยู่ต่างสถานที่ ทำให้การตัดสินใจมีความคล่องตัวมากขึ้น การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มเฉพาะยังช่วยให้การกระจายข่าวสารทั่วถึงและรวดเร็ว รวมทั้งสามารถจัดเก็บเอกสารและข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพื่อนำกลับมาใช้ได้ง่าย ส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปมีความทันสมัย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุภา บุญทศ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานระบบบริหารงานบุคลากรและเงินเดือน พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ และการสื่อสารดิจิทัลช่วยให้การรับ-ส่งเอกสารราชการ และข้อมูลภายในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปลอดภัย ตรวจสอบได้ และลดการใช้กระดาษรวมถึง ความจำเป็นในการเดินทางระบบประชุมออนไลน์หรือ Video Conference ทำให้การประชุมสะดวกแม้ผู้เข้าร่วมอยู่ต่างสถานที่ ส่งผลให้การตัดสินใจคล่องตัวมากขึ้น ส่วนการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยให้การกระจายข่าวสารทั่วถึงและรวดเร็ว พร้อมทั้งจัดเก็บเอกสารและข้อมูลเพื่อใช้งานในอนาคตได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ชี้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพความแม่นยำ และความโปร่งใสในการจัดการงานเอกสารการประชุม และการตัดสินใจ สอดคล้องงานวิจัยของทิพวัลย์ นนทเภท (2559) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว ครอบคลุม และตรวจสอบเอกสารได้สะดวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช เครือศรี (2560) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ระบุว่า การใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การทำงานมีระบบ โปร่งใส และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่

ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยด้านวิชาการช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การติดตามผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้านงบประมาณช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความถูกต้อง และ

ความคล่องตัวในการวางแผนและบริหารทรัพยากร ด้านบุคลากรช่วยให้การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างเป็นธรรมและตรงจุด ส่วนด้านบริหารงานทั่วไปช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความปลอดภัย และความสะดวกในการสื่อสาร การจัดการเอกสาร และการตัดสินใจ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีความทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็น "องค์ความรู้ใหม่" ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศแบบบูรณาการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (SMART-EDU Model) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศทุกฝ่ายเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริงผ่านระบบวิเคราะห์และรายงานผลแบบเรียลไทม์ การพัฒนานวัตกรรมทางวิชาการด้วยระบบการเรียนรู้ดิจิทัลและการประเมินผลออนไลน์ การบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ การสื่อสารดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และการประเมินผลพร้อมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านระบบดิจิทัล องค์ความรู้ดังกล่าว ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัย โปร่งใส คล่องตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

สรุป

การวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกันในแต่ละขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา ดยภาพรวมบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมด้านทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกันในแต่ละขนาดสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการต่อยอดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางวิชาการให้มีความเชื่อมโยงและทันสมัย ควบคู่กับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี อีกทั้งควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

1.2 การบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะ

การนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรและบริหารงบประมาณ เช่น ระบบ e-Budgeting และการบูรณาการฐานข้อมูลงบประมาณให้เชื่อมโยงกับแผนงานและผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับการอบรมบุคลากรด้านการเงิน และสร้างความโปร่งใสผ่านการเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ที่ตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจิยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใชเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2566). นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กระทรวงศึกษาธิการ

กวินตรา ช้วนลิ่ม. (2560). การบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 13(2), 45–58.

จินตนา จูงใจ และคณะ. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์. 30(1), 77–89.

ชินวัตร เจริญนิตย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา. 17(1), 102–118.

ณทัชลิดา บุตรดีวงษ์, และ ลือชัย แก้วสุข. (2562). การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์. 47(3), 65–80.

ฐิติพร สุดสาย. (2557). การใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานการเงินและงบประมาณของสถานศึกษา. วารสารการบริหารและพัฒนา. 6(2), 88–101.

ทิพวัลย์ นนทเภท. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 27(1), 55–70.

พรสุภา บุญทศ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานระบบบริหารงานบุคลากรและเงินเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารเทคโนโลยีและการจัดการ. 10(2), 120–134.

มลฤดี เพ็งสง่า, และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา. 19(2), 15–29.

มิ่งขวัญ อินต๊ะพิงค์ และคณะ. (2567). การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มการศึกษาสงเคราะห์ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารการศึกษาพิเศษ. 12(1), 33–48.

รัตติกาล แนบน่วม. (2567). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา. 21(1), 1–15.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

ศุภสิริ พัฒนภักดี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา. 9(2), 40–55.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580).

อนุพงศ์ อัตถไพศาล. (2558). ศึกษาสภาพการใช้และปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO Publishing.

การพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Development of multimedia teaching media for the subject of mathematical problem solving: proportion, percentage and percentage for undergraduate students at Kamphaeng Phet Rajabhat University

รักเกียรติ ศรีสุนทร

Rakkiet Srisuntorn

สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Department of Mathematics, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University

E-mail: rakkiet.sri@gmail.com

Received: 5 April 2026; Revised: 30 August 2026; Accepted: 31 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดียในรายวิชาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องสัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และ 2) ประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดียที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งคัดเลือกมาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สื่อการสอนมัลติมีเดียและแบบประเมินคุณภาพสื่อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สื่อการสอนมัลติมีเดียที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 โมดูลหลัก ได้แก่ โมดูลบทเรียน จำนวน 7 บทเรียน (ครอบคลุม 14 แผนการจัดการเรียนรู้) โมดูลแบบฝึกหัดท้ายบท และโมดูลแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

2. ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดียโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า คุณภาพของสื่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสื่อการสอนมัลติมีเดียที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สื่อการสอนมัลติมีเดีย, การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์, สัดส่วนและร้อยละ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop multimedia instructional media for a mathematics problem-solving course on proportion, percentage, and percent for undergraduate students in the Faculty of Education at Kamphaeng Phet Rajabhat University, and 2) to evaluate the quality of the developed multimedia instructional media. The target group for this study consisted of 7 experts selected through purposive sampling. The research instruments included the multimedia instructional media and a media quality evaluation form. Data were analyzed using statistical measures, including the mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.).

The research findings revealed that:

1. The developed multimedia instructional media consists of 3 core modules: a Lesson Module containing 7 lessons (covering 14 lesson plans), a Practice Module for end-of-chapter exercises, and an Assessment Module for pre- and post-testing.

2. The quality evaluation of the multimedia instructional media by the experts indicated that the overall quality of the media was at a high level. This demonstrates that the developed multimedia instructional media is appropriate, high in quality, and can be effectively implemented in learning management to enhance undergraduate students' mathematics problem-solving skills.

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่น ๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (อภิชญา เกษีสังข์, 2544)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีพันธกิจหลักในการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยเฉพาะนักศึกษาครูในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการและมีทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และทักษะเหล่านั้นไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม รายวิชา "การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์" ซึ่งเป็นวิชาแกนหลักที่มุ่งเน้นการฝึกฝนกระบวนการคิด

วิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ มักเป็นรายวิชาที่นักศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการเรียนรู้ เนื่องจากเนื้อหาที่มีความนามธรรมสูงและกระบวนการคิดที่ซับซ้อน

ประสบการณ์และการสำรวจสภาพปัญหาในชั้นเรียนที่ผ่านมา พบว่า เนื้อหาเรื่อง สัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ เป็นหัวข้อพื้นฐานที่สำคัญและมีการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุดหัวข้อหนึ่ง แต่นักศึกษาปริญญาตรีจำนวนมากยังขาดความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Understanding) ที่ถูกต้อง มักจดจำเพียงสูตรสำเร็จหรือวิธีการคำนวณโดยไม่เข้าใจความสัมพันธ์เชิงสัดส่วนที่แท้จริง ส่งผลให้เมื่อเผชิญกับโจทย์ปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือโจทย์ที่เป็นสถานการณ์ในชีวิตจริง นักศึกษาจะไม่สามารถวิเคราะห์ ตีความ หรือเลือกยุทธวิธีในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นการบรรยายและการจดบันทึกตามครูผู้สอน (Passive Learning) ไม่สามารถกระตุ้นความสนใจหรือเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกฝนตามศักยภาพของตนเองที่มีความแตกต่างกันได้ (ลลิดา อ่าบัว, 2561)

สื่อการสอนมัลติมีเดีย จึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงในการเข้ามาแก้ปัญหาดังกล่าว สื่อมัลติมีเดียสามารถผสมผสานทั้งข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง และวิดีโอ เข้าด้วยกัน ซึ่งช่วยเปลี่ยนเนื้อหาคณิตศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ระบบมัลติมีเดียที่ออกแบบให้มีลักษณะเป็นโมดูล (Module) ประกอบด้วยบทเรียน แบบฝึกหัดที่มีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และระบบทดสอบ จะช่วยเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูสามารถเรียนรู้และทบทวนเนื้อหาได้ด้วยตนเองตามอัตราความเร็วของแต่ละบุคคล (Self-paced Learning) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน และส่งเสริมทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (ธีรศักดิ์ ชูเมือง, 2565)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พร้อมทั้งทำการประเมินคุณภาพของสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้สื่อการสอนที่มีมาตรฐาน มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักศึกษาครู ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี

1. เพื่อศึกษาคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือการวิจัย

1.1 สื่อการสอนมัลติมีเดีย รายวิชาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 7 บทเรียน จำนวน14

แผนการจัดการเรียนรู้

1.2 แบบประเมินคุณภาพสื่อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยอาจารย์ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับอุดมศึกษา (วุฒิปริญญาเอก) จำนวน 2 คน ผู้สอนวิชาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในระดับอุดมศึกษา (วุฒิไม่น้อยกว่าปริญญาโท) จำนวน 3 คน

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบ ADDIE Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ (Analysis) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และเนื้อหา พร้อมพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ 14 แผน (ค่าเฉลี่ย = 4.59, S.D. = 0.19 ระดับมากที่สุด) แบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก 30 ข้อ (ผ่านเกณฑ์ IOC 23 ข้อ, 0.60–1.00) แบบประเมินคุณภาพสื่อ (ความเชื่อมั่น = 0.85) ผลการทดสอบเครื่องมือพบว่า ค่าความยาก (p) = 0.21–0.78 อำนาจจำแนก (r) = 0.50–0.75 และความเชื่อมั่น = 0.83

3.2 การออกแบบ (Design)

ออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดลำดับการนำเสนอ โครงสร้างเนื้อหา และรูปแบบหน้าจอของบทเรียน แบบฝึกหัด และแบบทดสอบ

3.3 การพัฒนา (Development) พัฒนาสื่อด้วยโปรแกรม Adobe Flash CS แบ่งเป็น 3 โมดูล ได้แก่ บทเรียน 7 บท แบบฝึกหัดท้ายบท 7 บท แบบทดสอบก่อน–หลังเรียน 30 ข้อ

3.4 การทดลองใช้ (Implementation) นำสื่อไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินคุณภาพ โดยจัดส่งสื่อและแบบประเมิน และรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์

3.5 การประเมินผล (Evaluation) ประเมินคุณภาพสื่อจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการประเมินคุณภาพสื่อการสอนมัลติมีเดียจากผู้เชี่ยวชาญมาเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย การพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดียในรายวิชาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี พบว่า สื่อประกอบด้วย 3 โมดูลหลัก ได้แก่ โมดูลบทเรียน โมดูลแบบฝึกหัดท้ายบท และโมดูลแบบทดสอบก่อน–หลังเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 โมดูลบทเรียน ประกอบด้วยเมนูหลัก คำชี้แจง เมนูเลือกบทเรียน และเนื้อหาจำนวน 7 บท

1.2 โมดูลแบบฝึกหัดท้ายบท ประกอบด้วยแบบฝึกหัดของแต่ละบทเรียน ผู้เรียนสามารถตรวจคำตอบได้ทันที และมีการสรุปผลคะแนนเมื่อทำครบทุกข้อ พร้อมทั้งสามารถพิมพ์หรือบันทึกผลได้

1.3 โมดูลแบบทดสอบก่อน–หลังเรียน ผู้เรียนต้องทำแบบทดสอบก่อนเข้าสู่บทเรียน เมื่อทำครบจะแสดงผลคะแนนสรุป และสามารถพิมพ์หรือบันทึกผลได้ ก่อนเข้าสู่เมนูหลักเพื่อเลือกเรียนบทต่อไป

2. ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย

ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แสดงผลดัง

ตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวม

รายการ	$\overline{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านส่วนนำของบทเรียน	3.71	0.23	มาก	6
2. ด้านการออกแบบ	3.86	0.30	มาก	5
3. ด้านตัวอักษร	4.04	0.30	มาก	3
4. ด้านภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว	4.17	0.18	มาก	2
5. ด้านเสียงบรรยาย	4.57	0.19	มากที่สุด	1
6. ด้านปฏิสัมพันธ์	3.96	0.22	มาก	4
รวม	**4.05**	**0.05**	**มาก**	

จากตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.05, SD. = 0.05) เมื่อเรียงตามลำดับจากมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่าด้านเสียงบรรยายของสื่อการสอนมัลติมีเดียโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.57, SD. = 0.19) และด้านส่วนนำของบทเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.71, SD. = 0.23)

ตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี รายด้าน

รายการ	$\overline{X}$	SD.	ระดับความเห็น
1. ด้านส่วนนำของบทเรียน			
1.1 การนำเข้าสู่บทเรียนมีความน่าสนใจ	3.86	0.38	มาก

รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความเห็น
1.2 การออกแบบเมนูมีความเหมาะสมใช้งานง่าย	3.43	0.53	ปานกลาง
1.3 การแจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียน	3.86	0.69	มาก
รวม	**3.71**	**0.23**	**มาก**
2. ด้านการออกแบบ			
2.1 การออกแบบหน้าจอมีความสวยงาม	3.86	0.38	มาก
2.2 ความเหมาะสมของเวลาในการนำเสนอบทเรียน	4.00	0.82	มาก
2.3 มีส่วนชี้แนะหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนต้องการ	3.86	0.69	มาก
2.4 การออกแบบบทเรียนดึงดูดความสนใจ	3.86	0.38	มาก
2.5 ความเหมาะสมในการวางตำแหน่งเนื้อหาบทเรียน	3.71	0.76	มาก
รวม	**3.86**	**0.30**	**มาก**
3. ด้านตัวอักษร			
3.1 ขนาดของตัวอักษรที่ใช้ มีความชัดเจนเหมาะสม	4.29	0.49	มาก
3.2 รูปแบบตัวอักษรที่ใช้ สวยงาม อ่านง่าย	4.00	0.82	มาก
3.3 ความเหมาะสมของสีตัวอักษร การจัดวางตัวอักษร	4.00	0.58	มาก
3.4 ความถูกต้องของข้อความตามหลักภาษา	3.86	0.38	มาก
รวม	**4.04**	**0.30**	**มาก**
4. ด้านภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว			
4.1 ขนาดของภาพที่ใช้เหมาะสม	4.29	0.49	มาก
4.2 สีและความชัดเจนของภาพที่ใช้	4.14	0.69	มาก
4.3 ความเหมาะสมของภาพที่ใช้ในการสื่อความหมาย	4.14	0.38	มาก
4.4 ความสมดุลของการจัดวางภาพในแต่ละกรอบ	3.86	0.38	มาก
4.5 ความเหมาะสมของจำนวนภาพ	4.43	0.53	มาก
รวม	**4.17**	**0.18**	**มาก**
5. ด้านเสียงบรรยาย			
5.1 ความชัดเจนของเสียงบรรยาย	4.43	0.53	มาก
5.2 ความถูกต้องของเสียงบรรยายตามหลักภาษา	4.71	0.49	มากที่สุด
รวม	4.57	0.19	มากที่สุด
6. ด้านปฏิสัมพันธ์			
6.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนโต้ตอบกับบทเรียน	4.14	0.38	มาก
6.2 การควบคุมบทเรียนทำได้ง่ายและสะดวก	4.00	0.58	มาก

รายการ	$\overline{X}$	SD.	ระดับความเห็น
6.3 ความเหมาะสมของการเชื่อมโยงระหว่างบทเรียนแต่ละหน่วยการเรียน	3.71	0.49	มาก
6.4 รูปแบบการโต้ตอบกับบทเรียนเป็นรูปแบบเดียวกัน	4.00	0.58	มาก
รวม	**3.96**	**0.22**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชา การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านส่วนนำของบทเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.71, SD = 0.23) หัวข้อ การแจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.86, SD = 0.69) ด้านการออกแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.86 SD = 0.30) หัวข้อ ความเหมาะสมของเวลาในการนำเสนอบทเรียน ($\overline{X}$= 4.00 SD = 0.82) ด้านตัวอักษร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.04, SD. = 3.30) หัวข้อขนาดของตัวอักษรที่ใช้ มีความชัดเจนเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.29, SD. = 0.49) ด้านภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.17, SD. = 0.18) หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของจำนวนภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.43, SD. = 0.53) ด้านเสียงบรรยาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.57, SD = 0.19) หัวข้อความถูกต้องของเสียงบรรยายตามหลักภาษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.71, SD. = 0.49) และ ด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 3.96 , SD. = 0.22) หัวข้อ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนโต้ตอบกับบทเรียน ($\overline{X}$= 4.14 , SD. = 0.38) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย ผลการวิจัยพบว่า สื่อการสอนมัลติมีเดียที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างเป็นระบบ ประกอบด้วยคำชี้แจง เมนูบทเรียน แบบฝึกหัด และแบบทดสอบก่อน–หลังเรียน ครอบคลุม 7 บทเรียน จำนวน 14 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยออกแบบให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและควบคุมการเรียนได้ สื่อมีรูปแบบที่ใช้งานง่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ บุญชุม (2566) ที่พบว่าสื่อมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ช่วยพัฒนาการคิดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึง พรไพลิน เฉิดละออ และอัจฉรีย์ พิมพิมูล (2562) ที่รายงานว่าสื่อมัลติมีเดียมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์และช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. คุณภาพของสื่อการสอนมัลติมีเดีย ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า สื่อมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสื่อเป็นไปตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบเนื้อหา พัฒนา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธนกฤต สุขแก้ว และพล เหลืองรังษี (2566) ที่พบว่าสื่อมัลติมีเดียมีคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับสูง และช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศุภกิตติ ช่อไสว และชมนาด เชื้อสุวรรณทวี

(2564) ที่รายงานว่าสื่อมัลติมีเดียร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเรียนรู้ รวมถึง โกเมน ดกโบราณ (2560) ที่พบว่าสื่อมัลติมีเดียมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยพบว่าสื่อมัลติมีเดียสามารถช่วยปรับเปลี่ยนเจตคติของผู้เรียน ลดความเบื่อหน่าย และเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเฉพาะผู้เรียนที่ไม่ถนัดด้านคณิตศาสตร์ อีกทั้งยังสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-paced learning) ทำให้ผู้เรียนสามารถทบทวนเนื้อหาและขั้นตอนการแก้ปัญหาได้ตามความต้องการ นอกจากนี้ การบูรณาการสื่อเทคโนโลยีกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ช่วยยกระดับความเข้าใจและพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะของผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการสอนได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้สามารถประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

สรุป

พัฒนาสื่อการสอนมัลติมีเดีย และประเมินคุณภาพสื่อในรายวิชาการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สัดส่วน ร้อยละ และเปอร์เซ็นต์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี โดยใช้กระบวนการ ADDIE และให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินผลการวิจัยพบว่าสื่อที่พัฒนามีโครงสร้างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) บทเรียน 7 บท จำนวน 14 แผนการสอน 2) แบบฝึกหัดท้ายบท 3) แบบทดสอบก่อน–หลังเรียน

ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน และตรวจสอบผลการเรียนได้ทันที ผลการประเมินคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยด้านเสียงบรรยายมีคุณภาพสูงสุดระดับ “มากที่สุด” ส่วนด้านการออกแบบ ตัวอักษร ภาพ และปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าสื่อมัลติมีเดียนี้มีคุณภาพ เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง ช่วยเพิ่มความเข้าใจเนื้อหา กระตุ้นความสนใจ และพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. การบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Integration)

1) ควรพัฒนาโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับบริบทภาษาไทย เช่น การใช้คลังข้อมูลภาษา หรือวรรณคดีไทย เพื่อช่วยลดความวิตกกังวลทางคณิตศาสตร์และเสริมความเข้าใจเชิงตรรกะของผู้เรียน

2) ส่งเสริมการใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) ควบคู่กับการแก้ปัญหา โดยเฉพาะในกลุ่มผู้เรียนสายมนุษยศาสตร์

2. การพัฒนาเทคโนโลยีและรูปแบบสื่อ (Technological Enhancement)

1) ควรพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบเกมการศึกษา (Gamification) หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

2) พัฒนาระบบการเรียนรู้แบบปรับตามผู้เรียน (Adaptive Learning) ที่สามารถปรับระดับความยากของเนื้อหาให้เหมาะสมกับศักยภาพรายบุคคล

3. การศึกษาด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมการเรียนรู้ (Psychological & Behavioral Aspects)

1) ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของสื่อมัลติมีเดียต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์

2) ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบสื่อที่เน้นภาพกับข้อความ เพื่อวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการแก้ปัญหาของผู้เรียน

4. การประเมินผลและการขยายผล (Evaluation & Scale-up)

1) ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เพื่อศึกษากระบวนการคิดของผู้เรียน และนำผลไปปรับปรุงการออกแบบสื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ศึกษาความคงทนของการเรียนรู้ในระยะยาว เพื่อยืนยันประสิทธิผลของสื่อในการสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

โกเมน ดกโบราณ. (2560). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง ระบบสารสนเทศ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

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

ธิดารัตน์ บุญชุม. (2566). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการค้นพบร่วมกับสื่อมัลติมีเดียแบบปฏิสัมพันธ์ ที่มีต่อการคิดทางเรขาคณิต และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนกฤต สุขแก้ว, และ พล เหลืองรังษี. (2566). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียช่วยสอนเรื่อง ระยะ พื้นที่ และปริมาตร เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาช่างก่อสร้างและโยธา วิทยาลัยเทคนิคยะลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. 8(5), 166–174.

ธีรศักดิ์ ชูเมือง. (2565). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์โดยใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ระยะ พื้นที่ และปริมาตร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พรไพลิน เฉิดละออ, และ อัจฉรีย์ พิมพิมูล. (2562). การศึกษาประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สื่อการสอนมัลติมีเดีย วิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สทวท.). 6(2), 101–110.

ลลิดา อ่าบัว. (2561). เทคโนโลยีกับการศึกษา. นิตยสาร สสวท., 46(211), 28–32.

ศุภกิตติ ช่อไสว, และ ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี. (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI ร่วมกับการใช้สื่อมัลติมีเดีย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 10(4), 71–84.

อภิชญา เกษีสังข์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดด้านเหตุผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Likert, S. (1967). New patterns of management. McGraw–Hill.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed.. Harper & Row.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Guidelines for Developing Leadership Effect on Teacher's Motivation to Work under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province

อาภาภรณ์ มะลิซ้อน
Apaporn Malison
ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี
Theerapat Thinseandee
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: Apaporn50032@hotmail.com
โทร 088-3793484

Received: 29 December 2025; Revised: 24 January 2026; Accepted: 2 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90, 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2), ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2), ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน (r=0.877) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง 6 แนวทาง (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 แนวทาง (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 แนวทาง (4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 แนวทาง

คำสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this research to 1) study the leadership and work motivation of teachers under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province; 2) examine the relationship between leadership and work motivation of teachers under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province; and 3) explore guidelines for developing leadership that enhances teachers' work motivation under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province. The sample group consisted of 200 school administrators and teachers selected through simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a questionnaire based on a five-point Likert scale, with content validity ranging from 0.67 to 1.00, and reliability coefficients of 0.90 and 0.89. The statistics used for data analysis were

frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: 1) The overall leadership was rated at the highest level. The dimension with the highest mean was Creative Leadership (X_2), followed by Authentic Leadership (X_3), Innovative Leadership (X_4), and the lowest was Transformational Leadership (X_1). For work motivation, the overall level was high. The highest mean was found in Achievement (Y_3), followed by Recognition (Y_4), Career Advancement (Y_1), Salary and Benefits (Y_2), Job Characteristics (Y_5), and the lowest mean was Organizational Relationships (Y_6). 2) Leadership and teachers' work motivation were positively correlated at a high level (r = 0.877), with statistical significance at the .01 level. 3) The guidelines for developing leadership that enhances teachers' work motivation included 6 dimensions and 24 strategies, consisting of: (1) Authentic Leadership 6 Guidelines, (2) Transformational Leadership 6 Guidelines, (3) Creative Leadership 6 Guidelines, (4) Innovative Leadership 6 Guidelines.

Keywords: Leadership Development, Teacher Work Motivation, Office of Learning Promotion, Roi Et Province

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 17 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาค

บังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ ในมาตรา 24 กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวน การคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

บทบาทของผู้นำในองค์กรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย และความสำเร็จขององค์กร โดยความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำ (Northouse, 2021) ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล และการกำกับดูแลองค์กร ควบคู่กับคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน และการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา (Yukl, 2020) เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร รวมถึงผลสัมฤทธิ์โดยรวมของสถานศึกษา หากขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยม คุณภาพการจัดการศึกษา และความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อยกระดับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561)

แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริม และผลักดันให้ครูใช้ความรู้

ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อครูมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับเย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557) ที่เห็นว่าแรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง และเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งสุกขะ ลาชะพล (2562) ระบุว่าแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท อดทน และพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ชี้ว่าแรงจูงใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับในการใช้กลไกการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดมีบทบาทสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ครบทั้ง 20 อำเภอ ภายใต้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของประชากรวัยแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังเผชิญปัญหาด้านแรงจูงใจทั้งในกลุ่มครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องรับภาระงานมากจนลดโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมการสอน อีกทั้งยังขาดระบบรางวัลการยกย่อง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และงบประมาณพัฒนาอย่างเพียงพอ ขณะที่ผู้เรียนบางส่วนขาดแรงจูงใจเนื่องจากภาระงาน ไม่มีกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารข้อมูลไม่ทั่วถึง ขาดสื่อที่ดึงดูดความสนใจ และพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้บางคนรู้สึกท้อถอย นอกจากนี้รูปแบบการประเมินผลยังไม่เอื้อต่อการสร้างกำลังใจ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (รายงานการประเมินตนเอง, 2567)

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับ องค์กร ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็น ประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู ครูศูนย์การเรียนรู้ และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 421 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู ครูศูนย์การเรียนรู้ และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน รวมทั้งสิ้น 200 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สังเคราะห์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยมศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ทั้ง 20 ศูนย์ หนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอต่อผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 20 ศูนย์ เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่า (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31- 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tt})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.57	0.57	มากที่สุด	4
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2)	4.59	0.54	มากที่สุด	1
3. ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3)	4.59	0.54	มากที่สุด	1
4. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4)	4.58	0.55	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	**4.58**	**0.55**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2), ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.54) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.57)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1)	4.64	0.53	มากที่สุด	3
2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2)	4.61	0.54	มากที่สุด	4
3) ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	4.66	0.52	มากที่สุด	1
4) ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4)	4.64	0.52	มากที่สุด	2

5) ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5)	4.61	0.54	มากที่สุด	4
6) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6)	4.60	0.55	มากที่สุด	6
รวมเฉลี่ย	**4.63**	**0.53**	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.63, S.D.=0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.52) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.52) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.53) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2), ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5) ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=0.55)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	**ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tt})**	

	1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	2. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_2)	3. ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3)	4. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4)	**ภาวะผู้นำ (X_{tt})**
1) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Y_1)	.715**	.609**	.664**	.624**	.743**
2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2)	.593**	.788**	.537**	.749**	.753**
3) ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	.683**	.706**	.677**	.730**	.793**
4) ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4)	.605**	.727**	.550**	.762**	.747**
5) ด้านคุณลักษณะของงาน (Y_5)	.625**	.789**	.598**	.806**	.796**
6) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6)	.753**	.712**	.727**	.823**	.854**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tt})	**.743****	**.811****	**.702****	**.841****	**.877****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม (r=0.877) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.823) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4) กับด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.806) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) กับ ด้านคุณลักษณะของงาน(Y_5) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.537) คือ ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) กับ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r=0.877) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน 24 แนวทาง ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 6 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถนำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่นได้ รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่สามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2008) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มี อิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ขององค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะหรือกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้ครูเกิดความตั้งใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยแรงจูงใจเกิดจากปัจจัยสำคัญ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากช่วยกระตุ้นให้ครูทุ่มเท พัฒนางาน และร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง และการออกแบบงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอก ตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้องค์การ ประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ของ องค์การการจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา ปากชำนิ, สุเทพ เมยไธสง (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม (r=0.877) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r=0.823) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(X_4) กับด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (Y_6) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r=0.806) คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4) กับ ด้านคุณลักษณะของงาน(Y_5) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r=0.537) คือ ด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (X_3) กับ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร อีกทั้งลักษณะงานของครูต้องการการปรับตัวและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านคุณลักษณะของงานในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับเงินเดือนและผลตอบแทนพบว่ามีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น อาจเป็นเพราะแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยภายนอกที่ถูกกำหนดโดยนโยบายส่วนกลางมากกว่าพฤติกรรมการนำของผู้บริหาร ทำให้มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่มากนัก แต่ยังคงสัมพันธ์ในทิศทางบวก เนื่องจากผู้นำที่มีความจริงใจ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมสามารถสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของครูได้ในระดับหนึ่ง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการการยอมรับและการเติมเต็มตนเอง การที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากร และให้การยกย่องเมื่อครูประสบความสำเร็จ จะตอบสนองความต้องการขั้นสูงของครู ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมี ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการ ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้ อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีระบบติดตามผล การให้รางวัลและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และทักษะผู้นำสามารถกำหนดและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการยอมรับและให้รางวัลตามผลงาน จะช่วยเสริมทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน ดาโอะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของพื้นที่ให้ชัดเจน และควรมีการปรับปรุง แก้ไขวิสัยทัศน์ในทุก ๆ 5 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ในการสื่อสารอาจต้องคำนึงถึงถ้อยคำ หรือวาจาของตนเองให้มากที่สุด เพราะถ้อยคำหรือวาจาจะส่งผลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน เลือกปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเรียนรู้หลักการบริหารในยุคใหม่อยู่เสมอ และสามารถพา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ด้วยความเต็มใจ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

ระดับภาวะผู้นำและแรงจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด ขณะที่ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในระดับต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ ทักษะผู้นำ การสื่อสาร และการบริหารเชิงนวัตกรรม ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบผลตอบแทนตามผลงาน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจและความยั่งยืนขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและต่อยอดความเข้มแข็งด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้วยการพัฒนาหลักสูตรการอบรมหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ผู้บริหารมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อขยายผลสู่การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนยกระดับและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นมาเป็นเครื่องมือสร้างแรงเสริมเชิงบวก (Positive Reinforcement) โดยการประกาศยกย่อง ชมเชย หรือเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จของครูและทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการรักษามาตรฐานคุณภาพงาน และพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น และครอบคลุมสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างจังหวัดและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของครูในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นแรงจูงใจ และเพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุสลัน ดาโอะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัตติยา ปากชำนิ, สุเทพ เมยไธสง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). รายงานการประเมินตนเอง. ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Daft, R. L. (2008). Management (3rd ed.). Fort Worth. TX: The Dryden.

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

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited. School Leadership & Management. 40, 5-22.

Northouse, P. G. (2021). Introduction to Leadership: Concepts and Practice. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Likert, R., & Likert, J. G. (1976). New ways of managing conflict. McGraw-Hill.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations. 7th ed. New Jersey: Pearson.

การบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10

Risk management according to the principles of good governance of teachers and educational personnel, Buddhist studies school general education department area 10

นิติพล ชรากาหมุด
Nitiphon Charakamut
กชภัทร์ สงวนเครือ
Kotchaphat Sanguankhruea
สนุก สิงห์มาตร
Sanook Singhmat
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
Master of Education Program in Buddhist Educational Administration
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Roi Et Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail:za0903485960za@gmail.com

Received: 18 January 2026; Revised: 7 February 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) เสนอแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 221 รูป/คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหาร ด้านความเสี่ยง และด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมด้านสภาพแวดล้อมองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การบ่งชี้เหตุการณ์ การประเมินและตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผล 2) วิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลเน้นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการ

ตรวจสอบได้ ส่งผลให้การจัดการความเสี่ยงมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และ 3) แนวทางที่เหมาะสม คือการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลในทุกขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยง พร้อมพัฒนากลไกการติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: การบริหาร; ความเสี่ยง; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research article has three objectives: 1) to study the risk management practices of teachers and educational personnel in Buddhist monastic schools, general education section, Zone 10; 2) to study risk management methods based on good governance principles; and 3) to propose appropriate risk management guidelines based on good governance principles. The research employed a mixed-methods approach. Quantitative data was collected from 221 teachers and educational personnel using questionnaires, analyzed using means and standard deviations. Qualitative data was collected through interviews with 9 experts in management, risk management, and Buddhism.

The research findings revealed that:

1) The overall risk management situation was at a high level, encompassing organizational environment, objective setting, event identification, risk assessment and response, control activities, information and communication, and monitoring; 2) Risk management methods based on good governance emphasized a step-by-step process, adhering to the principles of transparency, accountability, and auditability, resulting in systematic and efficient risk management; and 3) The appropriate approach is to integrate good governance principles into all stages of risk management, along with developing mechanisms for monitoring, auditing, and promoting the participation of all stakeholders.

Keywords: executive; Risk; Good governance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้หมายความของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ ฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตภาครัฐได้เริ่มนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 มาตรา 15 (3) (ก) (ค) ตามระเบียบ ๆ ข้อ 5 กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐได้นำมาตรฐานการควบคุมภายในไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาให้เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาทุกระบบของการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการปรับโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยให้มีองค์คณะ บุคคลผู้แทนประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับ การศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาโดยตรงสามารถดำเนินการได้อย่างอิสระคล่องตัว และรวดเร็วมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 5-11, 2550)

กล่าวโดยสรุป จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 10 จะได้นำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงไปใช้ในการกำหนดนโยบายทางการบริหารและช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้เหมาะสมและทันเวลาส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 อย่างมีประสิทธิภาพประหยัด มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดจากกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจำนวน 221 คน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ครูครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 จำนวน 523

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10ได้มาจากประชากรทั้งหมดโดยกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน จาก 42 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ การบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 ทั้ง 8 ด้าน 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ความเสี่ยง 3) การบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง 4) การประเมินความเสี่ยง 5) การตอบสนองความเสี่ยง 6) กิจกรรมควบคุมความเสี่ยง 7) สารสนเทศและการสื่อสาร 8) การติดตามผลความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้เครื่องมือมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาอย่างแท้จริง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่า IOC พบว่า ได้ค่า 0.8 – 1.00 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปรผลค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 5 ระดับ และกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

1. สภาพ สภาพการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

สภาพการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10	n = 221 คน ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรความเสี่ยง	3.80	0.80	มาก	5
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ความเสี่ยง	3.99	0.84	มาก	1
3. ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง	3.75	0.91	มาก	7
4. ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.67	0.94	มาก	8

5.	ด้านการตอบสนองความเสี่ยง	3.80	0.97	มาก	4
6.	ด้านกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง	3.77	0.94	มาก	6
7.	ด้านสารสนเทศและการสื่อสารความเสี่ยง	3.81	0.97	มาก	3
8	ด้านการติดตามผลความเสี่ยง	3.83	0.96	มาก	2
	โดยภาพรวม	3.80	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ด้านที่8 ด้านการติดตามผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ด้านที่7 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ด้านที่5 ด้านการตอบสนองความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ด้านที่1 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ด้านที่6 ด้านกิจกรรมควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 ด้านที่3 ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ด้านที่4 ด้านการประเมินความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

2. วิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการประเมินความเสี่ยง 2) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง 3) ด้านกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง 4) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 5) ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ในหลักธรรมาภิบาลเพื่อมุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการระบุความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงและนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ทั้งยังพัฒนากลไกควบคุมภายในที่มีมาตรฐาน มีการสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือขององค์กร

3. แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผู้วิจัยได้นำ แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เข้าร่วมในการประเมินรูปแบบแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) สรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. สภาพทางการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 มีความคิดเห็นต่อสภาพการความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมีการจัดทำและเสนอการวางแผนและประเมินผลอย่างรอบคอบเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาและไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อบริหารที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ดวงจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการควรศึกษารายละเอียด และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนวิธีการนำ หลักสูตรไปสู่การใช้จริงในห้องเรียน อยู่ในระดับมาก (สุภาวดี ดวงจันทร์, 67, 2559)

2. วิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีการประชุมวางแผนและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างวัด บ้าน และโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ (หลักนิติธรรม) การยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม (หลักคุณธรรม) การยึดมั่นในคุณธรรมความดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (หลักความโปร่งใส) การดำเนินงานที่เปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก (หลักการมีส่วนร่วม) การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้และตัดสินใจ (หลักความรับผิดชอบ) การตระหนักในหน้าที่และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและปัญหาของส่วนรวม (หลักความคุ้มค่า) การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธร สุนทรายุทธ ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ธร สุนทรายุทธ, 47, 2550)

3. แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรในการกำกับดูแลเชิงรุกและยึดมั่นในความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรมีการบ่งชี้ วิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยงอย่างแม่นยำ รวมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม คุณธรรม และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมพัฒนากลไกการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างยั่งยืนและหนุนเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในทุกด้าน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ งามโรจน์ แนวทางการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในรดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า

1. Risk Assessment ด้านการประเมินความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานที่ชัดเจน โดยครอบคลุมทั้งความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและผลกระทบที่อาจตามมา โรงเรียนควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ตรวจสอบได้ เช่น ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง การจัดลำดับความสำคัญ และการประเมินตามตัวชี้วัดคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ การประเมินความเสี่ยงยังต้องมีการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน แนวทางนี้สอดคล้องกับ หลักความโปร่งใส เพราะมีกระบวนการเปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้, (หลักสำนึกรับผิดชอบ) ที่ผู้บริหารและครูต้องรับผิดชอบต่อการจัดการความเสี่ยง และ (หลักความคุ้มค่า) ที่การประเมินจะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรได้ตรงจุดและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. Event Identification ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ การบ่งชี้เหตุการณ์คือการระบุและทำความเข้าใจว่าโรงเรียนมีความเสี่ยงใดบ้างที่อาจกระทบต่อการจัดการศึกษา ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งด้านวิชาการ การเงิน และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลควรได้มาจากหลายแหล่ง ทั้งจากเอกสารการบริหาร ผลการตรวจสอบภายใน และความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้ผลการบ่งชี้ครอบคลุมรอบด้าน การดำเนินการเช่นนี้เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วม เพราะให้ทุกฝ่ายมีสิทธิมีเสียง, (หลักนิติธรรม) เพราะอ้างอิงข้อเท็จจริงและกฎเกณฑ์, และ (หลักความโปร่งใส) เพราะทุกกระบวนการเปิดเผยและตรวจสอบได้

3. Control Activities ด้านกิจกรรมควบคุม การควบคุมความเสี่ยงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โรงเรียนควรกำหนดมาตรการป้องกันล่วงหน้า เช่น การออกระเบียบปฏิบัติ การจัดทำคู่มือการทำงาน และการจัดระบบการตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันการทำงานผิดพลาดหรือละเมิดกฎเกณฑ์ นอกจากนี้ ต้องปลูกฝังคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูอย่างจริงจัง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีสำนึกในการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน กิจกรรมควบคุมเช่นนี้สะท้อนหลักคุณธรรม ที่เน้นความซื่อสัตย์, (หลักสำนึกรับผิดชอบ) ที่ทุกคนต้องควบคุมงานในหน้าที่ของตนเอง, และ (หลักความคุ้มค่า) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. Internal Organizational Environment ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามหลักการที่เป็นธรรม ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเรื่องสำคัญ

เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการทำงาน สภาพแวดล้อมเช่นนี้สอดคล้องกับ (หลักคุณธรรม) ที่เน้นการทำงานบนพื้นฐานความซื่อสัตย์และความดีงาม, (หลักความโปร่งใส) ที่ทุกการดำเนินงานตรวจสอบได้ และ (หลักการมีส่วนร่วม) ที่ทุกคนได้มีส่วนในการกำหนดทิศทางขององค์กร

5. Risk Response ด้านการตอบสนองความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยงคือการจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและเหมาะสม โรงเรียนต้องจัดทำแผนการตอบสนองที่ครอบคลุมทั้งการป้องกัน การลดผลกระทบ การโอนความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยงตามความจำเป็น ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละกรณี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เมื่อเกิดปัญหาด้านการเงินต้องแก้ไขตามหลักกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (หลักนิติธรรม) ส่วนปัญหาด้านคุณธรรมต้องมีการสอบสวนอย่างยุติธรรม (หลักคุณธรรม) และต้องรายงานผลอย่างเปิดเผย (หลักความโปร่งใส) ที่สำคัญ การตอบสนองต้องสะท้อน หลักสำนึกรับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติและ หลักความคุ้มค่า โดยการนำบทเรียนที่ได้รับไปปรับปรุงงานและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคต

สรุป

สภาพการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดตามผล ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง และด้านการประเมินความเสี่ยงตามลำดับ โดยด้านการประเมินความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

สำหรับวิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมุ่งป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา มีการระบุความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานจริง ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ พัฒนาระบบควบคุมภายในให้มีมาตรฐาน สื่อสารข้อมูลความเสี่ยงอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง พบว่า แนวทางดังกล่าวมี ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การประเมินความเสี่ยง ควรมีการกำหนด กรอบการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment Framework) ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรทางการศึกษา โดยเน้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่อง การใช้เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การจัดทำ Risk Matrix และการวิเคราะห์เชิงสถิติ จะช่วยให้การประเมินความเสี่ยงมีความแม่นยำ โปร่งใส และสะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริง นอกจากนี้ ควรมีการ ทบทวนความเสี่ยงประจำปี เพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เช่น นโยบายการศึกษา งบประมาณ และความคาดหวังของสังค

1.2 ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ ควรพัฒนา ระบบการบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง (Event Identification System) ที่สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลได้อย่างทันท่วงที ทั้งในมิติภายในและภายนอกองค์กร เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งควรกำหนด Early Warning Indicators ที่ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้าและลดความสูญเสีย ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผยจะช่วยให้การบ่งชี้เหตุการณ์มีความครอบคลุมและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

1.3 อภิปรายผล การอภิปรายผลควรเชื่อมโยงผลการวิจัยเข้ากับ กรอบทฤษฎีและนโยบายระดับชาติ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อค้นพบจากการวิจัยต้องได้รับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้า และนำเสนอในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึง ช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) รวมทั้งข้อจำกัดที่ควรได้รับการแก้ไข การอภิปรายผลที่ดีจะช่วยยกระดับความรู้จากเชิงปฏิบัติไปสู่เชิงนโยบาย และสร้างความชอบธรรมในการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงทางการศึกษาในอนาคต

1.4 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ควรกำหนดนโยบายเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ที่เกื้อหนุนต่อการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และมีความรับผิดชอบร่วมกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจ นอกจากนี้ควรปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เอื้อต่อความคล่องตัวและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน

1.5 ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ควรกำหนดมาตรการ การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) ที่หลากหลายและยืดหยุ่นตามระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด เช่น การหลีกเลี่ยง (Avoidance)

การลดผลกระทบ (Mitigation) การถ่ายโอนความเสี่ยง (Transfer) และการยอมรับ (Acceptance) ทั้งนี้ ควรมีการจัดทำ แผนปฏิบัติการรองรับความเสี่ยง (Risk Management Action Plan) ที่สามารถนำไปใช้จริงได้ในสถานการณ์วิกฤติ พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงในทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 การประเมินความเสี่ยง ควรกำหนดเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินความเสี่ยง เช่น การใช้แบบประเมินมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมถึงการกำหนดระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงตามสภาพจริง และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ ควรพัฒนากระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบ่งชี้เหตุการณ์ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เช่น การจัดประชุมระดมความคิดเห็น การใช้ระบบรายงานเหตุการณ์ออนไลน์ หรือการกำหนดช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส เพื่อลดการตกหล่นของข้อมูลและทำให้สามารถเฝ้าระวังความเสี่ยงได้ทันท่วงที

2.3 อภิปรายผล ควรใช้การอภิปรายผลเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกับสภาพจริงขององค์กร รวมถึงแนวทางของทฤษฎีหรือกรอบมาตรฐานสากล เพื่อหาแนวทางปรับใช้ให้เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดฐานข้อมูลและงานวิจัยเป็นตัวนำทาง

2.4 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง เช่น การกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และบุคลากรให้เพียงพอ เพื่อเป็นรากฐานของการจัดการความเสี่ยงที่ยั่งยืน

2.5 ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ควรกำหนดแนวทางตอบสนองที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น การยอมรับความเสี่ยง การหลีกเลี่ยง การโอนย้าย หรือการลดความเสี่ยง โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง พร้อมจัดทำแผนสำรอง (Contingency Plan) และซ้อมปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ทันเวลา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรวิจัยเรื่อง การประเมินความเสี่ยง ที่ได้จากการนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ไปใช้ปฏิบัติจริง

3.2 ควรวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

3.3 ควรวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบหรือวิธีการของการบริหารความเสี่ยงซึ่งจะได้แนวทางที่หลากหลายเพื่อเป็นคู่มือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาต่อไป

3.4 ควรวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบหรือวิธีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประถมศึกษาซึ่งจะได้แนวทางที่หลากหลายเพื่อเป็นคู่มือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธัญญรัศม์ วศวรรณวัฒน์. (2561). กรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรตามแนวทางของ COSO. วารสารวิชาการด้านการบัญชีและการจัดการ. 10(1), 15-28.

ธัญญารัตน์ สายใหม่. (2560). การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธร สุนทรายุทธ. (2560). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2550.

พรพรรณ งามโรจน์. (2560). แนวทางการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พอรุ้ง แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนางการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกบาริการ.

สุภาวดี ดวงจันทร์. (2559). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลและความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค

Driving Consumers' Purchase Intention toward Smart Logistics Delivery Systems: The Roles of Digital Service Marketing Mix and Platform Trust

ณัฐพนธ์ เกษสาคร
Nuttapon Kassakorn
ชัยวิชญ์ ม่วงหมี
Chaiyawit Muangmee
ขวัญชัย ช้างเกิด
Khwanchai changkerd
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Faculty of Management Sciences, Bansomdejchaopraya Rajabhat University
E-mail: chaiyawit.m@bsru.ac.th

Received: 20 May 2026; Revised: 26 May 2026; Accepted: 18 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มที่มีต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยใช้บริการระบบจัดส่งอัจฉริยะจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุนมีน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุด (β = 0.294) รองลงมาคือ ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง (β = 0.241) และด้านการสื่อสารทางดิจิทัล (β = 0.152) ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์มมีน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุด (β = 0.138) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล (β = 0.124) ทั้งนี้ ตัวแบบพยากรณ์

สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคได้ร้อยละ 34.6 (R^2 = 0.346) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล, ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม, ระบบจัดส่งอัจฉริยะ, ความตั้งใจซื้อสินค้า

Abstract

The objectives of this research were threefold: 1) to examine the levels of digital service marketing mix factors, platform trust, and consumers' purchase intention toward smart logistics delivery systems in the Bangkok Metropolitan Area; 2) to analyze the influence of digital service marketing mix factors on purchase intention; and 3) to analyze the influence of platform trust on consumers' purchase intention toward smart logistics delivery systems. This study adopted a quantitative research methodology, collecting data via an online questionnaire from a sample of 400 consumers in the Bangkok Metropolitan Area who had experienced using smart logistics delivery systems. Descriptive and inferential statistics utilized for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's linear correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: 1) the digital service marketing mix factors, platform trust, and consumers' purchase intention were overall at a high level; 2) the digital service marketing mix factors exerted a positive and statistically significant influence on purchase intention at the .05 level, with cost-effectiveness having the highest predictive weight (β= 0.294), followed by speed and convenience in delivery (β= 0.241), and digital communication (β= 0.152), respectively; and 3) platform trust factors exhibited a positive and statistically significant influence on purchase intention toward smart logistics delivery systems at the .05 level, with platform reliability demonstrating the highest predictive weight (β= 0.138), followed by system and data security (β= 0.124). Collectively, the

predictive model accounted for 34.6% of the variance (R^2 = 0.346) in consumers' purchase intention toward smart logistics delivery systems, with statistical significance

Keywords: Digital Service Marketing Mix, Platform Trust, Smart Logistics Delivery System, Purchase Intention

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พฤติกรรมการบริโภคและการดำเนินธุรกิจทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยได้เกิดการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผันอย่างรุนแรง หรือดิจิทัลดิสรัปชัน ส่งผลให้แพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกิจบริการจัดส่งสินค้าอุปโภคบริโภคเติบโตอย่างก้าวกระโดด (Schwab, 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังคมเมือง เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีความหนาแน่นของประชากรและมีวิถีชีวิตที่เร่งรีบ ปัจจัยสำคัญที่เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จของระบบนิเวศธุรกิจยุคใหม่นี้คือ ระบบจัดส่งอัจฉริยะ ซึ่งเป็นการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบระบุตำแหน่งทางภูมิศาสตร์แบบเรียลไทม์ เข้ามาบริหารจัดการกระบวนการจัดการโลจิสติกส์เมือง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างแม่นยำ รวดเร็ว และลดข้อจำกัดด้านเวลา (Chocholáč et al., 2020)

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงและการเข้ามาของผู้ให้บริการแพลตฟอร์มรายใหม่ การสร้างและรักษาความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะอย่างยั่งยืน ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้ประกอบการ ในทางทฤษฎีการบริหารการตลาดเชิงบริการ พบว่าการตัดสินใจของผู้บริโภคในสภาพแวดล้อมดิจิทัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวผลิตภัณฑ์เพียงอย่างเดียว แต่ถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ที่ต้องมุ่งเน้นการสร้างความสะดวกรวดเร็วในกระบวนการจัดส่ง ความคุ้มค่าและขีดความสามารถด้านต้นทุนของผู้บริโภค ตลอดจนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ทางดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ (Chaffey & Ellis-Chadwick, 2019) ควบคู่ไปกับความท้าทายด้านมิติจิตวิทยาอันได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม ทั้งในด้านความปลอดภัยของระบบและการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงความน่าเชื่อถือและการตอบสนองอย่างเป็นธรรมเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในบริการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เปรียบเสมือนปราการด่านสำคัญในการลดความเสี่ยงที่ผู้บริโภครับรู้ และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่อง (Gefen et al., 2003; นัฐพัชร สมงาม และคณะ, 2568)

แม้ที่ผ่านมาจะมีการศึกษาเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดหรือพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ในระบบพาณิชย์ดิจิทัลอยู่บ้าง (Sari et al., 2024) แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกันระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลและความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะการทดสอบอิทธิพลเชิงพยากรณ์ที่มี

ต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะในกลุ่มผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร ยังคงมีอยู่อย่างจำกัดและปรากฏช่องว่างทางการวิจัย ที่ต้องได้รับการสำรวจเชิงประจักษ์ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลและความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค” โดยผลการศึกษาสามารถนำไปวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยการถดถอยเชิงพหุ เพื่อชี้เฉพาะน้ำหนักอิทธิพลสัมพัทธ์ของกลุ่มปัจจัยดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษาที่ค้นพบในครั้งนี้ จะไม่เพียงแต่เป็นการเติมเต็มช่องว่างทางการวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ด้านการจัดการตลาดยุคดิจิทัลร่วมกับระบบโลจิสติกส์อัจฉริยะในทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ให้แก่ผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ตลอดจนผู้ประกอบการขนส่งและโลจิสติกส์ ในการวางแผนพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน ยกระดับมาตรฐานคุณภาพการบริการ ตลอดจนตอบสนองพลวัตความต้องการของผู้บริโภคในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล (ด้านความสะดวกรวดเร็วในกระบวนการจัดส่ง ด้านความคุ้มค่าและขีดความสามารถด้านต้นทุน และด้านการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ทางดิจิทัล) ที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม (ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล และด้านความน่าเชื่อถือและการตอบสนองอย่างเป็นธรรม) ที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค โดยมีระเบียบวิธีวิจัยแยกตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลระบบจัดส่งอัจฉริยะอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 6 เดือน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ใช้บริการระบบจัดส่งอัจฉริยะ จำนวน 400 คน

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 385 ราย ทั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นสุดท้ายที่กำหนดไว้ 400 ราย มีความสอดคล้องและครอบคลุมเกณฑ์ของ

Hair et al. (2010) สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่กำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ที่ 15–20 รายต่อ 1 ตัวแปรอิสระ (งานวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ซึ่งต้องการกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเพียง 75–100 ราย) การเก็บข้อมูลจำนวน 400 รายจึงมีความเพียงพอและช่วยป้องกันความคลาดเคลื่อนในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยผสมผสานระหว่างการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ร่วมกับการใช้คำถามคัดกรอง เพื่อคัดเลือกผู้ที่เคยใช้บริการจริง ควบคู่กับการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) โดยแบ่งโครงสร้างเนื้อหาและประเด็นคำถามออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม: ประเด็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ประเด็นคำถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน และด้านการสื่อสารทางดิจิทัล

ส่วนที่ 3 ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม ประเด็นคำถามเพื่อวัดระดับความไว้วางใจใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล และด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม

ส่วนที่ 4 ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะ ประเด็นคำถามเพื่อวัดระดับแนวโน้มพฤติกรรมและความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคในอนาคต

3. การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนมาตรฐานวิชาการ ดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปในทุกข้อคำถาม แสดงว่าคำถามมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในภาพรวมเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.70 จึงถือว่าเครื่องมือวิจัยฉบับนี้มีความเชื่อมั่นและมีเสถียรภาพภายในสูง สามารถนำไปจัดเก็บข้อมูลจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ โดยกระจายแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย

จนกระทั่งได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวน 400 ชุดที่กำหนด และผู้วิจัยได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน และความถูกต้องของแบบสอบถามทุกชุด (Data Screening) ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลข้อมูล เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์สถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งสถิติที่ใช้ออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน ใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการพยากรณ์อิทธิพล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบน้ำหนักอิทธิพลและอำนาจในการพยากรณ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ในกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างเข้มงวด โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Tolerance และค่าสถิติ Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อยืนยันความถูกต้องแม่นยำของโมเดลพยากรณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57) มีอายุระหว่าง 20–30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 41) รองลงมาคือ อายุ 31–40 ปี (ร้อยละ 33) ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงที่สุด (ร้อยละ 71) สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001–30,000 บาท (ร้อยละ 48) และเมื่อพิจารณาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เปิดใช้บริการบ่อยที่สุด พบว่า นิยมใช้แพลตฟอร์มส่งอาหารมากที่สุด (ร้อยละ 47) รองลงมาคือ แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ (ร้อยละ 38) และแพลตฟอร์มขนส่งด่วนหรือพัสดุ (ร้อยละ 15) ตามลำดับ

ทั้งนี้ เพื่อนำลักษณะพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ดังกล่าวไปวิเคราะห์พฤติกรรมในมิติที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ในส่วนถัดไปผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ใน ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อแสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นและน้ำหนักความสำคัญเชิงสถิติรายด้านอย่างเป็นรูปธรรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 สรุปผลของตัวแปรของข้อมูล

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	ระดับ
ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง	4.12	0.68	2.00	5.00	มาก
ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน	3.95	0.74	1.00	5.00	มาก
ด้านการสื่อสารทางดิจิทัล	3.88	0.71	2.00	5.00	มาก
ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล	4.02	0.65	2.00	5.00	มาก
ด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม	3.91	0.72	1.00	5.00	มาก
ด้านความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะ	4.05	0.63	2.00	5.00	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านการสื่อสารทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สำหรับตัวแปรตาม คือ ด้านความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรทุกด้านพบว่ามีค่าน้อยกว่า 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวต่ำ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรคู่ขนานและการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Matrix) ปรากฏผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1					
X2	.734**	1				
X3	.450**	.435**	1			
X4	.562**	.422**	.552**	1		
X5	.543**	.424**	.674**	.662**	1	
Y	.562**	.573**	.516**	.488**	.620**	1

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม (X_5 r = 0.620) รองลงมาคือ ความคุ้มค่าด้านต้นทุน (X_2 r = 0.573) และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความปลอดภัยของระบบและข้อมูล (X_4 r = 0.488) นอกจากนี้ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองมีค่าอยู่ระหว่าง 0.422 ถึง 0.734 ซึ่งไม่มีคู่ใดสูงเกิน 0.80 จึงสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ข้อมูลมีความปลอดภัยและเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.450	5	12.490	143.563	.000*
Residual	34.276	394	0.087		
Total	96.726	399			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความคงเส้นคงวาและความเหมาะสมของแบบจำลองการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ค่าสถิติทดสอบ F มีค่าเท่ากับ 143.563 โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 ($p < 0.05$)

ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นอย่างมีหลักเกณฑ์เชิงประจักษ์ว่า แบบจำลองพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมเชิงสถิติ และกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล (ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน และด้านการสื่อสารทางดิจิทัล) และความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม (ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล และด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.412	0.125	-	3.296	.001
X_1	0.234	0.042	.241	5.571	.000*
X_2	0.281	0.045	.294	6.244	.000*

X_3	0.145	0.039	.152	3.718	.000*
X_4	0.118	0.035	.124	3.371	.001*
X_5	0.132	0.038	.138	3.474	.001*

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล (X_1, X_2, X_3) และความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม (X_4, X_5) ที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) สามารถอธิบายรายละเอียดเชิงลึกแยกตามกลุ่มตัวแปรเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล

ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเรียงลำดับตามขนาดของค่าน้ำหนักอิทธิพลมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน (X_2) เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักอิทธิพลเชิงพยากรณ์และส่งผลต่อตัวแปรตามสูงที่สุดในแบบจำลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.294, t = 6.244, p = 0.000) ยืนยันว่าโครงสร้างราคาที่โปร่งใส ความคุ้มค่าของค่าบริการ และสิทธิประโยชน์ส่วนลด เป็นแรงจูงใจหลักในการผลักดันความตั้งใจซื้อซ้ำของผู้บริโภค

ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง (X_1) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าเป็นลำดับรองลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.241, t = 5.571, p = 0.000) ปรากฏผลว่าความแม่นยำในการคำนวณเวลา และการติดตามสถานะโลจิสติกส์แบบเรียลไทม์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการตอบสนองวิถีชีวิตที่เร่งรีบของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านการสื่อสารทางดิจิทัล (X_3) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.152, t = 3.718, p = 0.000) แสดงว่าระบบการแจ้งเตือนที่ทันท่วงทีและการปฏิสัมพันธ์ที่ลื่นไหลผ่านแพลตฟอร์มช่วยกระตุ้นการตัดสินใจของผู้บริโภคได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม

ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม (X_5) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.138, t = 3.474, p = 0.001) แสดงว่าความซื่อสัตย์ในการให้บริการและการตอบสนองชดเชยอย่างเป็นธรรมเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการส่งมอบ เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความผูกพันระยะยาว

ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล (X_4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.124, t = 3.371, p = 0.001) ยืนยันว่าความมั่นใจในระบบชำระเงินดิจิทัลและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ช่วยลดความเสี่ยงที่ผู้บริโภครับรู้และสนับสนุนให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น

3. การสรุปในรูปแบบสมการพยากรณ์ (Regression Models)

จากค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย ผู้วิจัยสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์พฤติกรรมความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคได้ 2 รูปแบบ คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$Y = 0.412 + 0.234(X_1) + 0.281(X_2) + 0.145(X_3) + 0.118(X_4) + 0.132(X_5)$

(อธิบายได้ว่า หากปัจจัยทุกด้านเป็นศูนย์ ความตั้งใจซื้อเริ่มต้นจะอยู่ที่ 0.412 คะแนน และหากปัจจัยด้านความคุ้มค่า X_2 เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมปัจจัยอื่นให้คงที่ ความตั้งใจซื้อสินค้าจะเพิ่มขึ้น 0.281 คะแนน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$Z_Y = 0.241(Z_{X1}) + 0.294(Z_{X2}) + 0.152(Z_{X3}) + 0.124(Z_{X4}) + 0.138(Z_{X5})$

(สมการนี้ไม่มีค่าคงที่ เพื่อเปรียบเทียบน้ำหนักอิทธิพลสัมพัทธ์ ซึ่งยืนยันว่าปัจจัยที่มีอำนาจในการขับเคลื่อนพฤติกรรมผู้บริโภคสูงสุดคือ ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน X_2 รองลงมาคือ ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง X_1 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมุ่งเน้นการชี้เฉพาะปัจจัยที่ค้นพบและเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลที่มีต่อความตั้งใจซื้อสินค้า จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค โดยมีประเด็นสำคัญจากการค้นพบรายด้านดังนี้

ปัจจัยด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน เป็นปัจจัยที่ค้นพบว่าส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าสูงที่สุด ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าในบริบทการแข่งขันของแพลตฟอร์มดิจิทัลปัจจุบัน แม้เทคโนโลยีระบบจัดส่งจะมีความอัจฉริยะเพียงใด แต่โครงสร้างราคาและค่าจัดส่งที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีค่าใช้จ่ายแอบแฝง ตลอดจนการมอบผลประโยชน์เชิงเศรษฐศาสตร์ในรูปแบบคูปองส่วนลดอย่างสม่ำเสมอ ยังคงเป็นกลไกพื้นฐานที่มีพลังสูงสุดในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการซื้อซ้ำและการก่อตัวของความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคในเขตเมือง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวรรณกรรมของ Wu and Huang (2023) เรื่อง "Driving continuous purchase intention on digital commerce platforms" ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ การรับรู้คุณค่าด้านราคาและความ

คุ้มค่าของต้นทุนบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลเชิงบวกและเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดรับกับวรรณกรรมของ Sari et al. (2024) เรื่อง "The role of economic value perception in digital commerce ecosystem" ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ การรับรู้คุณค่าของผู้บริโภคในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์และมิติด้านราคา ส่งอิทธิพลทางบวกและส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง ยืนยันว่าผลประโยชน์ด้านต้นทุนที่จับต้องได้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริโภคใช้พิจารณาเป็นอันดับแรก

ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง เป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลเชิงบวกเป็นลำดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าวิถีชีวิตที่เร่งรีบของคนเมืองในเขตกรุงเทพมหานครต้องการความแม่นยำและการประหยัดเวลาสูงสุด แพลตฟอร์มที่ใช้ระบบจัดส่งอัจฉริยะซึ่งสามารถติดตามสถานะโลจิสติกส์แบบเรียลไทม์และคำนวณเวลาส่งมอบสินค้าได้อย่างแม่นยำ จึงตอบสนองพฤติกรรมความคาดหวังนี้ได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดในวรรณกรรมของ Rabetino et al. (2021) เรื่อง "A (re)view of the philosophical foundations of strategic management" ซึ่งมีผลการศึกษาเชิงทฤษฎีที่สอดคล้องคือ การจัดการกระบวนการภายในองค์กรและการส่งมอบบริการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง ถือเป็นรากฐานเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างคุณค่า และขับเคลื่อนความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งสมนัยกับบริบทของระบบนิเวศจัดส่งอัจฉริยะที่ความสะดวกรวดเร็วในกระบวนการโลจิสติกส์ได้กลายมาเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับพฤติกรรม และหล่อหลอมความตั้งใจซื้อซ้ำของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

ด้านการสื่อสารทางดิจิทัล ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าเช่นกัน อธิบายได้ว่าระบบปฏิสัมพันธ์ดิจิทัลแบบเรียลไทม์และการแจ้งเตือนสถานะอัตโนมัติ ช่วยลดช่องว่างการรับรู้ระหว่างแพลตฟอร์มกับผู้ใช้บริการ ทำให้เกิดความลื่นไหลในการใช้งาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวรรณกรรมของ ณัตตยา เอี่ยมคง (2565) เรื่อง "ปัจจัยส่วนประสมการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์" ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ คุณลักษณะของแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถติดต่อสื่อสาร โต้ตอบ และรับส่งข้อมูลข่าวสารกับผู้ใช้งานได้ในลักษณะเรียลไทม์ ตลอดจนช่องทางการรีวิวบอกต่อจากผู้ใช้งานจริง ล้วนเป็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพและส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคในระบบนิเวศออนไลน์

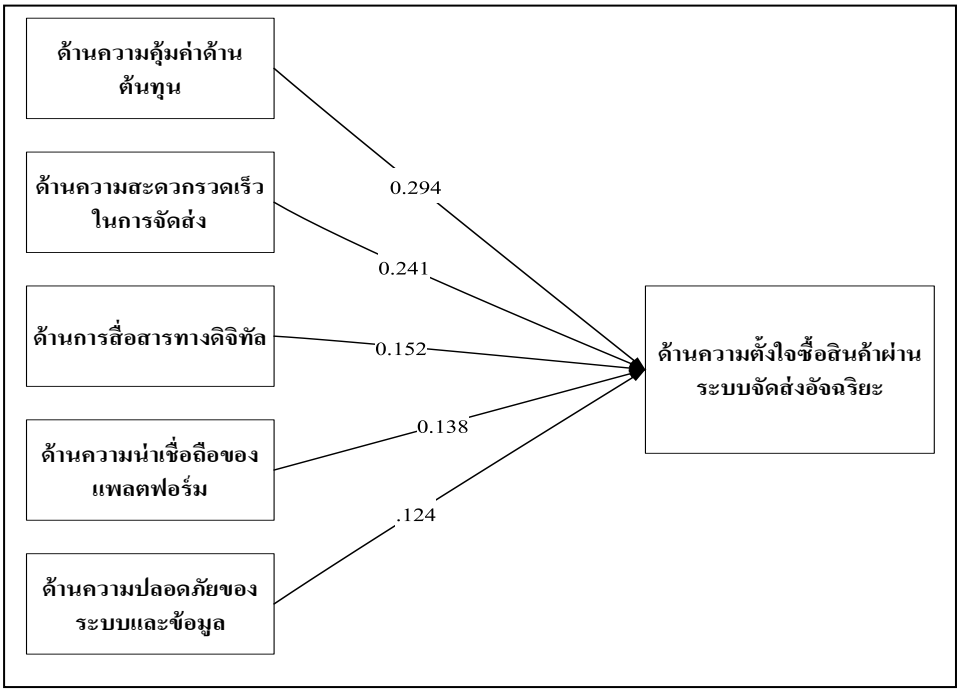
2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มที่มีต่อความตั้งใจซื้อสินค้า จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภค โดยมีประเด็นสำคัญรายด้านดังนี้

ด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์ม เป็นปัจจัยในกลุ่มความเชื่อมั่นที่ค้นพบว่ามีน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุด ยืนยันว่าผู้บริโภคไม่ได้มองเพียงความล้ำสมัยของเทคโนโลยี แต่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความสม่ำเสมอ ความซื่อสัตย์ และธรรมาภิบาลทางกฎหมายของผู้ให้บริการ โดยเฉพาะเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการบริการ เช่น

สินค้าชำรุด สูญหาย หรือจัดส่งล่าช้า แพลตฟอร์มที่มีมาตรการชดเชยเยียวยาที่รวดเร็วและเป็นธรรมจะสามารถรักษาฐานความไว้วางใจของผู้บริโภคเอาไว้ได้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวรรณกรรมของ Rana et al. (2024) เรื่อง "Assessing AI adoption in developing country academia: A trust and privacy-augmented UTAUT framework" ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบ มีอิทธิพลทางบวกอย่างสูงในการพยากรณ์และขับเคลื่อนการก่อตัวของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ใช้งานในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งสมนัยกับมิติทางจิตวิทยาของคนเมืองที่ต้องการปราการความน่าเชื่อถือมาลดความเสี่ยงที่รับรู้ก่อนการตัดสินใจทำธุรกรรม

ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ เผยให้เห็นว่าสถาปัตยกรรมดิจิทัลที่มีความปลอดภัย โดยเฉพาะระบบการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ที่รัดกุม และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ในการสร้างประสบการณ์เชิงบวกและลดความกังวลใจให้แก่ผู้บริโภค ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวรรณกรรมของ นัฐพัชร สมงาม, พนิดา นิลอรุณ, และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวรงค์ชัย (2568) เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและประสิทธิภาพปฏิบัติการในระบบนิเวศพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์" ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ สมรรถนะความปลอดภัยทางดิจิทัลและความมั่นใจในระบบปฏิบัติการมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจนพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีและการแสดงออกถึงความตั้งใจใช้งานระบบนิเวศดิจิทัลของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



จากการศึกษาพบว่า กลุ่มปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลและความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 34.6 (R^2 = 0.346) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าอำนาจในการพยากรณ์ในภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง ทว่าผลการวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบกลไกคู่ขนานเชิงพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์ความรู้ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล กล่าวคือ ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยปัจจัยดึงดูดทางการตลาดบริการดิจิทัลเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องเกิดขึ้นและดำเนินควบคู่ไปกับโครงสร้างพื้นฐานด้านจิตวิทยาความไว้วางใจบนแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้น ๆ ด้วย

ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า แม้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มจะมีการปฏิสัมพันธ์ดิจิทัลและระบบแจ้งเตือนที่ดี หรือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดที่ดึงดูดใจ แต่หากระบบขาดกลไกการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นเลิศ หรือตัวแพลตฟอร์มขาดธรรมาภิบาลและการชดเชยเยียวยาที่โปร่งใสเมื่อเกิดความผิดพลาด ผู้บริโภคจะเกิดการรับรู้ความเสี่ยงสูงขึ้นและปฏิเสธการแสดงความตั้งใจซื้อในที่สุด ผลลัพธ์ดังกล่าวจึงเป็นความรู้ใหม่ที่ช่วยขยายขอบเขตแนวคิดส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลไปสู่การจัดการโลจิสติกส์เมืองอัจฉริยะได้อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การที่ตัวแบบพยากรณ์มีค่า R^2 = 0.346 แสดงให้เห็นข้อจำกัดสำคัญว่า ยังมีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระอื่น ๆ อีกถึงร้อยละ 65.4 ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคแต่ยังไม่ได้ถูกนำมาศึกษาในกรอบแนวคิดนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว ดังนี้:

การขยายขอบเขตตัวแปรต้น การศึกษาในอนาคตควรพิจารณาบูรณาการปัจจัยสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมศาสตร์ใหม่ ๆ เช่น อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงและการรีวิวบนสื่อสังคมออนไลน์ ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยี หรือคุณลักษณะความตระหนักรู้ด้านระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มอำนาจและประสิทธิภาพในการอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

การปรับเปลี่ยนระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง ควรเปลี่ยนจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุในสถิติพื้นฐาน ไปสู่การใช้โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน เช่น การทดสอบว่าความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลไปสู่ "ความตั้งใจซื้อสินค้า" หรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ซับซ้อนเช่นนี้ จะช่วยให้ได้แบบจำลองที่สะท้อนข้อเท็จจริงในพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีพลวัตสูงได้อย่างลึกซึ้ง และมีคุณค่าทางวิชาการที่สูงขึ้นตามมาตรฐานสากล

สรุป

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัล ปัจจัยความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลต่อความตั้งใจซื้อสินค้า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการดิจิทัลส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับน้ำหนักอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน รองลงมาคือ ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง และด้านการสื่อสารทางดิจิทัล ตามลำดับ

3. อิทธิพลของความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มต่อความตั้งใจซื้อสินค้า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์มส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์มมีน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูล

ทั้งนี้ กลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดในตัวแบบพยากรณ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านระบบจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 34.6 (R^2 = 0.346) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุน เนื่องจากปัจจัยด้านความคุ้มค่าด้านต้นทุนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคสูงที่สุดในแบบจำลอง ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มและผู้ประกอบการขนส่งควรให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงสร้างราคาและค่าจัดส่งที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีค่าใช้จ่ายแอบแฝง ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการตลาดเชิงรุกในรูปแบบการมอบสิทธิประโยชน์หรือคูปองส่วนลดค่าบริการจัดส่งอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นและรักษาความจงรักภักดี ในกลุ่มผู้บริโภคที่มีความอ่อนไหวต่อราคาในเขตสังคมเมือง

ด้านความสะดวกรวดเร็วในการจัดส่ง ผู้ให้บริการต้องยกระดับสมรรถนะของระบบจัดส่งอัจฉริยะโดยมุ่งเน้นความแม่นยำในการพยากรณ์เวลาส่งมอบสินค้าด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการติดตามสถานะการขนส่งแบบเรียลไทม์ ที่มีความเสถียรและแม่นยำสูง เพื่อตอบสนองพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของคนเมืองใหญ่ที่ต้องการความแน่นอนและการประหยัดเวลาสูงสุด

ด้านความเชื่อมั่นต่อแพลตฟอร์ม องค์กรธุรกิจดิจิทัลต้องสร้างปราการความน่าเชื่อถือ ผ่านการกำหนดนโยบายธรรมาภิบาลและการแสดงตัวตนที่ตรวจสอบได้ทางกฎหมาย พร้อมทั้งกำหนดมาตรการเยียวยาชดเชยความเสียหายที่รวดเร็ว ตรงจุด และเป็นธรรมเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในบริการ เช่น สินค้าชำรุด สูญ

หาย หรือเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด นอกจากนี้ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และพัฒนาระบบชำระเงินดิจิทัลที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงที่ผู้บริโภครับรู้และแปรเปลี่ยนเป็นความเชื่อมั่นเชิงพฤติกรรมในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามโครงสร้างปิด ทว่าพฤติกรรมการเปิดรับเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มจัดส่งอัจฉริยะของผู้บริโภคมีพลวัตที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาในอนาคตจึงควรขยายผลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ดิจิทัลเพื่อเจาะลึกมิติพฤติกรรมศาสตร์ รวมไปถึงการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาพฤติกรรมระยะยาว เพื่อติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้บริโภคในมิติเวลาที่ต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่เท่าทันต่อสถานการณ์ดิจิทัลดิสรัปชันที่มีความผันผวนสูง

เอกสารอ้างอิง

ณัตตยา เอี่ยมคง. (2565). ปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าวิสาหกิจชุมชนผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร, *7*(1), 9-20.

นัฐพัชร สมงาม, พนิดา นิลอรุณ, และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวรงค์ชัย. (2568). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์. *7*(3), 503-518.

Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). Digital marketing: Strategy, implementation and practice. 7th ed.. Pearson.

Chocholáč, J., Sommerauerová, D., Hyršlová, J., Kučera, T., Hruska, R., & Machalík, S. (2020). Service quality of the urban public transport companies and sustainable city logistics. Open Engineering. 10(1), 86-97. https://doi.org/10.1515/eng-2020-0010.

Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. 3rd ed.. John Wiley & Sons.

Gefen, D., Karahanna, E. and Straub, D.W. (2003) Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model. MIS quarterly. 27, 51-90.

Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D. W. (2003). Trust and TAM in online shopping: An integrated model. MIS Quarterly. *27*(1), 51-90. https://doi.org/10.2307/30036519.

Gomez-Suarez, M., & Martinez-Ruiz, M. P. (2024). Perceived digital value and its consequence on continuous purchase intention in on-demand delivery apps. *Journal of Retailing and Consumer Services*. *78*, Article 103712. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.103712.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis. 7th ed.. Pearson.

Rabetino, R., Kohtamäki, M., & Federico, J. S. (2021). A (re)view of the philosophical foundations of strategic management. International Journal of Management Reviews. 23(4), 453–490. https://doi.org/10.1111/ijmr.12252.

Rana, M. M., Siddiqee, M. S., Sakib, M. N., & Ahamed, M. R. (2024). Assessing AI adoption in developing country academia: A trust and privacy-augmented UTAUT framework. Heliyon. *10*(18), e37569. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37569.

Sari, D. P., Handayani, T., & Utomo, R. B. (2024). The role of economic value perception in digital commerce ecosystem. International Journal of Electronic Commerce and Digital Markets. 16(2), 145–162. https://doi.org/10.1080/10864415.2024.1234567.

Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. World Economic Forum.

Wu, Y., & Huang, H. (2023). Influence of Perceived Value on Consumers' Continuous Purchase Intention in Live-Streaming E-Commerce—Mediated by Consumer Trust. Sustainability, 15(5), 1-19. https://doi.org/10.3390/su15053910.

ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

A Needs Assessment for a Digital-Age Student Support System in Schools of Chiang Muan District, Phayao Primary Educational Service Area Office 2, Thailand.

นาตาชา เกิดคง

Natacha kerdkong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educational Administration School of Education University of Phayao

E-mail: Natacha19971997@gmail.com

โทร. 061-268-9813

Received: 29 December 2025; Revised: 24 January 2026; Accepted: 2 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเชียงม่วน จำนวน 12 โรงเรียน รวม 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ 3 ตอน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ ($PNI_{modified}$) รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.58) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก (μ = 4.95) เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุดคือ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($PNI_{modified}$ = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ ($PNI_{modified}$ = 0.40) และด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.38) ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลมีประเด็นสำคัญ มีดังนี้ (2.1) ควรพัฒนาระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้ครูและผู้บริหารมองเห็นความก้าวหน้าของการช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว (2.2) ควรสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลคลาวด์ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลและลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร และ (2.3) ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันออนไลน์

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยุคดิจิทัล อำเภอเชียงม่วน

Abstract

The objectives of this research: 1) to investigate the needs for the operation of the student care and support system in the digital age for schools in Chiang Muan District, under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to explore recommendations for the operation of this system. The target group consisted of 107 school administrators and teachers from 12 schools in Chiang Muan District, along with 3 experts. The research instrument was a three-part questionnaire with a Content Validity (IOC) of 1.00 and a total reliability of 0.98. Data were collected through online questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), as well as content analysis for the open-ended recommendations.

The research findings revealed that: 1) regarding the priority needs for student support systems in the digital era, the overall current state was at a moderate level (μ = 3.58), while the desirable state was at a high level (μ = 4.95). Ranking the priority needs using ($PNI_{modified}$) showed that the area with the highest urgency was Information Technology Usage ($PNI_{modified}$ = 0.47), followed by Monitoring and Evaluation of Assistance ($PNI_{modified}$ = 0.40), and the Organization of Student Support Systems ($PNI_{modified}$ = 0.38), respectively. 2) Key recommendations for the implementation included: (2.1) developing a real-time monitoring system to enable teachers and administrators to track assistance progress promptly; (2.2) supporting the use of cloud-based databases to integrate individual student data and reduce documentation redundancy; and (2.3) providing continuous digital skill development training for teachers to enhance proficiency in using online tools and applications.

Keywords: Needs Assessment; Student Support; System Digital Age; Chiang Muan District

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตและระบบการจัดการของสังคม รวมถึงภาคการศึกษาที่ต้องปรับตัวเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (UNESCO, 2021) นักเรียนในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปราะบางมากขึ้น ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว ทำให้โรงเรียนไม่อาจทำหน้าที่เพียงให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องดูแล ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนอย่างรอบด้านเพื่อตอบสนองต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561–2580) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเน้นการยกระดับคุณภาพคนไทย การลดความเหลื่อมล้ำ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) นอกจากนี้ นโยบายเร่งรัดของกระทรวงศึกษาธิการ ยังเน้นให้สถานศึกษาดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ประเทศไทยได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติการบริหารภาครัฐดิจิทัล พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยเน้นการให้บริการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงข้อมูล และลดขั้นตอนการทำงานแบบเดิม (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล , 2564) กฎหมายนี้จึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากระบบเดิมไปสู่ระบบที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 9 มาตรา 24 ซึ่งกำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม และต้องสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 8 ที่ระบุให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ , 2545) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ยังได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกระดับต้องนำระบบดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารและให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่า รวมทั้งเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างมั่นคง ปลอดภัย และมีธรรมาภิบาล

ภายใต้การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัลตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐยกระดับกระบวนงานผ่านระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จึงได้บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่เน้นการนำข้อมูลดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและครอบคลุมนี้ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อพันธกิจในการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ แต่ยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2568)

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผ่านระบบสารสนเทศดิจิทัลในปีการศึกษา 2567 พบข้อค้นพบที่สะท้อนพฤติกรรมนักเรียนในพื้นที่อำเภอเชียงม่วนอย่างมีนัยสำคัญ โดยแม้จะเป็นพื้นที่ที่มีประชากรนักเรียนเพียง 1,166 คน ซึ่งมีขนาดน้อยกว่าพื้นที่ใกล้เคียงอย่างอำเภอเชียงคำที่มีจำนวนนักเรียน 4,677 คน และอำเภอปงที่มีจำนวนนักเรียน 3,066 คน แต่อำเภอเชียงม่วนกลับพบดัชนีความเสี่ยงกระจุกตัวหนาแน่นที่สุดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยพบปัญหาปัญหาพฤติกรรมสูงถึง 2,372 กรณี จากนักเรียน 1 คนในอำเภอเชียงม่วนมีปัญหาพฤติกรรมซ้ำซ้อนมากกว่า 1 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการคัดกรองพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) ระดับประเทศ ซึ่งโดยทั่วไปพบกลุ่มเสี่ยงเฉลี่ยร้อยละ 15 ของประชากรนักเรียน (กรมสุขภาพจิต, 2566) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานการคัดกรองระดับประเทศ ถึง 13.5 เท่า สะท้อนถึงสภาวะพฤติกรรมซ้อนทับ ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับบริบทความเปราะบางของสถาบันครอบครัว เนื่องจากนักเรียนร้อยละ 95.54 ไม่ได้พักอาศัยอยู่กับบิดามารดา และร้อยละ 60.98 มาจากครอบครัวที่หย่าร้างหรือแยกทางกัน ส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในรูปแบบเดิม ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและการตอบสนองต่อปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างทันท่วงที

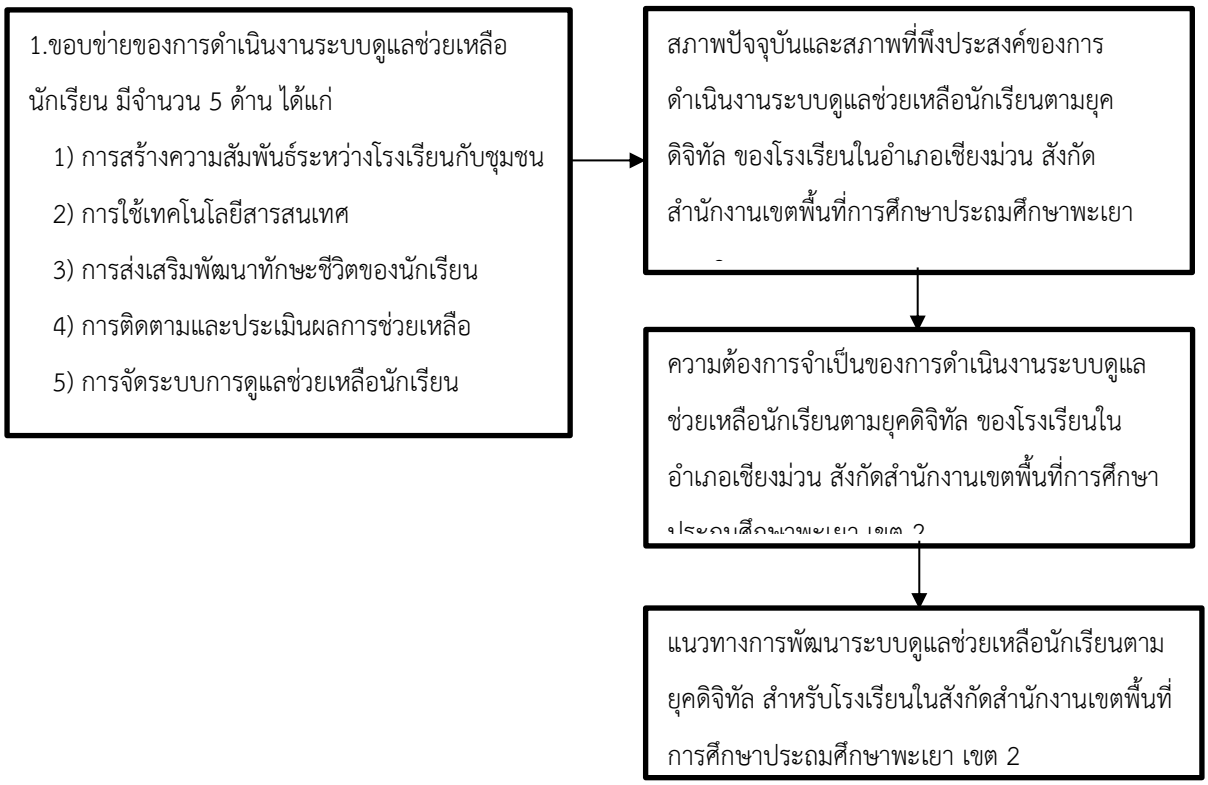
ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อวางรากฐานการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนภายใต้บริบทของพระราชบัญญัติการบริหารภาครัฐดิจิทัล เพื่อวางแผนและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนยุคดิจิทัลได้อย่างเท่าทันและมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยี ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อันจะเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ในการแก้ไขวิกฤตการณ์และพัฒนาเป็นพื้นที่ต้นแบบ เพื่อการขยายผลเชิงนโยบายไปสู่พื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงคการวิจัย

1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ประกอบด้วย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเชียงม่วน จำนวน 12 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน และครูจำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 107 คน (ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศสภาพ ตำแหน่งหน้าที่

ปัจจุบัน และระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, อ้างถึงใน กอบชัย ลี้พิสิษฐ์สกุล, 2565, หน้า 39) โดยผู้วิจัยได้ให้คะแนนและเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน 4) การติดตามและประเมินผล และ 5) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศสภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยการหาความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน กอบชัย สังสิทธิสกุล, 2565, หน้า 39) โดยใช้วัดรายด้าน และรายข้อด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน

และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (Modified Priority Needs Index, สุวิมล ว่องวาณิช, อ้างถึงใน พิชญ์ชธร โสคำ, 2562, หน้า 94) เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความจำเป็นในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมากไปน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในสูงมากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

4. แบบสอบถามข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) ค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) และสภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวม

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$
	μ	μ	
1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.73	4.96	0.33
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.36	4.94	0.47
3. การส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน	3.67	4.95	0.35
4. การติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ	3.52	4.93	0.40
5. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.61	4.98	0.38
รวม	**3.58**	**4.95**	**0.38**

จากการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในภาพรวมพบค่าดัชนีเท่ากับ 0.38 โดยผู้วิจัยกำหนด เกณฑ์พิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ด้านที่มีค่าดัชนีสูงที่สุดแสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีช่องว่างระหว่าง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงค์ประสงค์ห่างกันมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($PNI_{modified}$ = 0.47) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็น เร่งด่วนที่สุด เนื่องจากมีค่าความต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์สูงสุด

ลำดับที่ 2 ด้านการติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ ($PNI_{modified}$ = 0.40)

ลำดับที่ 3 ด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.38)

ลำดับที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.35)

ลำดับที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($PNI_{modified}$ = 0.33)

ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนในอำเภอเชียงม่วนควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบการติดตามผลเป็นอันดับแรก เพื่อลดช่องว่างของปัญหาและรองรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล	**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**	**n = 107**
1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	1.1 พัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เข้าถึงง่ายสำหรับผู้ปกครองและผู้นำชุมชน (เช่น Line Groupหรือแอปพลิเคชันเฉพาะ) ในการเฝ้าระวังและรายงานพฤติกรรมนักเรียน	10
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.1 สนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทุกห้องเรียน	15
	2.2 จัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปหรือแพลตฟอร์มที่ลดภาระการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อนของครู	10
3. การส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน	3.1 ผลิตสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ (Digital Literacy) และความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	10

	3.2 จัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพยุคดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ร่วมกับวิทยากรภายนอก	5
4. การติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ	4.1 พัฒนาระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ (Real-time Dashboard) ที่ผู้บริหารและครูเข้าดูข้อมูลร่วมกันได้	15
	4.2 ใช้ระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อพบนกเรียนกลุ่มเสี่ยงเพื่อให้การช่วยเหลือทันท่วงที	21
5. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	5.1 อบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงสำหรับครูแนะแนวและครูประจำชั้นอย่างต่อเนื่อง	15
	5.2 เชื่อมโยงฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเข้ากับระบบคัดกรองดิจิทัลของกระทรวงฯ อย่างเป็นเอกภาพ	6

ผลการศึกษาแนวทาง/ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล จากการรวบรวมข้อเสนอแนะ สรุปแนวทางที่สำคัญได้ 3 ประเด็นหลัก คือ

1. ควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มสารสนเทศที่เป็นระบบ Dashboard เพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงแบบ Real-time และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ควรส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันหรือสื่อมัลติมีเดียในการคัดกรองและสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อความรวดเร็วและลดภาระงานเอกสารของครู
3. การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Digital Resilience) ให้แก่ผู้เรียน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลในอำเภอเชียงม่วนอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.58) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.95) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคสำคัญด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ที่ระบุว่าการประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยชี้ให้เห็นช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง แม้โรงเรียนในอำเภอเชียงม่วนจะมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับที่น่าพอใจอยู่แล้ว แต่การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล ยังมีช่องว่างสำคัญในเรื่องการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยใน

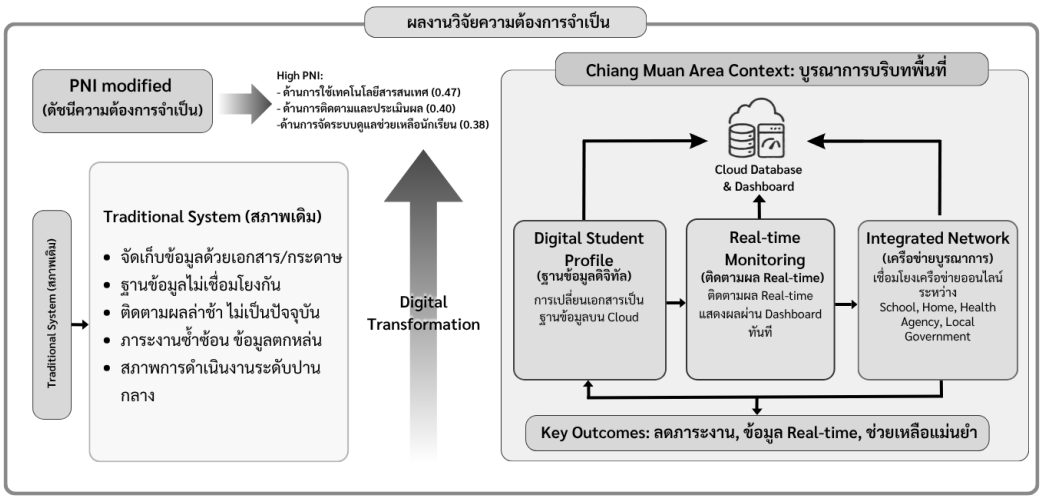
การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบว่าการติดตามผลในปัจจุบันยังมีความล่าช้า ไม่สามารถสะท้อนสถานะความเสี่ยงของนักเรียนได้แบบเรียลไทม์ (Real-time) จึงส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่คาดหวังให้มีการพัฒนาระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อลดภาระงานและเพิ่มความแม่นยำในการช่วยเหลือเด็กนักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุด

2. ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ($PNI_{modified}$) ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนอันดับที่ 1 คือ เทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = 0.47) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบเดิมที่มีอยู่อาจขาดความต่อเนื่องและมีความล่าช้าในการจัดการข้อมูล และข้อมูลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงจึงไม่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน (Real-time) ผู้วิจัยจึงอภิปรายได้ว่าการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถรายงานผลได้ทันทีจึงเป็นสิ่งที่ครูและผู้บริหารต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการทำรายงานย้อนหลังในรูปแบบกระดาษไปสู่การใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลที่แม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ที่เน้นย้ำถึงการปรับปรุงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสู่การเป็นระบบดิจิทัล (Smart Student Support System) เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลและติดตามช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และลดขั้นตอนการทำเอกสารที่ซับซ้อน ทำให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูตัดสินใจในการช่วยเหลือและส่งต่อนักเรียนได้อย่างแม่นยำกว่าการใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบเดิม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยสรุปออกมาเป็นรูปแบบ "D-ASSIST Model" (Chiang Muan Model) โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบสำคัญดังนี้

D-ASSIST Model: องค์ความรู้ใหม่ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล (Chiang Muan Model)



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ คือแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุกผ่าน D-ASSIST Model ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของสถานศึกษาอำเภอเชียงม่วน การมีฐานข้อมูลดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย (Digital Student Profile) และระบบการติดตามผลแบบปัจจุบัน (Real-time Monitoring) เพื่อลดช่องว่างในการทำงานยุคดิจิทัล ผลวิจัยชี้ให้เห็นชัดเจนว่าเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้เป็นเพียงอุปกรณ์เสริม แต่เป็นเครื่องมือหลักในการตัดสินใจเชิงบริหารที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของภาระงานครู และเพิ่มความแม่นยำในการดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงผ่านเครือข่ายความร่วมมือออนไลน์ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

สรุป

จากการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ของโรงเรียนในอำเภอเชียงม่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.58) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.95$) เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($PNI_{modified}$ = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ ($PNI_{modified}$ = 0.40) และด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.38) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัล ข้อเสนอแนะที่สำคัญจากการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบติดตามผลเชิงรุกแบบเรียลไทม์ (Real-time Monitoring) ผ่านแอปพลิเคชันหรือ Dashboard ดิจิทัล เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในการช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงได้ทันท่วงที ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลคลาวด์ (Cloud-based Database) เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและเพิ่มความแม่นยำในการเชื่อมโยงเครือข่ายความช่วยเหลือระหว่างครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

ขอเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามพฤติกรรมนักเรียนแบบ Real-time เช่น ระบบ Dashboard เพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถมองเห็นความก้าวหน้าของการช่วยเหลือได้อย่างเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลบนระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อให้ข้อมูลมีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบ และลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำเอกสาร

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 หรือสถานศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเชิงลึกของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อให้ได้ต้นแบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

เอกสารอางอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

กรมสุขภาพจิต. (2566). รายงานการสำรวจสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นไทยประจำปี 2566. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). คำอธิบายพระราชบัญญัติการบริหารภาครัฐและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. https://www.dga.or.th

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2565). คู่มือแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน: การคัดกรองและการช่วยเหลือเบื้องต้น. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2568). รายงานผลการดำเนินงานระบบสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปีการศึกษา 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707

Let Death Bear Witness: A Comparative Analysis of Surdas and Nirmala

SASASIRI SUWANNATHIP
SOLOS PRASITNOK
Faculty of Humanities and Social Science
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
E-mail: Sasasiri.suwan11@gmail.com

Received: 28 January 2026; Revised: 1 March 2026; Accepted: 30 August 2026

Abstract

This research aims: *The first,* to examine the dimensions of discrimination, humiliation, and exploitation endured by Surdas from *Rangabhumi* (1925) and Nirmala from *Nirmala* (1927), two seminal characters from Munshi Premchand's Hindi novels; *the second,* to analyze the tragic trajectories that culminate in their deaths; and *the third,* to conduct a comparative investigation of both characters through the integrated lens of Dalit consciousness and tragic aesthetics. This research is a documentaryresearch employing qualitative textual analysis through a synthesized theoretical framework of Dalit Studies and classical Tragedy Theory, drawing upon Ambedkarite thought, Sharankumar Limbale's Dalit aesthetics, Aristotelian tragic theory, and Raymond Williams's concept of modern tragedy.

The research results found that:

1) Regarding discrimination, humiliation, and exploitation, both Surdas and Nirmala, despite their disparate social positions, endure systematic oppression mediated through structures of caste, class, gender, and colonial modernity. Surdas, as a blind beggar, experiences spatial marginalization and economic dispossession through caste hierarchy and industrial capitalism. Nirmala, as a young woman without dowry, suffers commodification through the patriarchal institution of mismatched marriage. Both protagonists embody what this study terms "structural dalithood," a state of being crushed, marginalized, and rendered voiceless by hegemonic social structures.

2) Regarding the tragic trajectories culminating in their deaths, their deaths function not merely as narrative denouements but as epistemic acts exposing the violence of patriarchy,

capitalism, and caste-inflected social hierarchies. The tragic flaw (hamartia) inheres not in the protagonists but in the social architecture—the caste-class nexus for Surdas and the patriarchal dowry system for Nirmala—constituting "structural hamartia."

3) Regarding the comparative analysis, both protagonists converge as "ordinary" tragic figures whose suffering derives from structural rather than individual causes, and both texts perform a testimonial function bearing witness to violence rendered invisible by dominant discourse. However, they diverge in resistance modalities: Surdas articulates active opposition in public space, while Nirmala's resistance remains interior and confined to domestic space. This study contributes to comparative literature by proposing a methodological synthesis bridging Western tragic theory with indigenous Indian critical frameworks.

Keywords: Surdas, Nirmala, structural violence, subaltern studies, Premchand

Introduction

Munshi Premchand (1880–1936), universally acknowledged as the *Upanyās Samrāṭ* (Emperor of Novels) of Hindi literature, occupies a singular position in the literary cartography of modern India. His oeuvre, characterized by an unwavering commitment to social realism and humanistic values, constitutes an extended meditation on the structural violence embedded within Indian society—violence perpetrated through the interlocking mechanisms of caste, class, gender, and colonial exploitation. Among his prolific corpus, two novels stand as particularly trenchant critiques of systemic oppression: *Rangabhumi* (The Arena, 1925) and *Nirmala* (1927). The protagonists of these works—Surdas, a blind beggar who resists industrial capitalism, and Nirmala, a young woman destroyed by the patriarchal institution of mismatched marriage—though superficially dissimilar, are united by the common thread of their tragic destinies.

This study undertakes a comparative literary analysis of these two characters through a synthesized theoretical framework combining Dalit Studies with classical and modern Tragedy Theory. The investigation is situated within the broader field of Hindi literary criticism and comparative literature, engaging with both Western theoretical traditions (Aristotelian tragedy, Raymond Williams's modern tragedy, Terry Eagleton's political tragic theory) and indigenous Indian critical frameworks (Ambedkarite thought, Sharankumar Limbale's Dalit aesthetics, Gopal Guru's epistemology of the oppressed). Through this synthesis, the study proposes the concept of "Dalit Tragedy" as a new analytical paradigm that reconceptualizes Aristotelian hamartia as structural rather than individual, transforms catharsis from emotional

purgation into political awakening, and demonstrates how the deaths of marginalized protagonists function as epistemic acts indicting hegemonic social orders.

This methodological intervention is predicated on the recognition that conventional Western literary frameworks, when applied in isolation to South Asian texts, often fail to apprehend the specificities of caste-based oppression and indigenous modes of resistance.

Research Objectives

1. To examine the manifold forms of discrimination, humiliation, and exploitation experienced by Surdas and Nirmala within their respective narrative universes, with particular attention to how structures of caste, class, gender, and colonial modernity mediate these experiences.
2. To analyze the tragic trajectories of both protagonists, investigating how their deaths function as a narrative.
3. To conduct a comparative analysis of both characters through the lens of the Dalit framework and tragic aesthetics.

Research Methodology

This study employs a qualitative research design within an interpretivist paradigm, utilizing textual analysis as its primary methodology. The primary sources comprise the original Hindi editions of Premchand's Rangabhumi (12th ed., Manoj Publications, 2024) and Nirmala (Pangram Publications, 2024). The analytical procedure proceeds through four stages: close reading of both novels to identify passages relevant to oppression, resistance, and tragic experience; thematic coding according to theoretical categories including discrimination, hamartia, catharsis, and testimonial function; theoretical application of Dalit theory and Tragedy theory to the coded passages; and comparative analysis of both protagonists across identified thematic dimensions.

Research Findings

Textual Analysis: Discrimination, Humiliation, and Exploitation

1. Surdas: The Disabled Body as Site of Resistance

The passage from *Rangabhumi* presents Surdas not merely as a character but as what Gopal Guru might term an “empirical subject” whose knowledge emerges from embodied

experience of marginalization. Premchand's spatial cartography of the city operates as a material manifestation of what Ambedkar theorized as "graded inequality":

> "शहर अमीरों के रहने और क्रय-विक्रय का स्थान है। उसके बाहर की भूमि उनके मनोरंजन और विनोद की जगह है। उसके मध्य भाग में उनके लड़कों की पाठशालाएँ और उनके मुकदमेबाजी के अखाड़े होते हैं, जहाँ न्याय के बहाने गरीबों का गला घोंटा जाता है। शहर के आस-पास गरीबों की बस्तियाँ होती हैं।"
>
> Translation: The city constitutes the domain of residence and commerce for the affluent. The land beyond its boundaries serves as the site of their leisure and recreation. At its centre lie the educational institutions for their progeny and the arenas of litigation, wherein, under the guise of justice, the throats of the impoverished are throttled. People with low incomes are relegated to the city's periphery.
>
> (Premchand, 2024, 5)

The lexical choice "गला घोंटा जाता है" (throats are throttled) constitutes what Limbale identifies as the testimonial function of Dalit aesthetics—language that bears witness to violence rendered invisible by dominant discourse. The passive construction emphasizes systemic rather than individual agency, aligning with Williams's reconceptualization of tragedy as structural rather than personal. Premchand's concentric model of urban space—affluent center, recreational periphery, impoverished margins—materializes the "graded inequality" Ambedkar theorized. This spatial hierarchy corresponds to what the proposed synthesis terms structural hamartia: the tragic flaw inheres not in Surdas but in the social architecture that relegates him to the city's periphery. The phrase "न्याय के बहाने" (under the guise of justice) performs a critical unmasking function, revealing nyāya, ostensibly a universal value, as an instrument of class oppression. This aligns with Eagleton's analysis of how tragic art articulates resistance to unjust social orders by exposing the contradictions between ideological claims and material realities.

The intertextual invocation of the poet-saint Surdas establishes a paradox central to Dalit epistemology: physical blindness as the condition for spiritual and social vision. Where dominant epistemology privileges the ocular—theoretical gaze from above, Surdas's blindness necessitates knowledge through other modalities: touch, sound, spatial memory, and embodied navigation of hostile terrain. This resonates with Guru's critique of the "theoretical Brahmin/empirical Shudra" divide; Surdas possesses what Guru and Sarukkai term knowledge inaccessible to those in dominant social locations, an understanding of the city's violence that the sighted affluent cannot perceive, precisely because their privilege renders it invisible to them. Within the framework of Dalit Tragedy, the cathartic function undergoes a

significant transformation: Aristotelian catharsis presupposes an audience capable of experiencing pity and fear through identification with the tragic protagonist, yet Premchand's readers occupy heterogeneous social locations. The passage thus performs what might be termed differential catharsis: for marginalized readers, recognition and validation of lived experience; for privileged readers, the discomfort of implication in structural violence. This dual operation fulfills both the testimonial function Limbale identifies and the political potential Eagleton locates in tragic art. At the same time, the metaphor of throttling prefigures literal and figurative deaths that constitute not the resolution of individual error but an indictment of the social order.

When confronted with the demand to surrender his ancestral land, Surdas responds with a statement that crystallizes his position of principled resistance:

"हाँ हुजूर, मेरी ही है। बाप-दादों की इतनी ही तो निशानी बच रही है।"

Translation: Yes, Your Honour, it is indeed mine. This is the only memento of my forefathers that remains.

"सरकार, पुरुखों की यही निशानी है, बेचकर उन्हें कौन मुँह दिखाऊँगा?"

Translation: Sir, this is the sole inheritance from my ancestors. If I sell it, how shall I ever face them?

(Premchand, 2024, 10)

The repetition of "निशानी" (memento/inheritance) transforms land from property into embodied memory, representing what Guru (2002) terms "knowledge born of lived experience" accessible only to the oppressed, while the rhetorical question "बेचकर उन्हें कौन मुँह दिखाऊँगा?" (Having sold it, with what face would I show myself to them?) articulates a moral economy incommensurable with market rationality, demonstrating what Limbale (2004) identifies as Dalit aesthetics' testimonial function. Following Williams (1966), the tragic flaw lies not in Surdas but in the social order itself; the address terms "हुजूर" and "सरकार" mark power asymmetry where Surdas speaks with dignity yet must use the language of subordination, constituting structural hamartia—the convergence of colonial extraction and caste hierarchy that renders dignified resistance simultaneously heroic and futile. The phrase "इतनी ही तो" (only this much) performs a rhetoric of diminishment in which even the most modest claim to ancestral continuity faces annihilation, and, following Eagleton (2003), catharsis here functions as political recognition and solidarity with principled resistance rather than condescending pity. Thus, the Dalit Tragedy framework reveals Surdas's utterance as both a testimonial

witness to caste oppression and the tragic dignity of one who resists a system he cannot overcome.

2. Nirmala: Patriarchy and the Destruction of Women

Premchand's *Nirmala* (1927) presents a compelling case study for the application of the theoretical synthesis proposed as "Dalit Tragedy." While the novel's protagonist is not herself a Dalit, the structural analysis enabled by this framework illuminates how patriarchal oppression operates through mechanisms analogous to caste-based subordination. The dowry system, as depicted in the novel, functions as what Ambedkar termed "graded inequality," a hierarchical structure that assigns differential value to human beings based on material considerations rather than inherent worth.

2.1 The Commodification of Women as Structural Violence

The passage under analysis articulates with devastating precision the dehumanizing logic of the dowry system:

> "अब अच्छे घर की जरूरत न थी। अच्छे वर की जरूरत न थी। अभागिनी को अच्छा घर-वर कहाँ मिलता! अब तो किसी भांति सिर का बोझा उतारना था, किसी भांति लड़की को पार लगाना था, उसे कुएँ में झोंकना था। यह रूपवती है, गुणशीला है, चतुर है, कुलीन है, तो हुआ करे, दहेज नहीं तो उसके सारे गुण दोष हैं, दहेज हो तो सारे दोष गुण हैं। प्राणी का कोई मूल्य नहीं, केवल दहेज का मूल्य है।"
>
> Translation: Now there was no need for a good family. No need for a good groom. Where would an ill-fated girl find a good match anyway! Now the only concern was somehow to remove the burden from one's head, somehow to get the girl across to the other shore, to throw her into a well. She is beautiful, virtuous, clever, and of noble birth. So, what of it? Without dowry, all her virtues become defects; with dowry, all defects become virtues. The person herself has no value; only the dowry has value.
>
> (Premchand, 2024, 24)

The theoretical synthesis of Dalit Tragedy, bringing together Ambedkar's critique of "graded inequality," Limbale's testimonial aesthetics, and Williams's reconceptualization of modern tragedy, proves remarkably productive for analyzing Premchand's *Nirmala* (1927). The novel's opening establishes the dowry system as structural violence through a devastating passage: "यह रूपवती है, गुणशीला है, चतुर है, कुलीन है, तो हुआ करे, दहेज नहीं तो उसके सारे गुण दोष हैं... प्राणी का कोई मूल्य नहीं, केवल दहेज का मूल्य है" (She is beautiful, virtuous, clever, of noble birth—so what of it? Without dowry, all her virtues become defects... The person herself has no value; only the dowry has value). Applying Gopal Guru's critique of the "pernicious divide between theoretical Brahmins and empirical Shudras," we observe that women within the patriarchal marriage

economy occupy an analogous position to Dalits within the caste hierarchy—their intrinsic qualities rendered epistemologically invisible by a framework that recognizes only material wealth as meaningful.

This passage demands a reconceptualization of Aristotelian hamartia: the tragic flaw lies not in Nirmala but in the social structure itself. Premchand's metaphorical language is revealing—marriage is figured as "सिर का बोझा उतारना" (removing the burden from one's head) and, most strikingly, "उसे कुएँ में झोंकना" (throwing her into a well). The "well" (kuāṃ) resonates within the Indian context with both historical female infanticide and the broader metaphor of marriage as social death for women, constituting what Eagleton terms "real-life tragedy" embedded within tragic art. Williams's insistence that "the experiences of ordinary people are instances of living through tragic social blockages" finds precise expression here: Nirmala's tragedy is not the fall of the great but the systematic crushing of an ordinary woman by institutionalized patriarchal violence. Within the framework of the Dalit Tragedy, Aristotelian catharsis shifts from emotional purgation to political awakening. The passage's concluding formulation "प्राणी का कोई मूल्य नहीं, केवल दहेज का मूल्य है" functions not merely to evoke pity but to generate what we might term political catharsis: an emotional clarification enabling recognition of structural violence. The reader's response is directed not toward acceptance of fate characteristic of classical tragedy but toward rejection of the social order that produces such outcomes. The dowry system thus emerges not as a backdrop to individual tragedy but as tragedy's very substance. This structural violence reduces human beings to commodities, which Premchand's devastating metaphor reveals as disposal, a throwing into the well.

2.2 The Violence of Mismatched Marriage

Nirmala's marriage to Totaram, a middle-aged widower with children older than his new bride, exemplifies what might be termed 'reproductive violence.' Premchand captures the psychological toll of this arrangement:

> "चन्नभानू और कृष्णा चले गए, पर निर्मला अकेली बैठी रह गई। कृष्णा के चले जाने से इस समय उसे बड़ा क्षोभ हुआ। कृष्णा, जिसे वह प्राणों से भी अमिक प्यार करती थी, आज इतनी निठुर हो गई। अकेली छोड़कर चली गई। बात कोई न थी, लेकिन दु:खी हृदय दुखती हुई आँख है, जिसमें हवा से भी पीड़ा होती है। निर्मला बड़ी देर तक बैठी रोती रही। भाई-बहन, माता-पिता, सभी इसी भांति मुझे भूल जाएंगे, सबकी आँखें फिर जाएंगी, फिर शायद इन्हें देखने को भी तरस जाऊँ।"
>
> Translation: Chandrabhanu and Krishna departed, but Nirmala remained sitting alone. At this moment, she felt great anguish at Krishna's leaving. Krishna, whom she loved more than her own life, had become so heartless today. She had left her alone and gone away. There was nothing particular to speak of,

> but a sorrowful heart is like an aching eye, in which even the wind causes pain. Nirmala sat weeping for a long time. Brothers and sisters, mother and father, all will forget me in this same manner; everyone's eyes will turn away, and then perhaps I shall even long to see them.
>
> (Premchand, 2024, 23)

The passage from Premchand's *Nirmala* (1927) exemplifies what Raymond Williams (1966) terms "tragic social blockages," in which suffering arises not from individual moral failing but from systemic oppression. Nirmala's anguish, captured in Premchand's metaphor "**दुःखी हृदय दुखती हुई आँख है, जिसमें हवा से भी पीड़ा होती है**" (a sorrowful heart is like an aching eye, in which even the wind causes pain), derives from the patriarchal institution of arranged marriage that treats women as transferable commodities. The structural hamartia lies not within the protagonist but within the dowry system and mismatched marriages that render women's consent irrelevant. This reconceptualization transforms our understanding of tragedy from individual hubris to what we might term "reproductive violence," the systematic harm inflicted upon women through inequitable marital institutions.

Sharankumar Limbale's (2004) emphasis on the testimonial function of Dalit literature—bearing witness to suffering rendered invisible by dominant traditions—applies equally to Premchand's representation of gendered oppression. Nirmala's prophetic lament, "**भाई-बहन, माता-पिता, सभी इसी भांति मुझे भूल जाएंगे**" (all will forget me in this manner), articulates what Ambedkar (1936) recognized as "graded inequality" operating within gender hierarchies. Her tears constitute what Limbale might term an aesthetic of protest—a bodily inscription of structural violence. Though Nirmala belongs to a Brahmin household, her position as a woman subjected to a mismatched marriage places her within a parallel system of marginalization, demonstrating the intersection of gender and caste-based epistemic violence.

The Aristotelian concepts of catharsis and anagnorisis require substantial revision when applied to social realist texts. Following Williams (1966) and Eagleton (2003), catharsis becomes not emotional purgation restoring equilibrium but political awakening disturbing complacency. Nirmala's recognition of her social death—her gradual erasure from familial affection—offers no redemptive resolution; her anagnorisis is itself suffering rather than empowerment. This refusal of cathartic closure aligns with modern tragedy's insistence on the intractability of structural oppression. Through this synthesis of Dalit epistemology and tragic theory, Premchand achieves what Guru (2002) terms an "egalitarian" representation—one that

neither appropriates nor patronizes but bears witness to suffering those dominant literary traditions have historically rendered invisible.

Premchand further illuminates the paradoxical nature of love and suffering in marriage:

> "जैसे कोई वृक्ष जल और प्रकाश से बढ़ता है, लेकिन पवन के प्रबल झोंकों ही से सुदृढ़ होता है, उसी भांति प्रणय भी दुःख के आघातों ही से विकास पाता है। खुशी के साथ हँसने वाले बहुतेरे मिल जाते हैं, रंज में जो साथ रोये, वही हमारा सच्चा मित्र है।"
>
> Translation: Just as a tree derives its growth from water and light, but achieves its fortitude exclusively through the violent buffeting of winds, in precisely the same manner, love too achieves its development exclusively through the assaults of grief. Those who laugh alongside us in happiness are abundant; however, the one who weeps with us in times of distress is the only one who constitutes our genuine friend.

(Premchand, 2024, 97–98)

Premchand's metaphor "जैसे कोई वृक्ष जल और प्रकाश से बढ़ता है, लेकिन पवन के प्रबल झोंकों ही से सुदृढ़ होता है" (Just as a tree grows from water and light, but becomes strong only through the violent gusts of wind) encodes an epistemology of suffering that resonates profoundly with Dalit literary theory. The passage privileges experiential knowledge gained through adversity over comfortable prosperity, articulating what Gopal Guru terms "knowledge born of lived experience." The distinction between "खुशी के साथ हँसने वाले" (those who laugh with us in happiness) and "रंज में जो साथ रोये" (those who weep with us in sorrow) establishes an epistemic hierarchy wherein authentic understanding emerges exclusively from shared suffering. This formulation anticipates Limbale's testimonial aesthetics: genuine friendship, like genuine literature, must bear witness to pain rather than merely celebrate joy. Premchand, though not Dalit himself, demonstrates the "deep empathetic engagement" that Guru and Sarukkai theorize as enabling non-marginalized writers to access subaltern consciousness. Read through Raymond Williams's reconceptualization of modern tragedy, the passage relocates tragic meaning from aristocratic downfall to quotidian endurance. The violent winds "पवन के प्रबल झोंकों" (the powerful gusts of wind) represent not Aristotelian hamartia as an individual flaw but structural forces that assault ordinary lives.

Premchand's formulation "प्रणय भी दुःख के आघातों ही से विकास पाता है" (love too develops only through the blows of sorrow) suggests that love's development through suffering constitutes a form of anagnorisis. This recognition transforms ignorance into knowledge. The cathartic operation functions through the reader's identification with this universal pattern: we recognize ourselves in the tree buffeted by winds, achieving emotional clarification through

witnessing represented suffering. Eagleton's political reading illuminates how this passage resists romantic idealization, insisting that suffering is constitutive of authentic human connection. The synthesis of these frameworks reveals Premchand's passage as an articulation of what this study terms Dalit Tragedy. The metaphorical structure performs a crucial ideological operation: suffering becomes not merely an obstacle but a necessary condition for both growth "सुदृढ़ होता है" (becomes strong) and an authentic relationship "सच्चा मित्र" (faithful friend). This formulation simultaneously acknowledges structural violence—the winds that buffet, and the grief that assaults—while locating transformative potential within endurance. The passage thus occupies the theoretical intersection where Dalit epistemology meets tragic catharsis: suffering functions as both testimony and transfiguration, both indictment and transcendence. The true friend "सच्चा मित्र" who weeps alongside becomes the figure through whom structural tragedy achieves its meaning, transforming individual anguish into collective witness.

Comparative Analysis: Convergences and Divergences

1. Convergences

Both Surdas and Nirmala function as what Williams terms "ordinary" tragic protagonists whose suffering derives from structural rather than individual causes. In each case, Premchand relocates Aristotelian hamartia from character to social architecture—the caste-class nexus for Surdas, the patriarchal dowry system for Nirmala. Neither protagonist possesses a tragic flaw; instead, they inhabit systems designed to render their intrinsic worth invisible. The testimonial function identified by Limbale operates analogously in both texts. Surdas's blindness and Nirmala's commodification as a bride each constitute embodied knowledge inaccessible to dominant perspectives. Both characters articulate what Guru theorizes as experiential epistemology: Surdas perceives urban violence that the sighted cannot see; Nirmala understands marital erasure that patriarchal discourse naturalizes. Premchand employs parallel rhetorical strategies of diminishment. Surdas's "इतनी ही तो" (only this much) mirrors the systematic negation in Nirmala's passage, where virtues become defects without dowry. Both formulations expose how hegemonic systems annihilate even minimal claims to dignity.

2. Divergences

The modality of resistance differs fundamentally. Surdas articulates active, vocal opposition; his refusal to sell ancestral land constitutes principled defiance legible as heroic. Nirmala's resistance remains interior, expressed through tears and prophetic lament rather

than confrontation. This divergence reflects gendered possibilities for agency: Surdas can refuse; Nirmala can only weep. The cathartic operation bifurcates accordingly. Surdas's tragedy generates what Eagleton terms political solidarity with resistance; readers recognize heroism in futility. Nirmala's trajectory produces what we might term a melancholic catharsis—recognition without redemption, in which anagnorisis itself constitutes suffering rather than empowerment. Spatial dynamics also diverge. Surdas occupies a contested public space—the urban periphery—where economic struggle unfolds visibly. Nirmala's tragedy transpires within domestic interiors, her social death accomplished through private erasure from familial memory. This public/private distinction maps onto gendered spheres of oppression.

3. Synthesis

Together, these protagonists demonstrate Dalit Tragedy's applicability across intersecting axes of marginalization—caste, class, and gender—while revealing how structural violence adapts its mechanisms to different social locations.

Discussion

The textual analysis of Premchand's *Rangabhumi* and *Nirmala* demonstrates the analytical productivity of synthesizing Dalit literary theory with Western tragic frameworks. This discussion examines the theoretical implications, methodological contributions, and limitations of the proposed "Dalit Tragedy" paradigm.

1. Theoretical Implications

The reconceptualization of Aristotelian hamartia as a structural rather than an individual phenomenon constitutes the study's primary theoretical contribution. Classical tragic theory locates the fatal flaw within the protagonist's character; the Dalit Tragedy framework relocates it to the social architecture itself. Surdas's blindness and Nirmala's lack of dowry function not as personal deficiencies but as markers through which systemic violence operates. This reconceptualization aligns with Williams's democratization of tragedy while extending it through Ambedkar's specific analysis of graded inequality.

The concept of "differential catharsis" addresses a limitation in Aristotelian theory: its assumption of a homogeneous audience capable of unified emotional response. Premchand's readers occupy heterogeneous social locations, generating divergent cathartic experiences—recognition and validation for marginalized readers, implication and discomfort for privileged ones. This bifurcation transforms catharsis from emotional purgation into political operation, fulfilling Eagleton's criterion for tragedy's revolutionary potential.

2. Methodological Contributions

The integration of Guru and Sarukkai's epistemological critique with literary analysis enables a reading practice attentive to knowledge hierarchies within texts. Surdas's blindness-as-vision and Nirmala's experiential understanding of marital commodification exemplify what dominant epistemology cannot perceive—this methodological orientation privileges testimonial content without reducing literature to a sociological document.

The comparative analysis reveals both the framework's versatility and its limits. Dalit Tragedy proves applicable across caste, class, and gender axes. Yet, the divergent modalities of resistance—Surdas's vocal refusal versus Nirmala's interior weeping—indicate that structural violence adapts to different social locations in ways requiring differentiated analytical attention. Specifically, the framework's capacity to illuminate gendered oppression within upper-caste households demonstrates that "dalithood" as a structural condition transcends the boundaries of caste identity per se, extending to any subject position systematically rendered voiceless by hegemonic power. However, this extension also raises important questions about whether the analogy between caste-based and gender-based oppression risks flattening the distinctive historical specificities of each. Future applications of the Dalit Tragedy framework would benefit from more granular attention to how different axes of marginalization—caste, class, gender, disability, and colonial subjection—interact to produce qualitatively distinct experiences of structural violence, rather than treating them as merely parallel manifestations of a single oppressive logic.

Conclusion

The Dalit Tragedy framework demonstrates that Indian social realism requires a theoretical apparatus adequate to its specific configurations of structural violence. Neither Western tragic theory alone nor Dalit literary criticism alone suffices; their synthesis generates analytical insights inaccessible to either framework independently. Premchand's protagonists emerge not as flawed individuals meeting inevitable fates but as witnesses whose suffering indicts the social orders that produce it.

The relevance of this analytical framework extends well beyond its literary-historical context. The structural violence that Premchand depicted in the 1920s—caste-based economic dispossession, the commodification of women through dowry, and the systematic silencing of marginalized voices—continues to manifest in contemporary Indian society and, indeed, in societies globally. Despite legal prohibitions, the dowry system persists as a

significant factor in domestic violence and female suffering across South Asia; caste-based discrimination continues to shape access to education, employment, and justice; and the intersectional marginalization of those who occupy multiple subordinate social positions remains a pressing concern. The Dalit Tragedy framework, by demonstrating how structural hamartia operates across different axes of oppression, offers a critical tool not only for literary analysis but also for understanding the persistent mechanisms through which social hierarchies reproduce themselves in the contemporary era. In an age marked by rising awareness of systemic inequality and intersectional injustice, the synthesis of indigenous critical frameworks with established Western theories provides a methodologically rigorous and culturally grounded approach to interrogating the structures of power that continue to determine who is heard, who is silenced, and whose suffering is rendered visible or invisible.

Recommendation

Future research should apply the Dalit Tragedy framework to Dalit-authored texts to examine whether literature emerging directly from marginalized experience yields different analytical outcomes, thereby addressing unresolved questions of epistemic authority. Additionally, empirical reception studies investigating how readers from diverse social locations experience catharsis when encountering these texts would substantiate the concept of differential cathartic operations proposed herein.

References

Ambedkar, B. R. (1936). Annihilation of caste. Self-published.

Aristotle. (1996). Poetics (M. Heath, Trans.). Penguin Classics. (Original work published c. 335 BCE)

Bharata. (1967). Nāṭyaśāstra (M. Ghosh, Trans.). Manisha Granthalaya.

Eagleton, T. (2003). Sweet violence: The idea of the tragic. Blackwell.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. Journal of Peace Research, 6(3), 167–191. https://doi.org/10.1177/002234336900600301

Guru, G. (2002). How egalitarian are the social sciences in India? Economic and Political Weekly, 37(50), 5003–5009.

Limbale, S. (2004). Towards an aesthetic of Dalit literature: History, controversies, and considerations (A. Mukherjee, Trans.). Orient Longman. (Original work published 1996)

Margalit, A. (1996). The decent society. Harvard University Press.

Premchand, M. (2024). Raṅgabhūmi [रंगभूमि] (12th ed.). Manoj Publications.

Premchand, M. (2024). Nirmalā [निर्मला]. Pangram Publishers.

Spivak, G. C. (1988). Can the subaltern speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Eds.), Marxism and the interpretation of culture (pp. 271–313). University of Illinois Press.

Taylor, D. (2003). The archive and the repertoire: Performing cultural memory in the Americas. Duke University Press.

Valmiki, O. (2003). Joothan: A Dalit's life (A. P. Mukherjee, Trans.). Columbia University Press. (Original work published 1997).

Williams, R. (2006). Modern tragedy (P. McCallum, Ed.). Broadview Press. (Original work published 1966).

การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

The Implementation of School–Community Relations in Schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

จตุพล ศรีทองแก้ว

Jatupon Srithongkeaw

โรงเรียนวัดบ้านแหลมกรวด (อินทรประดิษฐ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Wat Ban Laem Kruat (Intharapradit) School Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

E-mail: jatupon359@gmail.com

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

Rungchatchadaporn Vehachart

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Lecturer, Faculty of Education Thaksin University, Songkhla

E-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

Received: 29 December 2025; Revised: 12 January 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 291 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการให้บริการชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการ

ดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นและเชิญชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนควรให้บริการและสนับสนุนกิจกรรมร่วมกับชุมชน รวมถึงพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงชุมชนได้อย่างทั่วถึง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน, การมีส่วนร่วมของชุมชน, การให้บริการชุมชน, การสนับสนุนกิจกรรมภายในโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Abstract

The purposes of this research article were: (1) to study school–community relations of schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2; (2) to compare school–community relations of schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2; and (3) to synthesize recommendations for improving school–community relations of schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 291 government teachers. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .973. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test.

The research findings revealed that: (1) the overall level of school–community relations of schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, as well as each aspect, was at a high level. When considering each aspect, support for school activities was rated at the highest level, followed by community participation, public relations, and community services, which had the lowest mean score; (2) the comparison of school–community relations indicated that teachers' opinions did not differ significantly by gender, age, work experience, or school size; and (3) the synthesized recommendations suggested that school administrators should promote community participation in school development by providing forums for expressing opinions and inviting community members to serve on school committees. In addition, schools should provide services and support joint activities with the community, as well as improve public relations to ensure broader and more effective access to the community.

Keywords: School–Community Relationship, Community Participation, Community Services, Support for School Activities, Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาในฐานะกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบนโยบายและบทบัญญัติทางกฎหมายด้านการศึกษาของประเทศที่กำหนดให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยมาตรา 54 บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพแก่ประชาชนทุกคน ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา นอกจากนี้ มาตรา 258 (ง) ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสังคม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบการศึกษา โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งระบุถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน รวมถึงยุทธศาสตร์ด้านการลดความเหลื่อมล้ำที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่ขาดแคลนทรัพยากร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำบทบาทของชุมชนในกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมาตรา 30 ระบุว่าสถานศึกษาต้องเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ขณะที่มาตรา 39 กำหนดให้ชุมชนมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนในการสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรทางศาสนา และองค์กรภาคประชาชน สามารถสนับสนุนโรงเรียนในด้านทรัพยากร งบประมาณ และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริจาคเงิน อุปกรณ์การเรียน หรืออุปกรณ์กีฬา ซึ่งมีส่วนช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

อย่างไรก็ตาม บริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ทำให้จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาหลายแห่งต้องปิดตัวลง และจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ประกอบกับปัญหาด้านบุคลากร เช่น การขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น และอัตราส่วนครูต่อนักเรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2560–2579 ได้กำหนดแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และพัฒนาระบบประเมินคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560–2579) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากชุมชนเป็นฐานทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนการศึกษา ขณะเดียวกัน โรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณค่าทางสังคมของประชาชน ความร่วมมือดังกล่าวครอบคลุมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาส และการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567) จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาและมีบทบาทในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อจะเป็นองค์ความรู้ให้ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับประกอบการวางแผนในการบริหารด้านงานความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชนและสร้างงานความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียนกับชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามตัวแปรส่วนบุคคล และประมวลข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก เนื่องจากเป็นวิธีที่เหมาะสมในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากในช่วงเวลาเดียวกัน และสามารถสะท้อนสภาพการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชนในภาพรวมและรายด้านได้อย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,171 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน และด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน

ระยะเวลาที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

5.3 ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา	n = 285		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
การให้ชุมชนมีส่วนร่วม	4.3882	0.2659	มาก
การให้บริการชุมชน	4.2070	0.2786	มาก
การสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน	4.3980	0.4230	มาก
การประชาสัมพันธ์	4.2861	0.3343	มาก
รวม	4.3351	0.2676	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.3351, S.D. = 0.2676) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.3980 , S.D. =0.4230) รองลงมา ได้แก่ การให้ชุมชนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.3882, S.D. = 0.2659) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การให้บริการชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.2070, S.D. = 0.2786)

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบข้อสรุปดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวม: ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันรายด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใน 2 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม (นัยสำคัญระดับ .001) และ ด้านการให้บริการชุมชน (นัยสำคัญระดับ .05) โดยกลุ่มครูที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรี

2.4 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.5 ขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น โดยจัดเวทีสาธารณะหรือประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อให้ร่วมกันเสนอแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและโปร่งใส เพื่อให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2) การให้บริการชุมชน

โรงเรียนควรขยายบทบาทในการให้บริการแก่ชุมชน เช่น การเปิดพื้นที่จัดอบรมหรือกิจกรรมเสริมความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การใช้ทรัพยากรของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ร่วมกับชุมชน รวมทั้งการจัดโครงการบริการสังคมที่นักเรียนและครูมีส่วนร่วม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรับใช้สังคม ผู้บริหารควรประสาน

ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมบริการชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและภาพลักษณ์ที่เข้มแข็งของโรงเรียนในสายตาชุมชน

3) การสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน

ชุมชนควรได้รับการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การจัดงานวันสำคัญทางศาสนา วัฒนธรรม หรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนควรสร้างช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมทั้งในรูปแบบแรงงาน เวลา หรือทรัพยากร เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

4) การประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงชุมชนได้อย่างทั่วถึง โดยใช้สื่อหลากหลายช่องทาง เช่น สื่อออนไลน์ วิทยุชุมชน และการจัดประชุมหมู่บ้าน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ประชาชนได้รับรู้ โรงเรียนควรนำเสนอผลงาน ความสำเร็จ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความไว้วางใจจากชุมชน นอกจากนี้ควรเปิดช่องทางให้ชุมชนสามารถสื่อสารและให้ข้อเสนอแนะกลับมายังโรงเรียนได้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความร่วมมือระหว่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการบริการชุมชน ตามลำดับ

1.1 ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน ถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดของการวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ประเด็นที่โดดเด่นคือการที่โรงเรียนเปิดรับข้อเสนอแนะจากชุมชนเพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมภายในโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการลดช่องว่างและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership) สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยกาญจน์ ก่ำมิ่ง (2565) ที่พบว่าการสนับสนุนกิจกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหาร และงานของ ธัญญารัตน์ มีเจริญ (2566) ที่เน้นย้ำถึงพลังของเครือข่ายความร่วมมือในด้านทรัพยากรและบุคลากรจากชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม พบว่าชุมชนมีบทบาทสูงมากในการร่วมจัดงานสำคัญและประเพณีของโรงเรียน เนื่องจากมีความผูกพันทางวัฒนธรรมเป็นทุนเดิม อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการกำหนด

นโยบายกลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นเรื่องเชิงโครงสร้างและระเบียบราชการที่ชุมชนอาจยังเข้าไม่ถึง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และสุพจน์ เกิดสุวรรณ์ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ต้องพัฒนาทั้งในด้านการสื่อสารและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานของ จิระศักดิ์ แข็งแรง และกฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2567) และ รัตมณี โพธิ์จันทร์ และพัชราภา ตันติชูเวช (2567) ที่ยืนยันว่าการให้ชุมชนมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านการประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนเน้นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมร่วมกับชุมชนผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ แต่การนำเสนอผลงานในที่ประชุมทางการของชุมชนยังมีน้อยกว่ารูปแบบอื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านเวลาและการประสานงาน ผลศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ นฤมล เส็งวัฒน์ (2564) และ มัลลิกา แก้วจ้อน (2565) ที่พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดช่องว่างและสร้างความไว้วางใจ นอกจากนี้ ชาลักษณ์ ชลาคม (2565) ยังตอกย้ำว่าการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบ (Two-way communication) จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการให้บริการชุมชน แม้จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนโดดเด่นมากในเรื่องการช่วยเหลือชุมชนยามวิกฤต เช่น ภัยธรรมชาติ ซึ่งแสดงถึงบทบาทของโรงเรียนในฐานะที่พึ่งพาของสังคม ขณะที่การเปิดห้องสมุดหรือการแนะแนวอาชีพยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและระเบียบสถานที่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ นพธี หอมชื่นชม (2564) และ ลักษ์พงษ์ ปิงเมือง (2566) ที่ระบุว่าการบริการชุมชนช่วยสร้างการยอมรับและความศรัทธาต่อโรงเรียน สอดรับกับงานของ กานติ์ชนิต พานเพชร (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการให้บริการในด้านความเอาใจใส่และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ชุมชนเกิดความพึงพอใจและพร้อมจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปและอภิปรายผลในรูปแบบความเรียงได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรเพศและอายุ พบว่าครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนว่านโยบายของโรงเรียนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยไม่จำกัดปัจจัยส่วนบุคคล ครูทุกคนได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่และสื่อสารกับชุมชนอย่างเท่าเทียม แม้ครูเพศชายจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อยจากการมีโอกาสร่วมกิจกรรมภายนอกมากกว่าก็ตาม ส่วนปัจจัยด้านอายุพบว่าครูแต่ละช่วงวัยต่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยคนรุ่นใหม่เน้นการใช้เทคโนโลยี ส่วนผู้มีประสบการณ์เน้นความเข้าใจบริบทชุมชนอย่างลึกซึ้ง ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยพร แตงขุด (2564) ที่พบว่าการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ช่วยสร้างความไว้วางใจโดยไม่ขึ้นกับเพศหรืออายุ เช่นเดียวกับ อัษวนนท์ ชัยบิน (2564) และ ดนุพล พานทอง และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล (2567) ที่ยืนยันว่าความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่สำคัญกว่าความแตกต่างทางกายภาพ

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา แม้ในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญใน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม และ ด้านการให้บริการชุมชน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักมีความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะการบริหารจัดการที่ช่วยให้สามารถวางแผนกิจกรรมเชิงระบบได้ซับซ้อนกว่า ขณะที่ครูวุฒิปริญญาตรีเน้นการร่วมกิจกรรมตามภารกิจทั่วไป ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ มัลลิกา แก้วจ้อน (2565) ที่พบว่าสภาพการสร้างความสัมพันธ์ในภาพรวมมีลักษณะใกล้เคียงกันเนื่องจากทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับชุมชน และสอดคล้องกับ ณัฐรินี คันศร และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566) รวมถึง อะมินรัมย์ ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และคณะ (2568) ที่ระบุว่าระดับการศึกษามิได้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับชุมชน

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูทุกกลุ่มมีศักยภาพที่เกื้อหนุนกัน ครูบรรจุใหม่มีความกระตือรือร้นในการเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ ขณะที่ครูผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรักษาเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ยาวนาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ เอียดขนาน และอำนวย ทองโปร่ง (2567) รวมถึง พิมลมาศ มงคลการ และจารุนันท์ ขวัญแน่น (2567) ที่พบว่าประสบการณ์ที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อมุมมองด้านการบริหารความสัมพันธ์ชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ

2.4 การเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่าขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความได้เปรียบเรื่องความใกล้ชิดและยืดหยุ่นในการสื่อสารกับผู้ปกครอง ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่จะเน้นการใช้กลไกการบริหารที่เป็นระบบ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศในการประสานงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กนกเรขา ชีนาวุธ (2565) ที่ระบุว่าไม่ว่าขนาดสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ครูและผู้บริหารต่างมีความเข้าใจในบทบาทร่วมกันของโรงเรียนกับชุมชนในระดับสูง เช่นเดียวกับผลงานของ เพชรพิศา เซ่งลอยเลื่อน และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2565) ที่ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการร่วมคิดร่วมทำที่สถานศึกษามอบให้

3. ประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จากผลการวิจัยการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าการดำเนินงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม โดยครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน และด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีบทบาทเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและยั่งยืนระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการศึกษาโดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความตระหนักถึงบทบาทของชุมชนในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษา (Educational Partner) มากขึ้น โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังควรได้รับการพัฒนาเชิงลึกไปสู่ระดับการร่วมคิด ร่วมวางแผน

และร่วมประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความไว้วางใจร่วมกันในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ

3.1 ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแม้โรงเรียนจะมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีอย่างต่อเนื่อง แต่ควรยกระดับกลไกการมีส่วนร่วมไปสู่ขั้นตอนการร่วมวางแผนและการประเมินผลผ่านเวทีสาธารณะและการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ปัญญานนท์ และคณะ (2564) และ รัตนสุวรรณ รุ่งโรจน์ (2564) ที่ระบุว่าการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ จะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ให้แก่ชุมชน นอกจากนี้ รัตมณี โพธิ์จันทร์ และพัชราภา ตันติชูเวช (2567) ยังย้ำว่าความสัมพันธ์ที่มั่นคงต้องเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงกิจกรรมระยะสั้น เพื่อสร้างความไว้วางใจในระยะยาว

3.2 ด้านการให้บริการชุมชน โรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และบริการสังคมที่มีคุณภาพ ทั้งการเปิดสถานที่จัดกิจกรรมและการพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้แก่สถานศึกษา แม้จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณอยู่บ้าง แต่การเชื่อมโยงภารกิจโรงเรียนกับการพัฒนาท้องถิ่นยังคงเป็นกลไกที่เกื้อกูลกันอย่างเป็นระบบ ดังที่ อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ และสุพจน์ เกิดสุวรรณ์ (2564) และ จันทรา บุญส่ง (2564) ได้สรุปไว้ว่าการที่โรงเรียนเป็นผู้ให้การบริการจะสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้น อีกทั้งงานของ กานต์ชนิต พานเพชร (2567) ยังชี้ให้เห็นว่าความรวดเร็วและความเอาใจใส่ในการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชน

3.3 ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน ชุมชนในพื้นที่มีความตระหนักและยินดีสนับสนุนทรัพยากร ทั้งในด้านทุนทรัพย์ แรงงาน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อผลักดันโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเสนอให้มีการจัดตั้ง “กองทุนพัฒนาโรงเรียน–ชุมชน” เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้อย่างโปร่งใสและเป็นระบบ สอดคล้องกับ บุญเลิศ จิตรคง (2564) และ ธัญญารัตน์ มีเจริญ (2566) ที่พบว่าทุนทางสังคมจากชุมชนมีบทบาทเชิงรุกในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่นเดียวกับโครงการ “Brigada Eskwela” (Mandolado, 2023) ในฟิลิปปินส์ ที่สะท้อนว่าความสำเร็จในการระดมทรัพยากรจากเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างก้าวกระโดด

3.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เพื่อสร้างการรับรู้ที่ทั่วถึงและทันเวลา แม้งานของ ศุภชัย อินทร์แก้ว (2563) จะระบุถึงความต้องการบุคลากรเชี่ยวชาญด้านสื่อเป็นพิเศษ แต่งานของ สุภาพร สิทธิชัย (2564) และ นฤมล เส็งวัฒน์ (2564) ต่างยืนยันว่าการใช้ Facebook, Line หรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ สามารถลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้ชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมตัดสินใจได้สะดวกยิ่งขึ้น การพัฒนา “กลยุทธ์การสื่อสารแบบบูรณาการ” จึงเป็นปัจจัยตัดสินสำคัญที่จะช่วยกระชับความสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือให้แก่โรงเรียนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็น "องค์ความรู้ใหม่" หรือโมเดลเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความยั่งยืนทางการศึกษาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ความหมายของ 4S–C Model

C : Collaboration Leadership (ภาวะผู้นำเชิงความร่วมมือ) ความหมาย หัวใจหลักที่ใช้เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารต้องเน้นการสร้างความเชื่อใจและเปิดพื้นที่ให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกัน

S1 : Support (การสนับสนุนกิจกรรม)ความหมาย การดึงทรัพยากร แรงงาน และงบประมาณจากชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีการปฏิบัติสูงที่สุดในพื้นที่

S2 : Stakeholder Participation (การให้ชุมชนมีส่วนร่วม)ความหมาย การเปลี่ยนจากเพียง "ร่วมงาน" เป็น "ร่วมคิดและตัดสินใจ" เพื่อให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

S3 : School Communication (การประชาสัมพันธ์)ความหมาย การสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง และทำให้ข่าวสารของโรงเรียนเข้าถึงทุกคนในท้องถิ่น

S4 : Service to Community (การให้บริการชุมชน)ความหมาย การใช้ศักยภาพของโรงเรียนไปช่วยเหลือชุมชน ซึ่งเป็นด้านที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

สรุป

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ 1) ศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการให้บริการชุมชนตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

2) เปรียบเทียบการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีลักษณะส่วนบุคคลและบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีมาตรฐานการปฏิบัติที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ

3) ประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ผลการประมวลข้อเสนอแนะจากครูผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ และร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ควบคู่กับการสนับสนุนและจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างหลากหลาย นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ให้มีความทันสมัย เข้าถึงชุมชนได้อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและยั่งยืนระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารควรพัฒนาและจัดกิจกรรมที่มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนโดยตรง เช่น การจัดอบรม การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์สองทางระหว่างโรงเรียนและชุมชนปฏิบัติที่ดี อีกทั้งควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

1.2 การดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการให้บริการชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการให้บริการชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของชุมชน การปรับปรุงการให้บริการตามข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กนกเรขา ชีนาวุธ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 14(1), 113–127.

กานติ์ชนิต พานเพชร, ธัญเทพ สิทธิเสือ, และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2567). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารวิชาการนวัตกรรมและการจัดการ. 7(1), 120–135.

คมสันต์ อะมินรัมย์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน. 11(2), 1–19.

จันทรา บุญส่ง, และ กนกพร ชัยประเสริฐ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(12), 350–365.

จริยพร แตงขุด. (2564). แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จิระศักดิ์ แข็งแรง, และ กฤตฎ์ ชมภูวิเศษ. (2567). แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7(6), 11–17.

ชาลักษณ์ ชลาคม, ธัญเทพ สิทธิเสือ, และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2565). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม. 3(2), 15–30.

ณัฐรินี คันศร, และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ. 5(1), 229–242.

ธัญญารัตน์ มีเจริญ, ธัญเทพ สิทธิเสือ, และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม. 3(2), 1–14.

นพธี หอมชื่นชม, ธัญเทพ สิทธิเสือ, และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม. 2(3), 1142–1157.

นฤมล เส็งวัฒน์. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญเลิศ จิตรคง. (2564). ทุนทางสังคมกับการสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 47(2), 99–115.

เพชรพิศา เซ่งลอยเลื่อน, และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(3), 515–528.

มัลลิกา แก้วจ้อน. (2565). สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. 134(40 ก), 1–94.

รัตนสุวรรณ รุ่งโรจน์. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา. 18(2), 67–82.

รัตมณี โพธิ์จันทร์, และ พัชราภา ตันติชูเวช. (2567). แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์. 8(2), 227–241.

ลักษ์พงษ์ ปิงเมือง. (2565). การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลุน สำโรง, ธัญเทพ สิทธิเสือ, และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม. 3(1). 164–181.

วิภาวรรณ เอียดขนาน. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 11(2), 450–451.

ศุภชัย อินทร์แก้ว, นรินทร์ สังข์รักษา, และ ประสบชัย พสุนนท์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 8(1), 116–130.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานผลการติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ระยะ 15 ปี). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุกัญญา ปัญญานนท์, สุขุม มูลเมือง, และ สมหญิง จันทรุไทย. (2564). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านผึ้ง (มธุลีห์ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 4(3), 81–93.

สุภาพร สิทธิชัย. (2564). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

หทัยกาญจน์ ก่ำมิ่ง. (2568). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 3(2), 52–65.

อัษวนนท์ ชัยบิน. (2564). แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.

อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ, และ สุพจน์ เกิดสุวรรณ์. (2564). การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 10(3), 210–224.

Mandolado, J. (2023). Community partnership through Brigada Eskwela in Philippine schools. International Journal of Educational Management. 37(4), 1021–1036.

การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

Institutional Readiness for Implementing Artificial Intelligence in School Administration : A Study of Small - and Medium - Sized Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom

ดุษณี ทองประศรี
DUSSANEE TONGPRASRI
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY
E-mail: happy14441@gmail.com
โทร 088-3793484

Received: 16 January 2025; Revised: 26 January 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม และ (2) นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 150 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมีระดับความพร้อมสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษาและ

ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ซึ่งมีระดับความพร้อมต่ำสุด และ (2) แนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ออกเป็น 4 ด้าน รวม 18 แนวทาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 6 แนวทาง ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา จำนวน 4 แนวทาง ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 แนวทาง และด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 4 แนวทาง โดยแนวทางดังกล่าวมุ่งเสริมสร้างความพร้อมเชิงองค์กร กลไกการบริหารและการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อรองรับการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมและยั่งยืน

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา, ปัญญาประดิษฐ์, การบริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

Abstract

This study aimed to (1) examine the readiness of small- and medium-sized secondary schools under the Nakhon Pathom Secondary Educational Service Area Office to adopt artificial intelligence in school administration, and (2) propose guidelines for enhancing such readiness. A mixed-methods research design was employed. Phase 1 involved a survey of 150 teachers during the 2025 academic year, using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.965; data were analyzed using mean and standard deviation. Phase 2 consisted of in-depth interviews with three purposively selected experts, with data analyzed through content analysis.

The findings revealed that overall school readiness for AI-based administration was at a high level. Policy direction and support from supervising authorities demonstrated the highest level of readiness, followed by the development of digital and AI competencies among teachers and educational personnel, and infrastructure and institutional resources. Collaboration with external digital and AI-related organizations showed the lowest level of readiness, indicating systemic limitations in inter-organizational networking. Furthermore, the proposed development guidelines were synthesized into four key dimensions comprising 18 approaches: policy and supervisory support (6 approaches), infrastructure and resources (4 approaches), personnel competency development (4 approaches), and external collaboration (4 approaches). These guidelines emphasize strengthening organizational readiness, governance mechanisms, and evidence-based policy decision-making to enable

the effective, equitable, and sustainable integration of AI into school administration.

Keywords: Institutional Readiness , Artificial Intelligence , School Administration , Small- and Medium-Sized Schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กรที่มีความซับซ้อนสูง องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2021) ระบุว่า AI มีศักยภาพในการยกระดับการบริหารการศึกษา โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การนำ AI มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องอาศัยความพร้อมขององค์กรในเชิงระบบและเชิงจริยธรรมควบคู่กันไป

ในระดับนานาชาติ งานวิจัยและรายงานเชิงนโยบายสะท้อนให้เห็นตรงกันว่า ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับระดับความพร้อมขององค์กรในหลายมิติที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ รายงานของOrganization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2023) และงานวิจัยของ Zawacki-Richter et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่า ความพร้อมดังกล่าวประกอบด้วยนโยบายและการกำกับดูแลที่ชัดเจน โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี สมรรถนะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ และระบบนิเวศความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หากองค์กรขาดความพร้อมในมิติใดมิติหนึ่ง ย่อมส่งผลให้การใช้ AI ไม่สามารถสร้างคุณค่าเชิงการบริหารได้อย่างแท้จริง และอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีในระยะยาว

สำหรับบริบทของประเทศไทย การขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้รับการกำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญในระดับนโยบาย โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ระบุว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัด การให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและเชิงศักยภาพ ส่งผลให้การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารงานยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ประเด็นด้านความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งในมิติของนโยบายภายใน โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล และสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อสนับสนุน

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ในระดับหน่วยงานต้นสังกัด โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดทิศทาง การจัดสรรงบประมาณ และการสนับสนุนทางวิชาการ สุวิมล ว่องวาณิช (2563) ระบุว่า ความพร้อมของสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาใช้ มิได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของโรงเรียนเพียงลำพัง แต่ขึ้นอยู่กับระบบสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดสถานศึกษาและทรัพยากร ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจระดับความพร้อมของโรงเรียนในสังกัด เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทจริง

ในระดับสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ซึ่งมีนักเรียนไม่เกิน 600 คนและมีบุคลากรทางการศึกษาไม่เกิน 50 คน ต้องเผชิญปัญหาความพร้อมในการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้บริหารงาน เนื่องจากขาดนโยบายภายในที่ชัดเจน โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีจำกัด สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและครูไม่เพียงพอ และขาดระบบความร่วมมือ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จาก AI ในการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานบุคคล ฝ่ายงานงบประมาณ และฝ่ายงานทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุชาติ ธนชาติ นุ่มนนท์ (2563) ชี้ว่าการนำ AI มาใช้ในองค์กรที่ขาดความพร้อมเชิงโครงสร้างและทรัพยากรมนุษย์ อาจนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ไม่เกิดประสิทธิภาพและไม่ยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งสำรวจระดับความพร้อมของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและการสนับสนุนเชิงนโยบาย เพื่อยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ เพื่อ (1) ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม (2) นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบแผนการวิจัยแบบผสานวิธีเชิงอธิบาย (Explanatory Mixed-Methods Research Design) คือ แบบแผนที่เริ่มต้นการศึกษาปัญหาโดยเริ่มจากวิธีการเชิงปริมาณ แล้วจึงดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ใน การบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การศึกษา การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการทำวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาการที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 244 คน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สพม.นครปฐม ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 150 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางและจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple sampling)และจัดสรรตามสัดส่วน (Proportional Allocation)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม สำหรับกระบวนการสร้างแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ มีขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ4) ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัล AI เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 4 ด้าน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี การใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดวิจัยและผ่านการตรวจสอบความตรงความเชื่อมั่นแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติ โดยการศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากการรวบรวมแบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยการค่าร้อยละ และค่าความถี่

2. การวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยแบ่งค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม สำหรับกระบวนการสร้างแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยเรื่องนี้มีขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ4) ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัล AI เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลได้จากการศึกษาเอกสาร การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง และนำผลการศึกษาจากแบบสอบถาม มาอธิบายขยายความต่อเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. จัดทำแบบสัมภาษณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดกระทำข้อมูล มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอจดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม และประสานขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นข้อคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทำการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงาน ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ในภาพรวม

ด้าน	การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n=150)			อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.31	0.35	มากที่สุด	1
2	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา	4.19	0.42	มาก	3
3	ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.29	0.47	มากที่สุด	2
4	ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัล AI	3.75	0.55	มาก	4

รวม	**4.13**	**0.36**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัล AI อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสังเคราะห์ผลการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน รวม 18 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด มีแนวทางการพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา โดยบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกโรงเรียนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมสำหรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง ให้สถานศึกษามีทรัพยากรเพียงพอและไม่เป็นภาระต่อโรงเรียนจนเกินไป

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหาร โดยกำหนดให้การนำ AI มาใช้เป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 ควรมีการกำหนดแนวทางหรือจัดทำคู่มือการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การคุ้มครองข้อมูลไปจนถึงประเด็นจริยธรรมในการใช้ AI เพื่อให้โรงเรียนมีกรอบปฏิบัติที่ชัดเจนและปลอดภัย

1.5 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีระบบกำกับและติดตามการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบรายงานผลเป็นระยะ การนิเทศกำกับ ตลอดจนการให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันท่วงที

1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และแนวทางการสนับสนุน เพื่อให้การใช้ AI มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

2.1 สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร ความเร็วเพียงพอ และครอบคลุมทุกอาคารเรียนและพื้นที่ใช้งานในโรงเรียน เพื่อรองรับการใช้ระบบ AI ทั้งในงานบริหารและงานสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องไม่สะดุด

2.2 โรงเรียนควรจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับงานบริหาร เซิร์ฟเวอร์สำหรับประมวลผลและจัดเก็บข้อมูล รวมถึงโครงสร้างระบบคลาวด์หรือศูนย์ข้อมูลที่รองรับการทำงานของเทคโนโลยี AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

2.3 โรงเรียนจำเป็นต้องมีการออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางของโรงเรียนที่เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลนักเรียน ครู บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน สามารถเรียกใช้และแลกเปลี่ยนระหว่างระบบได้ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการนำไปประมวลผลด้วย AI

2.4 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบรายงานผล ระบบแดชบอร์ด หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เทคโนโลยี AI สามารถนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ สร้างแบบจำลอง และนำเสนอสารสนเทศเชิงลึกมาช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

3.1 สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิด หลักการทำงาน และศักยภาพของ AI เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจภาพรวมและเห็นโอกาสในการนำไปใช้สนับสนุนการบริหารงานในมิติต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

3.2 การอบรมควรเน้นทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงาน เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล ระบบติดตามงาน และระบบวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการลดภาระงานธุรการ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงบริหาร

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูสามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเชิงบริหาร เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลบุคลากร และข้อมูลงบประมาณ เพื่อประกอบการวางแผน การติดตาม และการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทั้งนี้ ต้องเน้นการใช้ข้อมูลจาก AI ร่วมกับวิจารณญาณและประสบการณ์ของผู้บริหาร

ไม่ใช่พึ่งพาเทคโนโลยีเพียงลำพัง

3.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน AI ต้องควบคู่กับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเปิดใจทดลองเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้ AI ร่วมกัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน

4. ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัล AI มีแนวทางการพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

4.1 สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยเริ่มจาก การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อให้เกิดกรอบการทำงานที่ชัดเจนและมีพันธะผูกพันในการสนับสนุนการพัฒนาและประยุกต์ใช้ AI ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

4.2 หน่วยงานที่ควรเป็นพันธมิตร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีจุดแข็งที่แตกต่างกัน เช่น มหาวิทยาลัยให้องค์ความรู้เชิงวิชาการ ภาคเอกชนให้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และหน่วยงานรัฐให้การสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณ

4.3 MOU ควรครอบคลุมการสนับสนุนหลายมิติ เช่น การพัฒนาระบบ AI ที่ปรับแต่งให้เหมาะกับบริบทสถานศึกษา การถ่ายทอดความรู้และการฝึกอบรมบุคลากร การให้คำปรึกษาทางเทคนิค เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำ AI ไปใช้ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

4.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยลดช่องว่าง ด้านทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา ทำให้การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการบริหารงานไม่เป็นภาระของโรงเรียนเพียงลำพัง แต่เกิดการบูรณาการทรัพยากรจากหลายภาคส่วนเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน รวม 18 แนวทาง โดยพบว่า นโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของบุคลากร เป็นเงื่อนไขสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการตัดสินใจเชิงข้อมูล ส่วนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเสริมความยั่งยืนของการดำเนินงาน แนวทางดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการยกระดับการบริหารสถานศึกษาด้วยปัญญาประดิษฐ์ในบริบทประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม พบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในพื้นที่มีความพร้อมเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการในการรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2563) ที่มองว่าความพร้อมขององค์กรทางการศึกษาเป็นผลลัพธ์ของการบูรณาการนโยบาย ระบบการบริหาร ทรัพยากร และสมรรถนะของบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างสอดประสาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดความพร้อมเชิงองค์กร (Organizational Readiness) ซึ่ง Zawacki-Richter, Marín, Bond, and Gouverneur (2023) เสนอว่าการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีความพร้อมด้านนโยบาย ภาวะผู้นำ และโครงสร้างการบริหาร มากกว่าการมีเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีการจัดการการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร (Organizational Change Management) ซึ่งเน้นบทบาทของผู้นำและนโยบายในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยสุชาติ ประถมบริสุทธิ์ (2566) ระบุว่าการมีนโยบายด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัดช่วยลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และเอื้อต่อการตัดสินใจเชิงบริหารในระดับโรงเรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum (2024) ที่ชี้ว่าการขับเคลื่อน AI ในองค์กรการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลและการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานกำกับดูแล ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่าความพร้อมด้านนโยบายเป็นฐานสำคัญของการนำ AI มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยพบว่า ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นแล้วสะท้อนให้เห็นข้อจำกัดเชิงระบบของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการขาดกลไกเชิงโครงสร้างในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาติ ประถมบริสุทธิ์ (2566) ที่ชี้ว่าการขาดระบบนิเวศด้านปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษา (Educational AI Ecosystem) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้งานวิจัยของ Daniel (2019) และ Luckin et al. (2020) ยังเน้นว่าการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือแบบพหุภาคีระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความพร้อมด้านนโยบายภายใน

องค์กรในระดับสูง แต่การขาดความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกยังเป็นข้อจำกัดสำคัญที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาและการใช้ AI ในการบริหารงานสถานศึกษาในระยะยาว

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมควรบูรณาการนโยบายด้าน AI เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมสำหรับการพัฒนาระบบ AI การจัดหาอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนการใช้ AI อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ (1) การได้รับการนิเทศ ติดตาม หรือคำแนะนำจากหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI (2) การมีศูนย์ให้คำปรึกษาหรือทีมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่สามารถติดต่อขอความช่วยเหลือได้ และ (3) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI อย่างเพียงพอ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องมีกลไกสนับสนุนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง และแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ ประถมบริสุทธิ์ (2566) ที่ระบุว่าความชัดเจนของนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ World Economic Forum (2024) ที่ชี้ว่าการขับเคลื่อน AI ในองค์กรการศึกษาจำเป็นต้องมีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงนโยบาย

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมควรร่วมกันพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมในการรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมควรพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและครอบคลุมทั่วทั้งโรงเรียน รวมถึงจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เซิร์ฟเวอร์ และระบบฐานข้อมูลที่รองรับการทำงานของเทคโนโลยี AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการข้อมูลด้านนักเรียน ครู บุคลากร และงบประมาณ เพื่อนำไปประมวลผล วิเคราะห์ และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ (1) ความสามารถในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างสะดวก (2) ความสามารถในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลนักเรียนที่เป็นดิจิทัล ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันได้ง่าย และ (3) การมีซอฟต์แวร์บริหารจัดการที่สามารถใช้งาน

ได้จริงและสะดวก สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบสารสนเทศให้มีความพร้อมและตอบสนองการใช้งานจริงของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล และแนวทางนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนชาติ นุ่มนนท์ (2563) ที่ระบุว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ต้องอาศัยโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งด้านพลังการประมวลผล ระบบเครือข่าย และความมั่นคงของข้อมูล อีกทั้งยังสอดคล้องกับรายงานของ OECD (2023) ที่ชี้ว่าความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสในการใช้ AI ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาแห่งนี้ควรร่วมกันจัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร โดยเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาแห่งนี้จัดอบรมทักษะด้านดิจิทัลและ AI อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ AI การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน และการประยุกต์ใช้ AI เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร พร้อมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี AI และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ (1) ความเข้าใจประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา เช่น การวางแผน การตัดสินใจและการจัดการข้อมูล (2) ความเข้าใจประเด็นด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และ (3) ความสามารถในการขอคำปรึกษาด้านเทคโนโลยีจากบุคลากร IT ของสถานศึกษาได้ทันท่วงที สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของบุคลากรให้มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI ในการบริหารงานอย่างแท้จริง และแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2564) ที่เน้นว่าการพัฒนาคนเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ HolmesและPorayska-Pomsta (2022) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการนำ AI มาใช้ในการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับระดับความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของบุคลากรต่อเทคโนโลยีเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ควรร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างเป็นระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เช่น สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้ AI ในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ (1) โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีกับครูจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา (2) ความตระหนักรู้ว่าสถานศึกษามีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI และ(3) โอกาสในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมร่วมกับสถาบันการศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอกให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับความ

พร้อมของสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการบริหารงานอย่างยั่งยืน โดยแนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ ประถมบริสุทธิ์ (2566) ที่ชี้ว่าการขาดระบบนิเวศความร่วมมือเป็นจุดอ่อนสำคัญของสถานศึกษาไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniel (2019) และ Luckin et al. (2020) ที่ระบุว่าการนำ AI มาใช้ในการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในลักษณะพหุภาคี

สรุป

1) ความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาโดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความพร้อมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะดิจทัลและปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรของสถานศึกษา ขณะที่ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านดิจทัลและปัญญาประดิษฐ์มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำสุด 2)นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงาน ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา 4 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายและแผนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบ (2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (3) การพัฒนาทักษะดิจทัลและปัญญาประดิษฐ์ของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ (4) การส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แนวทางดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ด้านดิจิทัล AI มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก นำมาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม นำแนวทางการเตรียมความพร้อมในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม นำแนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานด้วยปัญญาประดิษฐ์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของสถานศึกษาในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบและข้อจำกัดของการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน ทั้งในมิติด้านการบริหารจัดการ บุคลากร ระบบสารสนเทศ และจริยธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสม

2.3 การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

เอกสารอ้างอิง

สุชาติ ประถมบริสุทธิ์. (2566). การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการจัดการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัย วุฒิวิวัฒน์ชัย. (2565). ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความลำเอียงของอัลกอริทึมในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษา. วารสารราชสีมาปริทัศน์. 20(1), 33-50.

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2563). ความท้าทายของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ระดับสูงในโรงเรียน. วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา. 10(2), 45-60.

สิปปพร, ป. (2567). แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). คู่มือการใช้ AI. เรียกใช้เมื่อ 16 มกราคม 2569 จาก https://nitedcr1.go.th/wp-content/uploads/2025/03/OBEC-AI-Guidance_.pdf

Iconext. (2568, 6 กรกฎาคม). AI กับการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน. เรียกใช้เมื่อ 16 มกราคม 2569 จาก https://iconext.co.th/th/2025/07/07/ai-revolution-in-education-2/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

Motivation and Teamwork Affecting Work Efficiency of Personnel at Uttaradit Hospital

วรัชยา ใจคำ
Waruchya Jaikam
ศิริกานดา แหยมคง
Sirikarnda Yaemkong
อิราวัฒน์ ชมระกา
Irawat Chomraka3
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
Major in Business Administration Faculty of Management Science Uttaradit Rajabhat University
E-mail: Kaitato_193@hotmail.com; Sirikarnda_yea@uru.ac.th

Received: 11 February 2026; Revised: 26 February 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ และ (2) ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 2,117 คน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของการทำงาน ลักษณะของงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหาร และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76 ขณะที่ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสาร และความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were: (1) to examine the levels of motivation, teamwork, and job performance among personnel at Uttaradit Hospital; and (2) to investigate the effects of motivation and teamwork on job performance.

This study employed a quantitative research design. The population consisted of 2,117 personnel, and a sample of 150 participants was selected using simple random sampling. The research instrument was a structured questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The results indicated that motivation, teamwork, and job performance were at a high level. Motivation factors, including achievement, job characteristics, job security, administrative policy, and responsibility, had a statistically significant influence on job performance at the .05 level. These factors collectively explained 76 percent of the variance in job performance ($R^2 = 0.760$). With respect to teamwork, communication and trust were found to have a statistically significant influence on job performance and together accounted for 69 percent of the variance ($R^2 = 0.690$).

Keywords: Motivation, Teamwork, Work Efficiency

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากสภาวะทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงเป็นจำนวนมากและรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รูปแบบการบริหารงาน โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจมีผลต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ ภายใต้นโยบายและการบริหารขององค์ที่มีเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง ส่งผลให้หน่วยงานของภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเน้นการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ซึ่งปัจจัยของการบริหารจัดการให้องค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีแนวโน้มทำให้การบริหารงานขององค์ประสบความสำเร็จตามไปด้วย (ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562)

ยุคปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M ประกอบไปด้วย บุคคล (man) เงินทุน (money) วัตถุดิบ (material) วิธีการ (method) เครื่องมือ (machine) การตลาด (market) และเวลา (time) โดยทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคคล เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถ

เรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ สามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น บุคคลจึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของขององค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร ก็สร้างปัญหาหลายลักษณะให้แก่องค์กรเช่นเดียวกัน (ดนัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลั่นสอน และโชติ บดีรัฐ, 2564) เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร การทำงานล่าช้า ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้อย่างดีแล้ว บุคลากรในองค์กรก็จะมีศักยภาพมากขึ้น จะส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาด้วย ซึ่งท้ายที่สุดแล้วองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น (ประภาส ศิริภาพและคณะ, 2564) จากปัญหาดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักและต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลที่ทำงานทุกคนมีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และมีความคาดหวังจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับมาก และนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะสามารถกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ฆพิสา สุธดาอนันตโภคิน และภมร ขันธะหัตถ์, 2564)

ดังนั้น การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นสิ่งที่มีความท้าทายจากการแข่งขันที่มีเพิ่มขึ้น หากองค์กรหรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีพนักงานจำนวนมากนั้น การควบคุมทิศทางการทำงานหรือการติดตามผลการทำงานย่อมต้องมีแบบแผนหรือ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเช่นเดียวกันกับการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลต้องมีแบบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจนจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จัดว่าเป็นอุปสรรคของการเริ่มทำงาน คือ การขาดแรงจูงใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เนื่องจากแรงจูงใจที่ดีมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรนั้นทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์, 2566) เช่นเดียวกับ (จิรธร สีสังข์ และคณะ, 2566) ที่กล่าวว่าการจูงใจพนักงานจะทำให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป บางคนอาจจะต้องการเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการที่จะรักษาคนให้อยู่ในองค์กรและทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจ ตลอดจนการเสริมปัจจัยแรงจูงใจ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการตอบแทน การให้รางวัล คำชมเชยสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ให้มีขวัญกำลังใจและรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้แล้ว การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีการประสานงานกันในส่วนต่าง ๆ มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา ทั้งการทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มคนหลายคนเข้ามาทำงานด้วยกัน ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเมื่อมีการทำงานร่วมกันจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้น ปัจจุบันในทุกองค์กรจะมีการทำงานเป็นทีมนำมาประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งไหน ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ก็ต้องมีการประสานงานในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจากปัจจุบันที่สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กร หรือพนักงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านการทำงานร่วมกัน ความรู้ความสามารถ ความคิดต่าง ๆ ซึ่งการที่มีทีมการทำงานที่ดี ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด (อิงครัต จันทร์วงศ์, 2566) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรควรดำเนินการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ต้องมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลและมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มใจและเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชนะเอก เชี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปิญญานิพนธ์, 2566)

โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยและให้บริการรักษาพยาบาล โดยมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพและคุณธรรมในการดูแลผู้ป่วยบนพื้นฐานความพอเพียง และเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานและมีค่านิยมที่มุ่งเน้นทีมทำงานด้วยความเชื่อใจไว้ใจซึ่งกันและกัน (T : Trust in Team Work) และมียุทธศาสตร์ที่ต้องการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายงานในองค์กรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจกรรมใดๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลรายงานความเสี่ยงและอุบัติการณ์ที่เข้าข่ายทบทวน RCA (Root Cause Analysis) ปีงบประมาณ 2567 พบว่า มีจำนวนความเสี่ยงและอุบัติการณ์ที่รายงานในระบบ จำนวน 13 รายการ ได้แก่ เจ้าหน้าไม่ทราบขั้นตอนการจำหน่ายผู้ป่วย การลงค่ารักษาพยาบาลไม่ครบถ้วนเอกสารเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง ปั๊มสิทธิคนไข้ไม่ถูกต้อง แสงสว่างในที่ทำงานไม่เพียงพอ เครื่องปรับอากาศในที่ทำงานเสีย การได้รับคำสั่งข้าราชการลาออกล่าช้า ซึ่งจำนวนความเสี่ยงและอุบัติการณ์ดังกล่าวเป็นประเด็นปัญหาที่อาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ไม่ดี ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

หากผู้บริหารมีส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและมีคุณค่า มีความก้าวหน้าในการงาน จะส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อรนุช ศรีสม, 2564) การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (เปรมฤดี ศรีวิชัย และ พินทอง ปินใจ,2560) นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล โดยด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ในด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานควรให้ความสำคัญโดยกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกันในช่วงของอายุและตำแหน่งสายงาน และหน่วยงานควรกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงผลักดันภายในด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดก่อน โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุน เพราะเป็นปัจจัยที่ ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา (ศิริลักษณ์ เตี้ยคำ, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายพัฒนาโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติการสายงานสนับสนุนทางการแพทย์ของโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายคาบ และจ้างเหมาบริการ รวมจำนวน 2,117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้โปรแกรม STATA กำหนดค่า $R^2 = 0.02$ และคัดเลือกบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน และความไว้วางใจ ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยส่วนที่ 2–4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Best (1997) และส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทั้งนี้ เครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง **0.67–1.00** และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ **0.984**

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ จากนั้นดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและจัดทำรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best (1997) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Selection เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น **0.969** การทำงานเป็นทีม **0.969** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน **0.965** และแบบสอบถามโดยรวม **0.984** ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ ฝ่ายงานกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จของการทำงาน	4.31	0.55	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.30	0.48	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.22	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.45	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.96	0.84	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.06	0.50	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.57	มาก
ด้านนโยบายในการบริหาร	3.94	0.77	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.53	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.36	0.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านความสำเร็จของการทำงาน และน้อยที่สุด ได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านการมีเป้าหมาย	4.04	0.65	มาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.00	0.72	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.10	0.64	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.14	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาด้านการติดต่อสื่อสาร และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัด	4.14	0.65	มาก
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.20	0.64	มาก
งานที่ปฏิบัติมีข้อผิดพลาดสามารถแก้ไขได้	4.24	0.60	มาก
ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.66	มาก
มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน	4.18	0.64	มาก
มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน	4.23	0.60	มาก
สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา	4.25	0.63	มาก
มีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน	4.25	0.62	มาก
มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ	4.20	0.61	มาก
สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความคุ้มค่า	4.21	0.64	มาก
วางแผนเป้าหมาย เพื่อลดการซ้ำซ้อน	4.17	0.64	มาก
กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.16	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ รองลงมา คือ ท่านมีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา และน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	0.362	0.287		1.260	0.210	0.412	2.430
ด้านความสำเร็จของการทำงาน(X1)	0.289	0.063	0.298	4.572	0.000*	0.449	2.228
ด้านการยอมรับนับถือ(X2)	0.032	0.070	0.028	0.456	0.649	0.256	3.899
ด้านลักษณะของงาน(X3)	0.258	0.076	0.280	3.399	0.001*	0.419	2.385
ด้านความรับผิดชอบ(X4)	0.157	0.077	0.132	2.047	0.043*	0.332	3.012
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(X5)	0.008	0.046	0.012	0.170	0.865	0.104	9.596
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ(X6)	0.105	0.139	0.098	0.759	0.449	0.398	2.509
ด้านการปกครองบังคับบัญชา(X7)	0.017	0.058	0.019	0.292	0.771	0.412	2.430
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X8)	0.089	.123	0.096	0.723	0.471	0.098	9.161
ด้านนโยบายในการบริหาร(X9)	0.113	.054	0.162	2.084	0.039*	0.289	3.463
ด้านสภาพการทำงาน(X10)	0.023	.061	0.023	0.381	0.704	0.475	2.107
ด้านความมั่นคงในงาน(X11)	0.212	.065	0.188	3.275	0.001*	0.531	1.882
R = .872a R2 = .760 Adjusted R2 = .740 df =11, 138 F = 39.632							
S.E.est = .27615 p-value = .000a Durbin-Watson = 1.863							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของการทำงาน 0.449 ด้านการยอมรับนับถือ 0.256 ด้านลักษณะของงาน 0.419 ด้านความรับผิดชอบ 0.332 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 0.104 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 0.398 ด้านการปกครองบังคับบัญชา 0.412 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 0.098 ด้านนโยบายในการบริหาร 0.289 ด้านสภาพการทำงาน 0.475 ด้านความมั่นคงในงาน 0.531 และค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 2.228 3.899 2.385 3.012 9.596 2.509 2.430 9.161 3.463 2.107 และ 1.882 ตามลำดับ

โดยเกณฑ์กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.05 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์คิดเป็นร้อยละ 76.00 (R2 = .760) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ ด้านความสำเร็จของการทำงาน(X1) ค่า Beta = 0.298 ด้านลักษณะของงาน(X3) ค่า Beta = 0.280 ด้านความมั่นคงในงาน (X11) ค่า Beta = 0.188 ด้านนโยบายในการบริหาร(X9) ค่า Beta = 0.162 และด้านความรับผิดชอบ(X4) ค่า Beta = 0.132 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ร่วมกันร้อยละ 74.00

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	ß	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.271	1.710		7.448	0.000*		
ด้านการมีเป้าหมาย(X1)	0.057	0.102	0.069	0.562	0.575	0.144	6.936
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน(X2)	0.067	0.060	0.090	1.122	0.264	0.331	3.018
ด้านการติดต่อสื่อสาร(X3)	0.448	0.120	0.537	3.717	0.000*	0.103	9.712
ด้านความไว้วางใจ(X4)	0.257	0.077	0.311	3.344	0.001*	0.249	4.021
R = .830a R2 = .689 Adjusted R2 = .680 df = 4, 145 F = 81.482							
S.E.est = .30646 p-value = .000a Durbin-Watson = 2.010							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ด้านการมีเป้าหมาย 0.144 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 0.331 ด้านการติดต่อสื่อสาร 0.103 และด้านความไว้วางใจ 0.249 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 6.936 3.018 9.712 และ 4.021 ตามลำดับ โดยเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 จึงถือว่าตัวแปรการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์นี้ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 68.90 (R2 = 0.689) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) ค่า Beta = 0.537 และด้านความไว้วางใจ (X4) ค่า

Beta = 0.311 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการทำนายการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ร่วมกันร้อยละ 68.00

อภิปรายผล

จากแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

1.1 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านนโยบายในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จอมคีรี และนฤนาถ ศราภัยวานิช (2564) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจสามอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ และงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะ ทางอาชีพ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ควรมุ่งเน้น แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งเป็นสามอันดับแรก เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลกรมีความพยายาม และความทุ่มเทเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีกำหนดหน้าที่งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนองค์กรให้บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตน สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร

1.2 ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพงศ์ เรืองสงค์และนิตยา เพ็ญศิรินภา (2564) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรม

หัวหน้าทีม ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทสมาชิกในทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านวัตถุประสงค์/เป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความจริงใจ บุคลากรสามารถซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับเพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย และส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด รองลงมา คือท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ตามที่หน่วยงานกำหนด เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระเบียบหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อลดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณฐาพรรณ์ คำชมพู (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา โดยบุคลากรมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรตรงต่อเวลา รักษาเวลาในการ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นเช่นนี้ เพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีความพยายาม และความทุ่มเทเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตน สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร นอกจากนี้แล้วองค์กรมีการทำงานเป็นทีมที่ทำให้บุคลากรมีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนองค์กรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความจริงใจ สามารถซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับ

เพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย และบุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านลักษณะของงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐาพรรณ์ คำชมพู (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน ความ ความรับผิดชอบ โดยอธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลยิ่งมีแรงจูงใจในการบริการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานมาก ลักษณะของงานมาก ความรับผิดชอบมากจะทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย และผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)=.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ร้อยละ 53.7 (R2=0.537) ทั้งนี้ผลการวิจัยได้ผลดังกล่าวเพราะบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลอุตรดิตถ์เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตนทำให้บุคลากรมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 2 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรนุช ศรีสม (2564) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวเป็นเพราะโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายงานและในหน่วยงาน บุคลากรในองค์กรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ บุคลากรได้มีการซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับเพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคลากรมี

ความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานระหว่างกันว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ตามที่หน่วยงานกำหนด และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ การขับเคลื่อนของบุคลากรที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ขับเคลื่อนผ่าน 2 เสาหลักที่สำคัญ คือ แรงจูงใจภายในและภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จ ลักษณะงาน ความมั่นคง นโยบาย และความรับผิดชอบ ควบคู่กับ การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสื่อสาร และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์กรมีรากฐานการทำงานเป็นทีมที่ดี ทำให้มีความไว้วางใจซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญสูงสุด ที่ส่งผลให้การสื่อสาร เป้าหมาย และการมีส่วนร่วมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมความเชื่อใจกันในองค์กรคือรากฐานที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสำเร็จของการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายในการบริหาร ขณะที่การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการมีเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความโดดเด่นด้านการบริหารเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด การวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของการทำงาน ลักษณะของงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายในการบริหาร และความรับผิดชอบ ส่วนการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและความไว้วางใจ สะท้อน

ให้เห็นว่าแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ควรกำหนดนโยบายกระจายอำนาจ เพื่อเสริมสร้างอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ควรส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพและจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.3 ควรพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงบวก โดยเน้นความสำเร็จ ความทุ่มเท และการสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการจับผิด

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรจัดทำและปรับปรุงรายละเอียดหน้าที่งานให้ชัดเจน สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคลากร

2.2 ควรมีโครงการเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในการทำงาน

2.3 ควรจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

2.4 ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.3 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างหรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

3.4 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.5 อาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อค้นหาเหตุผลและปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของบุคลากร

3.6 ผลการวิจัยที่ได้ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กัณฐาพรณ์ คำชมพู. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา, และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2566). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 35. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

ฆพิสา สุธดาอนันตโภคิน, และ ภมร ขันธะหัตถ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 13(1), 23–38.

จิรธร สีสังข์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Modern Learning Development. 8(4), 70–89.

ชนะเอก เชี้ยวบางยาง, และ สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(4), 837–848.

ดนัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลั่นสอน, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). ทุนมนุษย์: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. Journal of Modern Learning Development. 6(5), 289–320.

ประภาส ศิริภาพ, และคณะ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารการบริหารปกครอง. 10(1), 197–220.

ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

เปรมฤดี ศรีวิชัย, และ พินทอง ปินใจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 35(3), 155–164.

ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน. 1(1), 1–18.

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 5(9), 195–208.

สุกัญญา จอมคีรี, และ นฤนาถ ศราภัยวานิช. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 7(4), 124–132.

อิงครัต จันทร์วงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู

Digital Skills of School Administrators and Their Impact on School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Loei - Nong Bua Lamphu

สุขุม พรมเมืองคุณ
Sukhum Prommuangkun
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Faculty of Education, Pitchayabundit College
Email: Sukhumpro@icloud.com

Received: 7 January 2026; Revised: 21 January 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวนกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 330 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.885 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงทิศทางบวก (r = .749)

4. ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ได้แก่ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 41.50 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.260 + .320X_2 + .203X_3$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .401X_2 + .284X_3$

คำสำคัญ: ทักษะในยุคดิจิทัล, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the digital era skills of school administrators, 2) school management effectiveness, 3) the relationship between digital era skills of school administrators and school effectiveness, and 4) factors affecting school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office of Loei - Nong Bua Lamphu. The sample consisted of administrators and teachers. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table, yielding 330 participants. Stratified random sampling was employed. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.885. Data were analyzed using statistical software. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that:

1. Digital-age skills of school administrators under OPEC in Loei and Nong Bua Lamphu provinces were at the highest level overall.

2. School effectiveness under OPEC in Loei and Nong Bua Lamphu provinces was at the highest level overall.

3. The relationship between digital-age skills of school administrators and school effectiveness under OPEC in Loei and Nong Bua Lamphu provinces showed a high positive linear correlation (r = .749).

4. Digital-age skills of school administrators under OPEC in Loei and Nong Bua Lamphu provinces—namely, digital skills in holistic organizational management and innovative leadership and innovative thinking skills—significantly affected school effectiveness at the .01 statistical significance level. Together, they predicted 41.50% of the variance in school effectiveness. The prediction equations in raw score and standardized score forms are as follows:

Raw score prediction equation: $\hat{Y} = 2.260 + .320X_2 + .203X_3$

Standard score prediction equation: $\hat{Z} = .401X_2 + .284X_3$

Keywords: digital era skills, school effectiveness, school administrators

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการศึกษาซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบัน สุนันทา เขินไพร และธดา สิทธิ์ธาดา (2568) ได้ศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางพลี 1 และพบว่าทักษะดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญ สุทิน สุขกาย และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2562) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยหลายมิติที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบรรลุประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน การจัดการ และการนำองค์กรอย่างเป็นระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน ธนกฤต จักรสุวรรณ์ (2566) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะดิจิทัลในผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เชียงราย และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลสูงมีแนวโน้มที่จะบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลต่ำ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

เมทินี ดงเรืองศรี และพระครูธรรมาภิสมัย (2567) ได้ศึกษาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ส.พ.ป. ขอนแก่น เขต 4 และพบว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับที่ดี โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การค้นหาข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล อย่างไรก็ตาม ยังมีบางด้านที่ผู้บริหารต้องได้รับ

การพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาโดย กนกพรรณ แก้วกิ่ง และสมใจ เดชบำรุง (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลที่ดีจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้นได้

ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาหลายแห่งที่มีบริบทและความพร้อมแตกต่างกัน จากการสังเกตและการติดตามการดำเนินงานพบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังคงมีข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารบางท่านยังขาดความเชื่อมั่นและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การดำเนินงานยังอยู่ในรูปแบบเดิมและไม่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และในยุคที่รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

จากการศึกษาของนักวิจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ในบริบทของ ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ศักยภาพของบุคลากร และความพร้อมของสถานศึกษา การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพจริงของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการศึกษาที่จะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้ทราบถึงระดับทักษะดิจิทัลของตนเองและแนวทางในการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้กำหนดนโยบายที่จะได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู

4. เพื่อศึกษาทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้มีระเบียบวิธีวิจัยรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย–หนองบัวลำภู ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 51 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,317 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 197 คน และครูผู้สอน 2,116 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวน 330 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 28 คน และครูผู้สอน 302 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสหวิทยาเขต และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืน2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสหวิทยาเขต ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (2) ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ (3) ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม และ (4) ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (3) ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และ (4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3. หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .885 ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสถานศึกษาและจัดส่งแบบสอบถามผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา (SMSS) ของ สพม.เลย–หนองบัวลำภู พร้อม QR Code แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 330 ชุด และติดตามการตอบแบบสอบถามทางโทรศัพท์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ (2) ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และ (5) วิเคราะห์ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 331 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และอยู่สหวิทยาเขตบัวบาน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมา สหวิทยาเขตหลักเมือง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

	ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	4.66	0.43	มากที่สุด
2	ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ	4.72	0.45	มากที่สุด
3	ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม	4.68	0.50	มากที่สุด
4	ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม	4.64	0.45	มากที่สุด
	รวม	**4.68**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ ($\bar{X}$ = 4.72) รองลงมาคือ ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.44)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.58	0.43	มากที่สุด
2	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	4.60	0.43	มากที่สุด
3	ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก	4.70	0.39	มากที่สุด
4	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.75	0.35	มากที่สุด
	รวม	**4.66**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.75) รองลงมาคือ ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีทัศนคติเชิง

บวก ($\overline{X}$ = 4.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ = 4.58)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา / ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.795**	.717**	.688**	.636**	.762**
X_2	.717**	.709**	.801**	.766**	.877**
X_3	.799**	.704**	.784**	.844**	.790**
X_4	.625**	.719**	.725**	.761**	.718**
X_{tot}	**.762****	**.613****	**.761****	**.709****	**.749****

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .749) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ (X_2) (r = .877) รองลงมา คือ ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม (X_3) (r = .790) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม (X_4) (r = .718)

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู จากตัวแปรทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู ที่ดี

ที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู แยก เป็นรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4 - 5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R^2	ADj^2_R	SE	sig
ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ (X_2)	.618	.382	.378	.28600	.000
ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม (X_3)	.644	.415	.409	.27885	.000

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู 4 ด้าน มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 2 ด้าน คือ ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ (X_2) และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย – หนองบัวลำภู

ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE_b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	2.260	.216		10.468	.000
ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ (X2)	.320	.070	.401	4.546	.000
ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม (X3)	.203	.063	.248	3.226	.001
R = .644 R^2 =.415 SE_{est} = .27885 a= 2.260 Adj_R^2 = .409 F = 63.941 Sig = .000 Durbin-Watson = 2.056					

จากตาราง 5 แสดงว่า ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 41.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .320 และ .203 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู มีค่าเท่ากับ .644 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 41.5 และค่าความคลาด เคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .27885 สามารถสร้างสมการณ์พยากรณ์ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.260 + .320_{X2} + .203_{X3}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .401_{X2} + .284_{X3}$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ประกอบกับหลายท่านอาจอยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี และจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมาเป็นตัวเร่งสำคัญที่บังคับให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และการบริหารจัดการสถานศึกษาผ่านระบบดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ตรงและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วมากขึ้น ผู้บริหารจึงมีทักษะในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ บุญตรี แก้วอินธิ และ ไพฑูรย์ พวงยอด (2565) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธนกฤต จักรสุวรรณ์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เชียงราย ผลการศึกษาพบว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เชียงราย โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กฤตธิดา ศรีภูวงษ์ และ กิจพิณิฐ อุสาโห (2568) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

ทฤษฎีของ (Sheninger, 2014) ได้เสนอแนวคิด Digital Leadership ที่เน้นว่าผู้นำการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนและวัฒนธรรมโรงเรียน โดย Sheninger ระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี (model the use of technology) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเองและบุคลากร

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับการมีทักษะในยุคดิจิทัลที่อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิดา ไสยสัตย์ และ ศศิรดา แพงไทย (2568) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. เลย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ป. เลย เขต 3 ทั้งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สุทิน สุขกาย และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2568) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Edmonds (1979) และ Scheerens (1990) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและได้พัฒนาแบบจำลองประสิทธิผลของโรงเรียนต่อ โดยเน้นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลสูงสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้ดีขึ้น เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ข้อมูลการเงิน ข้อมูลบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการวางแผนและการบริหารที่มีประสิทธิผล รวมถึงทักษะดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และหน่วงงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ หากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนี้ส่งผลให้การประสานงานราบรื่น ลดความผิดพลาด และเพิ่มความร่วมมือในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ ธนกฤต จักรสุวรรณ์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการ

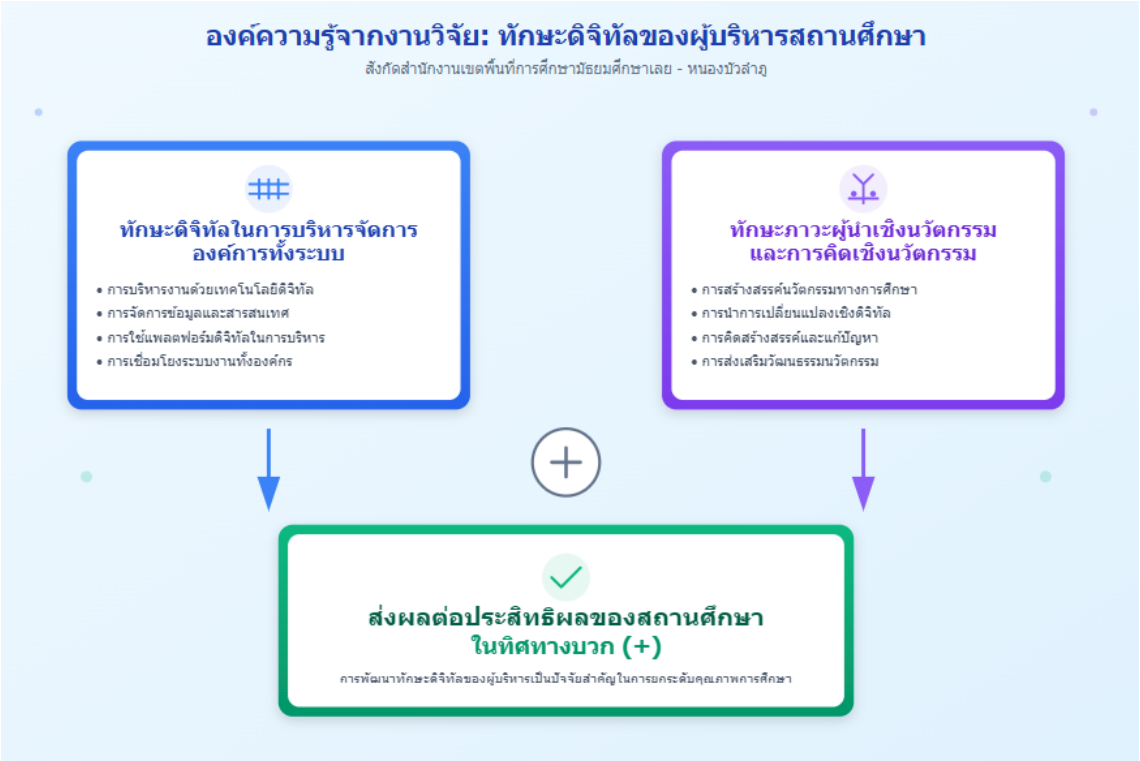
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2568) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ระดับสูง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Anderson & Dexter (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพบว่า ผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสูงสามารถนำโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสทักษะดิจิทัลของผู้บริหารส่งผลต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู ที่ดีที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 41.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .320 และ .203 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างส่วนงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นองค์รวม สามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากทุกหน่วยงาน ทั้งฝ่ายวิชาการ งานบุคลากร การเงิน งานทะเบียน งานพัสดุ และงานอื่นๆ เข้าด้วยกัน ทำให้การตัดสินใจมีข้อมูลรอบด้านและสามารถประเมินผลกระทบได้อย่างครบถ้วน และผู้บริหารที่มีทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ครูและบุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ สามารถยอมรับความล้มเหลว เป็นบทเรียนในการพัฒนา มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร สร้าง Learning Organization และเป็นแบบอย่าง ในการเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอ หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาดีตามไปด้วย สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2568) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัด ส.พ.ป. เชียงราย เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3

ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทักษะการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล และทักษะทางเทคโนโลยี

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์การทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสัญลักษณ์ + (บวก) ตรงกลาง หมายถึง ผลรวมหรือการรวมกันของทักษะทั้งสองด้าน และ สัญลักษณ์ ✓ (เครื่องหมายถูก) ในกรอบสีเขียว หมายถึง ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในทิศทางบวก (+) แสดงว่าการมีทักษะทั้งสองด้านร่วมกันจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป

1. ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .749$) 4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย - หนองบัวลำภู ที่เหมาะสมที่สุด และสร้างสมการทำนายทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู โดยทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ และทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 41.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ทักษะพลเมืองดิจิทัลและความฉลาดทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Hands-on Training) หัวข้อสำคัญที่ควรจัด เช่น จริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้สื่อออนไลน์การจัดการภาพลักษณ์ดิจิทัล (Digital Footprint) การรู้เท่าทันสื่อและข่าวปลอม (Media Literacy) ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการสื่อสารที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นบนโลกออนไลน์ เป็นต้น

1.2 สถานศึกษาควรปรับปรุงประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดส.พ.ม. เลย – หนองบัวลำภู ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยอาจส่งเสริมการใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลาย เช่น CIPPA Model, การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning), การใช้เกมเพื่อการเรียนรู้ (Game-Based Learning)จัดอบรมครูเรื่องเทคนิคการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาสื่อการสอน ที่น่าสนใจและเหมาะกับบริบทของนักเรียน และส่งเสริมการใช้แบบฝึกเสริมทักษะ ที่ช่วยให้นักเรียนฝึกฝนได้ตามศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะพลเมืองดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 การเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาความแตกต่างของทักษะดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท

2.3 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการใช้ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กฤตธิดา ศรีภูวงษ์ และ กิจพิณิฐ อุสาโห. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน. 3(2), 772–786.

กนกพรรณ แก้วกิ่ง และสมใจ เดชบำรุง. (2567). ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์. 2(1). 36 – 46.

กันตชาติ กุดนอก, ไชยา ภาวะบุตร และ เพ็ญผกา ปัญจนะ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนกฤต จักรสุวรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา. เทคโนโลยีคลังปัญญาดิจิทัล มหาวิทยาลัยพะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญตรี แก้วอินธิ และไพฑูรย์ พวงยอด (2565). สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา. 13(1), 42–51.

เมทินี ดงเรืองศรี และพระครูธรรมาภิสมัย. (2567). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน. 5(3), 114 – 127.

ลลิดา ไสยสัตย์ และ ศศิรดา แพงไทย. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. Journal of Integration Social Sciences and Development. 5(1), 63–76.

สุนันทา เขินไพร และธดา สิทธิ์ธาดา. (2568). ทกัษะดิจิทลัของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางพลี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุทิน สุขกาย และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 1(1), 69–78.

เสาวลักษณ์ น้อยบุญตัน และธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 25(1), 114 – 127.

สมจิตร ประทุมทอง และคณะ. (2568). ทักษะของผู้นำในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 20(1), 1–13.

Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. Educational Administration Quarterly. 41(1), 49-82.

Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. Educational Leadership, 37(1), 15-24.

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

Sheninger, E. (2014). Digital leadership: Changing paradigms for changing times. Corwin Press.

Scheerens, J. (1990). School effectiveness research and the development of process indicators of school functioning. School Effectiveness and School Improvement. 1(1), 61-80.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุณิสา หลวงสุ
Sunisa Luangsu
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
School of Education, University of Phayao
E-mail: Sunisaluangsu@gmail.com
โทร. 061-350-5009

Received: 5 April 2026; Revised: 9 April 2026; Accepted: 31 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และเลือกใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 254 คน เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยในกรณีที่ตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบผลต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé’s method) เพื่อระบุความแตกต่างอย่างละเอียดต่อไป

ผลวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมปรากฏผลในเกณฑ์มาก โดยพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบปัจจัยเชิงตัวแปรพบว่า เพศและขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านช่วงอายุและประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน กลับส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในมิติองค์รวมและรายด้านทุกด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aimed to study 1) to study the innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the innovative leadership of these administrators classified by gender, age, work experience, and school size. The research sample consisted of 254 school administrators and teachers under the Phrae Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and the participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire focused on the innovative leadership of school administrators. Data analysis was performed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and One-way ANOVA. Post-hoc comparisons were conducted using the Scheffé method where statistically significant differences were found.

The result of the study found that: 1) The innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level. Specifically, the "Visionary Change" dimension had the highest mean score, while the "Teamwork and Participation" dimension had the lowest mean score. 2) The comparison of innovative leadership revealed that personnel with different genders and from different school sizes showed no significant differences in their overall opinions toward the innovative leadership of school administrators. However, personnel with different ages and work experiences showed statistically significant differences at the .05 level in their opinions toward the innovative leadership of school administrators, both overall and in all individual dimensions

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งการพัฒนาคุณภาพประชากรและเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการปฏิรูปบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

(Innovative Leadership) เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ทิศทางนี้มีความสอดรับกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของทุนมนุษย์ผ่านระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์บริบทเชิงพื้นที่และสร้างความยั่งยืนให้แก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านกลไกนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 สะท้อนให้เห็นถึงผลการประเมินในด้านทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนความไม่เพียงพอของกิจกรรมส่งเสริมและผลงานนวัตกรรมเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2567) ประกอบกับฐานข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทเฉพาะของพื้นที่ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อสร้างฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการนำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักและสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนา และ ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในขับเคลื่อนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 750 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และ ครูจำนวน 231 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากโรงเรียนตามกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.แพร่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นชุดคำถามประเภทตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 โดยครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2560) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 254 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้แต่ละโรงเรียนผ่านระบบรับ-ส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์(AMSS++) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถามทาง Google Form โดยสแกนผ่าน QR CODE ซึ่งมีกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 30 วัน

3.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด ได้รับกลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 จำแนกตาม เพศ และ ขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.55) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.75) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ (n = 254)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 98)		หญิง (n = 156)		t	P-value
	($\overline{X}$)	(S.D.)	($\overline{X}$)	(S.D.)		
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.48	0.51	4.37	0.66	1.489	0.138
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.46	0.56	4.28	0.84	2.087	0.038*
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.44	0.53	4.37	0.56	0.971	0.333
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.39	0.71	4.41	0.56	-0.240	0.811
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.38	0.72	4.40	0.75	-0.145	0.885
รวม	**4.43**	**0.54**	**4.36**	**0.60**	**0.928**	**0.354**

หมายเหตุ. * $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพป.แพร่ เขต 2 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 254)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดกลาง (n = 65)		ขนาดเล็ก (n = 189)		t	P-value
	$(\overline{X})$	(S.D.)	$(\overline{\overline{X}})$	(S.D.)		
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.45	0.56	4.40	0.62	0.600	0.549
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.40	0.65	4.33	0.78	0.618	0.537
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.61	4.41	0.52	-0.790	0.430
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.25	0.81	4.45	0.54	-1.856	0.067
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.30	0.83	4.42	0.70	-1.112	0.267
รวม	4.35	0.63	4.40	0.56	**-0.562**	**0.575**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามอายุ (n = 254)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	8.128	3	2.709	7.961*	0.000
	ภายในกลุ่ม	85.085	250	0.340		
	รวม	93.213	**253**			
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	17.306	3	5.769	11.568*	0.000
	ภายในกลุ่ม	124.669	250	0.499		

	รวม	141.975	**253**			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.360	3	0.787	2.679*	0.048
	ภายในกลุ่ม	73.396	250	0.294		
	รวม	75.756	**253**			
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.695	3	1.232	3.250*	0.022
	ภายในกลุ่ม	94.745	250	0.379		
	รวม	98.440	**253**			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	7.164	3	2.388	4.597*	0.004
	ภายในกลุ่ม	129.861	250	0.519		
	รวม	137.024	**253**			
ผลรวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	**6.117**	**3**	**2.039**	**6.484***	**0.000**
	ภายในกลุ่ม	**78.618**	**250**	**0.314**		
	รวม	**84.736**	**253**			

หมายเหตุ. * $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 โดยภาพรวม และ รายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 254)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	**แหล่งข้อมูล**	**SS**	**df**	**Ms**	**F**	**P-value**
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	14.843	3	4.948	15.783*	0.000
	ภายในกลุ่ม	78.371	250	0.313		
	รวม	**93.213**	**253**			
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	28.927	3	9.642	21.324*	0.000
	ภายในกลุ่ม	113.048	250	0.452		
	รวม	**141.975**	**253**			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	8.287	3	2.762	10.236*	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.469	250	0.270		

	รวม	**75.756**	**253**			
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.655	3	2.552	7.027*	0.000
	ภายในกลุ่ม	90.785	250	0.363		
	รวม	**98.440**	**253**			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	22.723	3	7.574	16.567*	0.000
	ภายในกลุ่ม	114.301	250	0.457		
	รวม	**137.024**	**253**			
ผลรวมทั้งหมด	**ระหว่างกลุ่ม**	**14.421**	**3**	**4.807**	**17.091***	**0.000**
	ภายในกลุ่ม	**70.314**	**250**	**0.281**		
	รวม	**84.736**	**253**			

หมายเหตุ. * $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ท่ามกลางบริบทความท้าทายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสืบเนื่องมาจากกลไกการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ มุ่งเน้นการสร้าง 'นวัตกรรม' (Innovation) ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตื่นตัว และ ตระหนักถึงความจำเป็นในการยกระดับสมรรถนะของตนเอง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง การปรับตัวของผู้บริหารท่ามกลางพลวัตทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของหน่วยงานต้นสังกัด ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดและกลยุทธ์การบริหารจัดการใหม่ๆ ให้สอดรับกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในระดับชาติและระดับสากล ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับแนวคิดของ เบญญาพร อินทร์แก้ว (2568) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของผู้นำยุคใหม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์เข้ากับพันธกิจหลักของโรงเรียน เพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. แพร่ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นถึง 'ความเท่าเทียมทางสมรรถนะวิชาชีพ' (Professional Competency Equality) ของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความตื่นตัวและตระหนักถึงความจำเป็นในการยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาภายใต้บริบทและมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ทัศนคติและการรับรู้ต่อบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดประสานกันโดยไม่ถูกจำกัดด้วยปัจจัยทางเพศสภาพ เมื่อพิจารณารายด้านพบจุดที่น่าสนใจใน ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเด็นนี้อาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างเชิงจิตวิทยาหรือสไตล์การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพศที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของนฤมล แจ้งสว่าง (2566) ที่ศึกษาในบริบทสังกัด สพป.เลย เขต 2 ซึ่งยืนยันในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำในภาพรวม แต่กลับปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในมิติด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเช่นเดียวกัน ชี้ให้เห็นว่าแม้สมรรถนะเชิงนวัตกรรมจะมีความเท่าเทียมกัน แต่กระบวนการสร้างความร่วมมือและกลวิธีในการระดมพลังสมองภายในสถานศึกษายังคงเป็นมิติที่ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะเฉพาะทางเพศสภาพที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม

2. จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทุกขนาด ต่างดำเนินงานภายใต้ความคาดหวังและกรอบนโยบายเดียวกันจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ แม้ในเชิงกายภาพ สถานศึกษาแต่ละขนาดจะมีข้อแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ จำนวนอัตรากำลังบุคลากร หรือ วัสดุอุปกรณ์พื้นฐาน แต่เนื่องด้วยนโยบายข้างต้น ส่งผลให้ผู้นำสถานศึกษาไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ต่างต้องเร่งรัดพัฒนาสมรรถนะแห่งตน (Self-Competency) ให้เท่าทันต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในยุคปัจจุบัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมเสียร สังแก้ว (2566) ที่ศึกษาในบริบท สพป.พัทลุง เขต 1 ซึ่งยืนยันว่าปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น 'คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการปรับตัวเชิงกลยุทธ์' (Personal Trait and Strategic Adaptation) ที่ตอบสนองต่อทิศทางนโยบายส่วนรวมและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มากกว่าที่จะถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขด้านขนาดหรือทรัพยากรของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว"

4. จำแนกตามอายุ พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างของช่วงวัย (Generation Gap) ส่งผลต่อกระบวนทัศน์และการคาดหวังที่มีต่อบทบาทของผู้นำสถานศึกษา โดยบุคลากร

กลุ่มที่มีอายุน้อยมักมีความคุ้นชินกับเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความตื่นตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสูง จึงคาดหวังให้ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) ที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบใหม่ๆ ในขณะที่บุคลากรกลุ่มที่มีช่วงอายุมากกว่า ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและวัฒนธรรมการบริหารแบบดั้งเดิมมาอย่างยาวนาน อาจมีมุมมองและการปรับตัวต่อพลวัตเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างออกไปตามฐานประสบการณ์เดิม ส่งผลให้ระดับการรับรู้และการให้คุณค่าต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหลื่อมล้ำกันชัดเจนตามปัจจัยด้านช่วงอายุ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาพร อินทร์แก้ว (2568) ที่ศึกษาในบริบท สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งยืนยันว่าอายุที่แตกต่างกันของข้าราชการครูเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดทัศนคติและการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

5. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานหรือแตกต่างกัน ย่อมหล่อหลอมให้บุคลากรมี 'วุฒิภาวะเชิงการบริหาร' (Administrative Maturity) และมุมมองต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาที่ไม่เหมือนกัน โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์หลากหลายเริ่มมีความตระหนักและตื่นตัวในการบูรณาการเทคโนโลยีรูปแบบใหม่เข้ามาเป็นกลไกหลักในการปฏิบัติงาน มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เท่าทันต่อพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มุ่งสู่การสร้าง 'สังคมแห่งการเรียนรู้' (Learning Society) เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยของกมลทิพย์ ทองเทพ (2566) ที่ศึกษาในบริบท สพป.นนทบุรี เขต 1 ซึ่งยืนยันว่าระดับประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกันเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทั้งในมิติองค์รวมและมิติรายด้าน ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีการปฏิบัติโดดเด่นที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความตระหนักและก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในขณะที่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม แม้จะอยู่ในระดับมากแต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มขึ้น

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัด สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 ด้านเพศ และ ขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน หรือปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงกายภาพของสถานศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ใช่อุปสรรคหรือเงื่อนไขหลักที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันในบริบทของพื้นที่นี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัด สพป.แพร่ เขต 2 ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีช่วงอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความแตกต่างนี้ปรากฏให้เห็นชัดเจนในทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สะท้อนว่าทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสังกัด สพป.แพร่ เขต 2 เป็นสมรรถนะที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และการบ่มเพาะตามช่วงวัยเป็นปัจจัยหลัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สร้างการรับรู้ที่ชัดเจนแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจถึงเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสาร สร้างการรับรู้ที่ชัดเจนแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจถึงเป้าหมายร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูทุกเพศมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) เพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของพื้นที่จังหวัดแพร่ ให้มีความชัดเจนและสอดรับกับนโยบายการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรมการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อให้ได้ตัวแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองเทพ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นฤมล แจ้งสว่าง. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 3(2), 874-905.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สมเสียร สังแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. คลังปัญญามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. (2567). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567.

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง ของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

Factors Affecting Consumer Behavior in Selecting Construction Contractors in Chonburi Province

กฤษณะพันธ์ ขจรวงค์
Kritsanaphan Kajonwong
สมพงษ์ อัศวริยธิปัติ
Sompong Aussawariyathipat
ธนสร กิรัมย์
Thanasorn Kirum
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
Faculty of Business Administration, Information Technology Faculty of Humanities and Social Sciences
Rajamangala University of Technology Tawan-ok
E-mail: kritsanaphan.kaj@rmutto.ac.th
โทร. 093-5299247

Received: 5 April 2026; Revised: 9 April 2026; Accepted: 31 August 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการและพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเลือกใช้บริการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และมูลค่าการว่าจ้างที่ผ่านมาต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชน

ที่มีเพศ และอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านบรรยากาศและลักษณะทางกายภาพ โดยส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างร้อยละ 54.70

คำสำคัญ: ส่วนประสมการตลาดบริการ, พฤติกรรมผู้บริโภค, การตัดสินใจเลือกใช้บริการ, ผู้รับเหมาก่อสร้าง

Abstract

The purposes of this study were to 1) examine the levels of service marketing mix and consumer selection behavior regarding construction contractors; 2) compare selection behaviors based on personal factors; and 3) investigate the service marketing mix factors affecting the selection behavior of construction contractors among residents in Chonburi Province. The sample consisted of 400 residents in Chonburi Province, selected through Accidental sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results of the study indicated that: (1) the overall level of the service marketing mix was at the highest level, while the overall selection behavior of construction contractors among Chonburi residents was at a high level; (2) residents with differing levels of education, occupation, average monthly income, marital status, and previous contract value exhibited significantly different selection behaviors at a 0.05 level of significance, whereas differences in gender and age showed no significant variation; and (3) the service marketing mix factors that significantly influenced the selection behavior of construction contractors included Place, Promotion, People, Process, and Physical Evidence, which collectively accounted for 54.70% of the variance in consumer selection behavior.

Keywords: Service Marketing Mix, Consumer Behavior, Decision to use the Service, Construction Contractors.

บทนำ

ธุรกิจก่อสร้างมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ โดยมีส่วนช่วยในการสร้างงาน การกระจายรายได้ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้อุตสาหกรรม

ก่อสร้างของประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง โดยมีมูลค่าประมาณ 1,664 พันล้านบาทในปี พ.ศ. 2566 และคาดว่าจะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.9 ต่อปี ระหว่างปี พ.ศ. 2566–2570 (Research & Markets, 2024) ขณะเดียวกันมูลค่ารวมของอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในปี พ.ศ. 2567 อยู่ที่ประมาณ 38.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยภาครัฐมีสัดส่วนร้อยละ 57.8 และภาคเอกชนร้อยละ 42.2 ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของธุรกิจก่อสร้างในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (Italy & Partners, 2024) อย่างไรก็ตาม ธุรกิจนี้กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญหลายประการในปัจจุบัน เช่น แรงกดดันด้านต้นทุนการก่อสร้างที่อยู่ในระดับสูง การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ตลอดจนความเสี่ยงด้านสภาพคล่องทางการเงินของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในกลุ่มขนาดกลาง และขนาดเล็ก (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์, 2567) สภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้นในตลาด ซึ่งรวมถึงการเข้ามาของนักลงทุนที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ ทำให้ความสามารถในการแข่งขันกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดความอยู่รอด และความสำเร็จของธุรกิจ นอกจากนี้ ธุรกิจก่อสร้างยังต้องเผชิญแรงกดดันจากสินค้านำเข้าราคาถูก โดยเฉพาะจากประเทศจีน และเวียดนาม ซึ่งมีต้นทุนการผลิตต่ำกว่าประเทศไทย ส่งผลให้วัสดุก่อสร้างในประเทศเผชิญกับการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง ปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการไทยจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างความแตกต่าง และลดการพึ่งพาการแข่งขันด้วยราคาต่ำเพียงอย่างเดียว (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2566)

การที่ธุรกิจบริการจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ กลยุทธ์ทางการตลาด และกลยุทธ์การแข่งขัน เป็นอันดับแรก ในบริบทของธุรกิจก่อสร้าง ลูกค้าให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือ และความมั่นใจในโครงการที่มีมูลค่าสูง และใช้เวลานาน การบริหารจัดการองค์ประกอบเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อธุรกิจก่อสร้าง ยกตัวอย่างเหตุการณ์ การพังถล่มของอาคารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ในปี 2568 ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการโครงการก่อสร้างที่ไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อความปลอดภัย แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นขององค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างมากในเชิงธุรกิจ (Thai PBS, 2568) ภาคตะวันออกของประเทศไทยซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) ที่มีการเติบโตทางอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง การแข่งขันในธุรกิจก่อสร้างทวีความรุนแรงมากขึ้น ธุรกิจก่อสร้างจำเป็นต้องหาทางเลือกใหม่ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยไม่พึ่งพาการบิดราคาต่ำเพียงอย่างเดียว กลยุทธ์ทางการตลาดจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจ เช่น การสร้างแบรนด์ การเน้นคุณภาพและความเชื่อมั่น การนำเสนอบริการเสริม และการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)

ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี” โดยผลที่คาดว่าจะได้รับจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด และการให้บริการของธุรกิจก่อสร้าง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

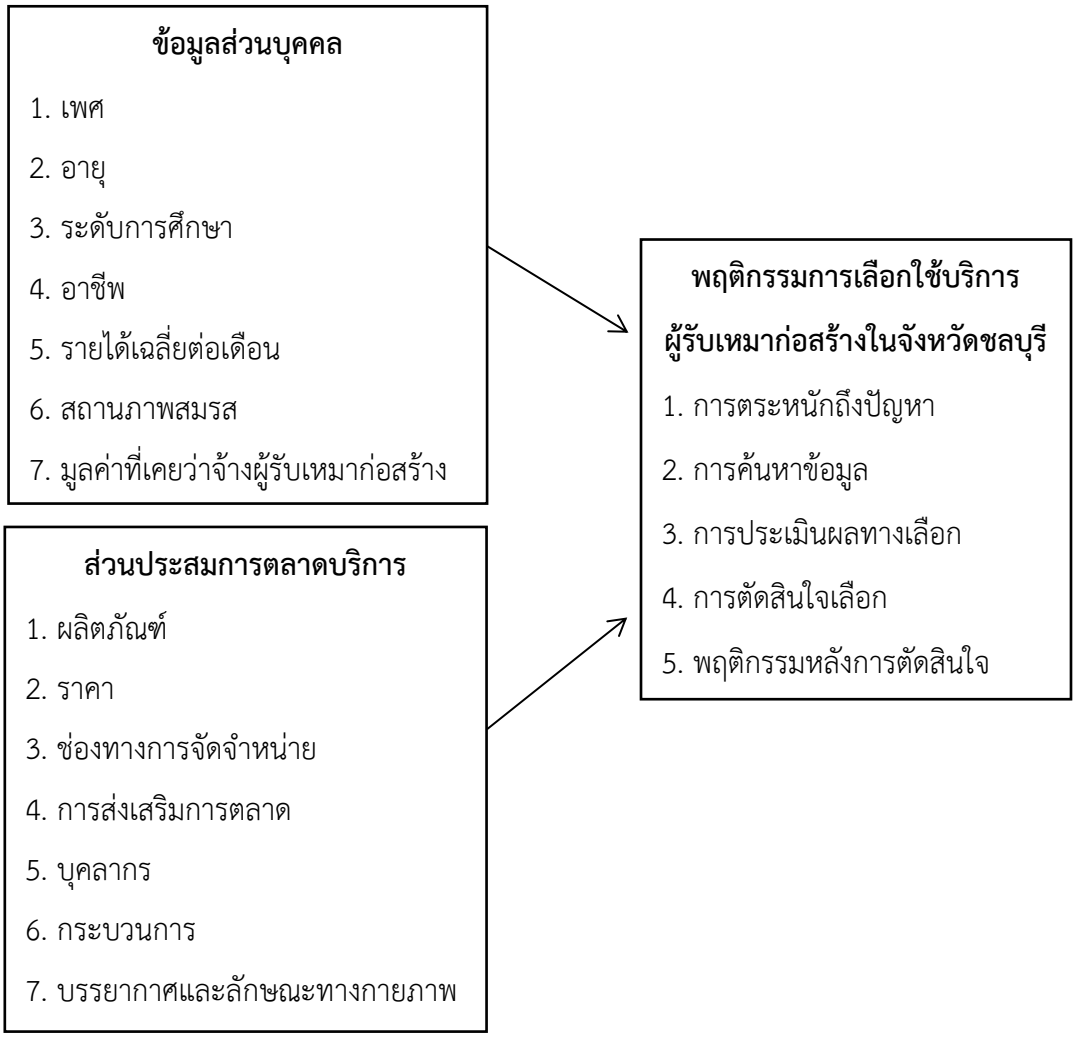
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการและพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยดำเนินการตามวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป และเคยมีประสบการณ์การใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านมาก่อนโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง โดยผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณของ W.G. Cochran 1953 (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2561) ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 เพื่อให้เพียงพอต่อความแม่นยำของผลประมาณค่าผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

วิธีการสุ่มและเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่ม และเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างชัดเจน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและสะท้อนลักษณะของประชาชนในพื้นที่ที่ศึกษาอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่จังหวัดชลบุรี ลักษณะประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนความเหมาะสมด้านเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยการศึกษาค้นคว้า จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อาชีพ 5) สถานภาพการสมรส 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7) มูลค่าที่เคยว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating Scale) แบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้ 1) ผลิตภัณฑ์ 2) ราคา 3) ช่องทางการจัดจำหน่าย 4) การส่งเสริมการตลาด 5) บุคลากร 6) กระบวนการให้บริการ 7) ลักษณะทางกายภาพ โดยข้อคำถามจะครอบคลุมส่วนประสมทางการตลาดบริการ 7 ด้าน จำนวน 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ตระหนักถึงปัญหา 2) การแสวงหาข้อมูล 3) การประเมินผลทางเลือก 4) การตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้าง และ 5) พฤติกรรมหลังการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้าง จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเบื้องต้น จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยรวมทั้งความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่าอยู่

ระหว่าง 0.67-1.00

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ได้ดำเนินการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability test) โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้กับประชาชนที่อยู่อาศัยในจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ราย เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นสามารถวัดค่าตามตัวแปรที่ต้องการได้อย่างสม่ำเสมอ และมีเสถียรภาพ ด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งนี้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล จาก 2 แหล่ง คือ

1. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการศึกษา โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย

(1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(2) จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น

(3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ตามวิธีการสุ่มที่กำหนด

(4) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมามีความสมบูรณ์ และพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย และเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิด การสร้างเครื่องมือวิจัยตลอดจนการตีความ และอภิปรายผลการวิจัยให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมตามหลักวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล เกิดขึ้นภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นทำการกำหนดรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างเป็นระบบ โดยแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อส่วนประสมการตลาดบริการ และพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7Ps) และ

พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานความแตกต่างของพฤติกรรมการเลือกใช้บริการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

(1) Independent Samples t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม

(2) One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรส่วนบุคคลที่มีค่าตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบด้วยวิธีการแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

4. การทดสอบสมมติฐานส่วนประสมการตลาดบริการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุอยู่ในกลุ่ม 30 - 40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีการศึกษาอยู่ในปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 โดยประกอบอาชีพ ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 นอกจากนี้มีรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 และส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านมูลค่ารวมที่เคยว่าจ้าง ต่ำกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี และพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง แสดงได้ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ส่วนประสมการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลิตภัณฑ์	4.35	0.47	มากที่สุด
2. ราคา	4.26	0.51	มากที่สุด
3. ช่องทางการจัดจำหน่าย	4.26	0.46	มากที่สุด
4. การส่งเสริมการตลาด	4.06	0.66	มาก
5. บุคลากร	4.33	0.49	มากที่สุด

6. กระบวนการให้บริการ	4.32	0.49	มากที่สุด
7. บรรยากาศ และลักษณะทางกายภาพ	4.31	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.27**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนประสมการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$ = 4.35, SD.= 0.47) รองลงมาเป็นด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.33, SD.= 0.49) ด้านกระบวนการให้บริการ ($\overline{X}$ = 4.32, SD.= 0.49) ด้านบรรยากาศและลักษณะทางกายภาพ ($\overline{X}$ = 4.31, SD.= 0.51) ด้านราคา ($\overline{X}$ = 4.26, SD.= 0.51) และช่องทางการจัดจำหน่าย ($\overline{X}$ = 4.26, SD.= 0.46) และด้านการส่งเสริมการตลาด ($\overline{X}$ = 4.06, SD.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี

รายการ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ด้านการตระหนักถึงปัญหา	3.86	0.77	มาก
2. ด้านการค้นหาข้อมูล	4.16	0.56	มาก
3. ด้านการประเมินทางเลือก	4.30	0.54	มากที่สุด
4. ด้านการตัดสินใจเลือก	4.29	0.54	มากที่สุด
5. ด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ	4.17	0.57	มาก
รวม	**4.16**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, SD.= 0.42) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเลือกใช้บริการเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินทางเลือก ($\overline{X}$ = 4.30, SD.= 0.54) รองลงมาเป็นด้านการตัดสินใจเลือก ($\overline{X}$ = 4.29, SD.= 0.54) ด้านพฤติกรรมหลังการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.17, SD.= 0.57) ด้านการค้นหาข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.16, SD. = 0.56) และด้านการตระหนักถึงปัญหา ($\overline{X}$ = 3.86, SD.= 0.77) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อาชีพ		รายได้เฉลี่ย		สถานภาพสมรส		มูลค่าที่เคยว่าจ้าง	
	T-test	Sig	F-test	Sig	F-test	Sig	F-test	Sig	F-test	Sig	F-test	Sig	F-test	Sig
ด้านการตระหนักถึงปัญหา	-0.13	0.89	8.22	0.00*	0.91	0.41	0.59	0.71	10.90	0.01*	5.74	0.00*	18.27	0.00*
ด้านการค้นหาข้อมูล	0.21	0.83	0.80	0.49	4.17	0.02*	1.29	0.27	3.57	0.00*	6.46	0.00*	9.07	0.00*
ด้านการประเมินทางเลือก	0.00	1.00	1.44	0.23	7.74	0.00*	3.12	0.00*	3.81	0.00*	5.42	0.01*	13.82	0.00*
ด้านการตัดสินใจเลือก	1.28	0.20	1.15	0.33	6.60	0.00*	3.38	0.00*	4.88	0.00*	2.82	0.06	13.19	0.00*
พฤติกรรมหลังการตัดสินใจ	0.95	0.34	0.04	0.99	5.89	0.00*	2.36	0.04*	2.53	0.03*	3.18	0.04*	6.09	0.00*
รวม	**0.59**	**0.55**	**2.58**	**0.05**	**4.57**	**0.01***	**2.43**	**0.04***	**3.79**	**0.00***	**8.40**	**0.00***	**3.23**	**0.04***

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และมูลค่าการว่าจ้างที่ผ่านมาต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ และอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ (7Ps) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter Regression

ตัวแปร	พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี				
	B	SE_b	β	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.831	0.165		5.053	0.000
ผลิตภัณฑ์ (X_1)	0.063	0.039	0.071	1.639	0.102
ราคา (X_2)	-0.008	0.040	-0.010	-0.195	0.846
ช่องทางการจัดจำหน่าย (X_3)	0.093	0.046	0.103	2.027	0.043*
การส่งเสริมการตลาด (X_4)	0.080	0.026	0.126	3.136	0.002*

บุคลากร (X_5)	0.124	0.044	0.145	2.845	0.005*
กระบวนการให้บริการ (X_6)	0.249	0.047	0.290	5.285	0.000*
บรรยากาศ และลักษณะทางกายภาพ (X_7)	0.173	0.042	0.212	4.160	0.000*
$R = 0.740$ $R^2 = 0.547$ $SE_b = 0.286$ $F = 67.754$ Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการในด้าน ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการให้บริการ บรรยากาศและลักษณะทางกายภาพ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

การศึกษาระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการ และพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญกับส่วนประสมการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์การสร้างความแตกต่างด้วยคุณค่าของผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะการให้บริการในลักษณะ One-Stop Service ที่ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการออกแบบ และงานบริหารโครงการก่อสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในปัจจุบัน ที่ต้องการลดความซับซ้อนในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมั่นในมาตรฐานวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการรับรองระดับสากล (มอก.) เป็นสำคัญ โดย สมพงษ์ อัศวริยธิปัติ (2566) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลว่า ผู้บริโภคสามารถที่จะหาข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจต้องมีการปรับกระบวนการให้สั้น กระชับ และให้บริการได้ตลอดเวลา ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย นิ่มน้อยและชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2569) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างและต่อเติมบ้านพักอาศัย” ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีความสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง และต่อเติมบ้านพักอาศัยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้บริการให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานก่อสร้าง ความคงทนของวัสดุ และผลลัพธ์ที่ได้รับเนื่องจากการก่อสร้าง และการต่อเติมบ้านพักอาศัยเป็นบริการที่มีมูลค่าสูง และมีผลกระทบต่อการอยู่อาศัยในระยะยาว ผู้ใช้บริการจึงมีแนวโน้มพิจารณาปัจจัยด้านคุณภาพเป็นหลักในการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ กลับกังวาล และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2568) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรับเหมาเสาเข็มเจาะ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการรับเหมาก่อสร้างในบริบทของงานเฉพาะทาง

พฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ด้านการประเมินทางเลือก ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในวิชาชีพ โดยประชาชนในจังหวัดชลบุรีมีกระบวนการตัดสินใจที่มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงผ่านความชัดเจนของแบบก่อสร้าง และรายละเอียดขอบเขตงานที่นำเสนออย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้หลักถึงความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน ขณะเดียวกันยังสะท้อนถึงการยอมรับในขีดความสามารถทางเทคโนโลยีการบริหารจัดการ และวิธีการทำงานที่ทันสมัย ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการส่งมอบงานในอนาคต โดยปัจจัยเหล่านี้เมื่อบูรณาการร่วมกับ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้รับเหมาก่อสร้าง จึงกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นเชิงคุณภาพมากกว่าปัจจัยด้านราคาเพียงอย่างเดียว แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการเลือกใช้บริการที่เน้นความคุ้มค่าเชิงระบบ และมาตรฐานทางวิศวกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ เสวาภพ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้รับเหมาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้ประกอบการต่างชาติ กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างโรงงานอิเล็คทรอนิคส์” ผลการศึกษาพบว่า ถ้าหากผู้รับเหมาก่อสร้างมีระบบการจัดการโครงการก่อสร้างที่ดี จะช่วยให้ขจัดปัญหาระหว่างการดำเนินโครงการได้ดี ส่งผลให้การบริหารโครงการเสร็จสิ้นได้ตามกำหนดเวลาของสัญญา และเป็นเครื่องมือที่วัดความสามารถของผู้รับเหมา และใช้เป็นหลักประกันความเป็นมืออาชีพของผู้รับเหมาก่อสร้าง

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นเพราะในปัจจุบันทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องที่อยู่อาศัยร่วมกัน และสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลของผู้รับเหมาก่อสร้างได้เท่าเทียมกันผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุวัศ ปรีชา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างเพื่อสร้างที่พักอาศัยในจังหวัด นครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาไม่แตกต่างกัน

2) ด้านอายุ พบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานก่อสร้างเป็นเรื่องของการบริหารงบประมาณจำนวนมาก และความปลอดภัยในชีวิต ประชาชนในจังหวัดชลบุรีทุกช่วงวัยจึงให้ความสำคัญกับความสมเหตุสมผลในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัมซะห์ เจ๊ะสอเหาะ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านของประชากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการศึกษาพบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลในการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านของประชากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน

3) ด้านระดับการศึกษาพบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลเชิงลึก และอ่านรายละเอียดเงื่อนไขสัญญาจ้างที่ซับซ้อนได้ดีกว่า ซึ่งเป็นทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ และการประมวลผลข้อมูล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช บัวพันธุ์วิไล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าวัสดุก่อสร้างจาก

ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริโภคมีความรู้แตกต่างกันไป โดยสามารถนำความรู้จากระดับการศึกษามาประกอบการตัดสินใจในการบริโภคที่แตกต่างกัน

4) ด้านอาชีพ พบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า ลักษณะการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการ และปัจจัยในการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเจ้าของธุรกิจมักมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นความเป็นระบบ และความโปร่งใส จึงนำเกณฑ์การบริหารจัดการงานมาใช้ในการเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ พันระยะ และภูมิพิชัย ธารดำรง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างจากร้านขายวัสดุก่อสร้างไทวัสดุของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า อาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิต และการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค อาชีพที่แตกต่างกันมักนำไปสู่ความต้องการ และลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันในเรื่องการเลือกซื้อสินค้า

5) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า รายได้เป็นตัวกำหนดเพดานการยอมรับราคา และการเลือกเกรดวัสดุ กลุ่มประชาชนที่มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมการเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีชื่อเสียง หรือมีการรับประกันที่มั่นใจได้มากกว่า ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คัทธลี เจียมสมบูรณ์เลิศ และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรับเหมาก่อสร้างของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครภายใต้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019” ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคที่มีรายได้สูง สามารถตัดสินใจใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างได้ง่ายขึ้น เพราะไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการก่อสร้าง รวมถึงไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับภาวะทางการเงินของของครัว

6) ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเหตุผลที่ว่า ประชาชนที่มีครอบครัวแล้วจะมีพฤติกรรมตัดสินใจแบบร่วมกัน ทำให้ต้องมีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ละเอียดกว่าเพื่อตอบโจทย์สมาชิกภายในครอบครัว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี กฤตรัชตนันต์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ของประชาชนในจังหวัดพัทลุง” ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อครอบครัวของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

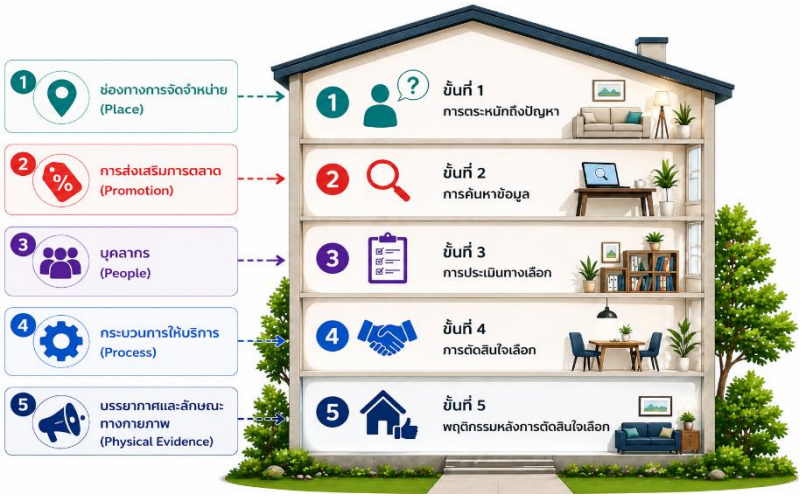
7) ด้านมูลค่ารวมที่เคยว่าจ้าง พบว่า ประชาชนในจังหวัดชลบุรีที่เคยว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้างมูลค่าการก่อสร้างที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า บทเรียนจากการจ้างงานในอดีตทำให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ระมัดระวังมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่เคยลงทุนสูงจะเข้มงวดกับประวัติผลงานของผู้รับเหมาเป็นพิเศษ ซึ่งผล

การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุวัศ ปรีชา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างเพื่อสร้างที่พักอาศัยในจังหวัด นครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับเหมาก่อสร้างต้องจัดทำรายละเอียดของผลงานในอดีตที่ผ่านมา นำเสนอเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า และถ้าเป็นไปได้ควรติดต่อกับเจ้าของที่พักอาศัยของผลงานที่ผู้รับเหมาก่อสร้าง สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ลูกค้ารายใหม่สามารถเข้าไปดูผลงานของบริษัทได้ด้วยตนเอง และมีการถ่ายรูปเก็บข้อมูลช่วงก่อสร้าง และก่อนส่งมอบไว้อย่างละเอียดเพื่อสามารถนำเสนอผลงานที่ผ่านมาแสดงให้กับลูกค้าเห็นได้

การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสูงที่สุดคือ ด้านกระบวนการให้บริการ อธิบายได้ว่า งานก่อสร้างเป็นบริการที่ซับซ้อน และใช้ระยะเวลานาน ความชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน ความโปร่งใสในการแบ่งงวดงาน และการรายงานความคืบหน้าที่สม่ำเสมอ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้ว่าจ้างได้ดีกว่าปัจจัยด้านราคาเพียงอย่างเดียว เนื่องจากผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความมั่นใจในผลงาน และการลดความเสี่ยงจากการทิ้งงานมากกว่าการเลือกผู้รับเหมาที่มีราคาต่ำเพียงอย่างเดียว โดยผลการวิจัยนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐชัย นิ่มน้อย และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2569) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างและต่อเติมบ้านพักอาศัย” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานก่อสร้าง ความเหมาะสมของราคา และความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โสมภีร์ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทผู้รับเหมาต่อเติมโรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพที่จับต้องได้ และความน่าเชื่อถือของผู้ให้บริการ ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการลดความเสี่ยงในการตัดสินใจใช้บริการก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในส่วนของปัจจัยด้านราคาในงานวิจัยฉบับนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยของ ณัฐชัย นิ่มน้อย ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2569) ที่ระบุว่าความเหมาะสมของราคาเป็นปัจจัยหลัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทเชิงพื้นที่ และกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันด้านงานก่อสร้างสูง และผู้บริโภคมีประสบการณ์ในการว่าจ้าง ทำให้มุ่งเน้นไปที่ความน่าเชื่อถือ และมาตรฐานการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี” สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกบริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี

จากภาพที่ 2 สรุปได้ว่า รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกบริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย (5Ps) ดังนี้ 1) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) 2) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) 3) บุคลากร (People) 4) กระบวนให้บริการ (Process) และ 5) บรรยากาศและลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence)

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างของประชาชนในจังหวัดชลบุรี” สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ในภาพรวม ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างในระดับมากที่สุด โดยประชาชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านผลิตภัณฑ์ในเรื่องคุณภาพวัสดุมาตรฐาน มอก. รองลงมาคือด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และด้านกระบวนการทำงานที่มีการรายงานความคืบหน้าอย่างเป็นระบบ โดยพฤติกรรมการเลือกใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้าง ประชาชนให้ความสำคัญกับการประเมินทางเลือกจากประสบการณ์ และชื่อเสียงของผู้รับเหมาเป็นหลัก นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งในด้าน รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความแตกต่างในการตัดสินใจเลือกใช้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างควรเน้นการสร้างความเชื่อมั่นผ่านผลงานที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการสื่อสารแบบปากต่อปาก เพื่อดึงดูดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายในจังหวัดชลบุรีให้เกิดการตัดสินใจ และกลับมาใช้บริการซ้ำในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรรักษามาตรฐานไว้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพของวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้าง ความเชี่ยวชาญของทีมงาน และการส่งมอบงานที่ตรงตามกำหนดเวลา ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการควรพัฒนาด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเพิ่มการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมการตลาด เช่น การนำเสนอโปรโมชันส่วนลด การขยายระยะเวลารับประกันผลงาน ตลอดจนการใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารผลงาน สร้างการรับรู้ และยกระดับความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภค

2. ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างควรกำหนดกลยุทธ์การบริการให้สอดรับกับความต้องการเชิงลึกของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การนำเสนอบริการแบบ One-Stop Service ที่เน้นความรวดเร็ว และมีมาตรฐานสัญญาที่รัดกุมสำหรับกลุ่มลูกค้าองค์กร หรือผู้ประกอบการธุรกิจ หรือการนำเสนอตัวเลือกวัสดุก่อสร้างระดับพรีเมียม พร้อมบริการออกแบบเฉพาะทางสำหรับกลุ่มผู้บริโภคที่มีรายได้สูง เป็นต้น

3. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตบริการและทักษะที่ได้มาตรฐาน การจัดทำขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและสามารถแจกแจงรายละเอียดค่าใช้จ่าย (BOQ) ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจใช้บริการของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชลบุรีอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังจังหวัดอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายจังหวัด เพื่อให้ ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจ ความภักดีของลูกค้า หรือภาพลักษณ์องค์กร ที่อาจมีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการ

3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้าง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2566). รายงานสถานการณ์สินค้าวัสดุก่อสร้างและการแข่งขันจากสินค้านำเข้า.นำเข้า.กรุงเทพธุรกิจ. ธุรกิจก่อสร้างในชลบุรี. สืบค้นจาก bangkokbiznews.com.

คัทธลี เจียมสมบูรณ์เลิศ และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรับเหมาก่อสร้างของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครภายใต้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564.

ณัฐชัย นิ่มน้อย และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2569). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจใช้บริการผู้รับเหมาก่อสร้างและต่อเติมบ้านพักอาศัย. วารสารสังคมพัฒนศาสตร์. 9(1), 146-155.

ดนุวัศ ปรีชา. (2560). ปัจจัยในการเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างเพื่อสร้างที่พักอาศัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช. (รวมบทความการค้นคว้าอิสระ-วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุทธ ไกยวรรณ์ (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

ภาคภูมิ พันระยะ และภูมิพิชัย ธารดำรง. (2568). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างจากร้านขายวัสดุก่อสร้างไทวัสดุของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(2), 44-60.

ภัทรวดี กฤตรัชตนันต์ เจษฎา นกน้อย และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ของประชาชนในจังหวัดพัทลุง. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 11(3) 121-128.

วชิราภรณ์ กลับกังวาล และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2568). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการรับเหมาเสาเข็มเจาะ: กรณีศึกษา บริษัท ซีฟโก้ จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการสมัยใหม่. 23(2), 80-94.

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. (2567). Industry insight: แนวโน้มอุตสาหกรรมก่อสร้าง. สืบค้นจาก. https://www.scbeic.com/th/detail/product/construction-industry-outlook-090924

สุรเดช บัวพันธุ์วิไล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าวัสดุก่อสร้างจากร้าน ซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ทของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 2(2), 93-102.

สุภาพร โสมภีร์ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริษัทผู้รับเหมาต่อเติมโรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 16(2), 147-155.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). เขตพัฒนาพิเศษภาคตัวออก. สืบค้นจาก. https://www.nso.go.th/public/e-book/Analytical-Reports/Special_Economic_Zones_2025/

สมพงษ์ อัศวริยธิปัติ (2566). หลักการตลาดสมัยใหม่. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

อภิวัฒน์ เสวาภพ. (2563). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้รับเหมาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้ประกอบการต่างชาติ กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างโรงงานอิเล็คทรอนิคส์. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฮัมซะห์ เจ๊ะสอเหาะ. (2567). ปัจจัยการตัดสินใจเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านของประชากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. MBA-CAMPUS: Ramkhamhaeng University.

Thai PBS. (1 เม.ย. 2568). 17 วัน ตึก สตง.ถล่ม จนท.รื้อซากสลับค้นหา พบเพิ่ม 3 ร่าง. สืบค้นจาก www.thaipbs.or.th/news/content/351230

Cochran, W. G. (1953). Sampling techniques. New York, NY: John Wiley & Sons.

Italy & Partners. (2024). Thailand–Construction industry report. Italian Trade Agency. สืบค้นจาก. https://www.ice.it/en/sites/default/files/inline-files/thailand-construction-industry-2024.pdf

Research & Markets. (2024). Thailand construction market trends and forecasts. สืบค้นจาก. https://www.researchandmarkets.com

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Transformational leadership of school administrators affecting school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง
Narongrid Kontong
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
Mahamakut Buddhist University
E-mail: Nkont120@gmail.com

Received: 17 April 2026; Revised: 26 April 2026; Accepted: 31 August 2026

บทคัดยอ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับกาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลองของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่ายตามตารางเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ (r=.536) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.2

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y} = 1.458 + 0.653 (X4)$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}_Y = 0.567X4$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This thesis aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators; 2) examine the level of school effectiveness; 3) investigate the relationship between transformational leadership of school administrators and school effectiveness; and 4) identify transformational leadership predictor variables affecting school effectiveness in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.

The sample consisted of 331 teachers and school administrators for the 2025 academic year, selected through stratified random sampling and simple random sampling based on the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire that had been validated for content validity (IOC) and yielded a reliability coefficient of 0.988. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of transformational leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.

2. The overall level of school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.

3. The overall relationship between transformational leadership and school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

showed a moderate positive correlation (r = .536), which was statistically significant at the .01 level.

4. The transformational leadership dimension affecting school effectiveness was individualized consideration, which could predict school effectiveness at 32.2%.

The prediction equation for school effectiveness in raw score form was:

$$\hat{Y} = 1.458 + 0.653 (X_4)$$

The prediction equation in standardized score form was:

$$\hat{Z} = 0.567X_4$$

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School Effectiveness

บทนำ

นโยบายการศึกษาของไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะนโยบายไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน ในบริบทที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพึ่งพาตนเองได้ (จรรณภร คนบุญ, 2568, หน้า 132) การยกระดับศักยภาพของประชากรไทย โดยเฉพาะในวัยเรียน จึงเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการอ่านเขียน การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้สถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะความสามารถดังกล่าว และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยชี้ขาดที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดย Bass (1998) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการยกระดับแรงบันดาลใจของผู้ตามเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากการนำนโยบาย หลักสูตร และวิธีการสอนไปใช้ล้วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ และในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน (2565) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเพื่อนำการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กิตติ สมอุ่มจารย์ (2568) ยังได้เสริมว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยอมรับแนวคิดใหม่ และนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการด้านการศึกษา พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา อีกทั้งมุ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ยังมุ่งเน้นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และ คุณธรรมตามกรอบของนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา โดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้นโดยมุ่งเน้น สถานศึกษามีความใกล้ชิด และมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกัน จัดบริการและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษาและดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2568)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษา รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร ให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงคการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป. นศ. 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สพป. นศ. 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัด สพป. นศ. 2
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัด สพป. นศ. 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ ครูและผู้บริหาร สังกัด สพป.นศ.2 จำนวน 2,322 คน (ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2) 1.2) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการดำเนินการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ขั้นที่ 1.จำแนกตามศูนย์เครือข่าย ในอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่ายขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampline) ขั้นที่ 3 สุ่มครูและผู้บริหาร โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampline)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปใน รูปแบบ Check List ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 43 ข้อ 2.2) การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าอยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.50 ขึ้นไปหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 3.1 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อออกหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 331 คน 3.2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประสานงานไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ส่งหนังสือพร้อม ลิงก์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามแจ้งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ AMSS เพื่อให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ 3.4) ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน 4.1) ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่า ความถี่และร้อยละ 4.2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายระดับของตัวแปรทั้งสอง 4.4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 4.5) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทั้งแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	4.65	0.47	มากที่สุด
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	4.58	0.53	มากที่สุด
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.68	0.46	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.66	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$=4.68, S.D.= 0.46) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$=4.66, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$=4.58, S.D.= 0.53)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล

1.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.50	0.56	มาก
2.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.49	0.59	มาก
3.	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.51	0.60	มากที่สุด
4.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.51	0.62	มากที่สุด
	รวม	**4.50**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.62) และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}$=4.49, S.D.=0.59)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)**				**ผลรวม** $Y_{รวม}$
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	
X_1	.423**	.366**	.380**	.387**	.407**
X_2	.524**	.421***	.457**	.461**	.486**
X_3	.576**	.475**	.451**	.513**	.544**
X_4	.585**	.505**	.512**	.543**	.567**
ผลรวม $X_{รวม}$	.564**	.474**	.534**	.509**	.536**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.536) แสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.378	.288		4.784	.000
X_1	-.074	.100	-.062	-.746	.456
X_2	-.032	.124	-.030	-.259	.796
X_3	.266	.154	.217	1.728	.085
X_4	.509	.127	.442	4.006	.000
R=.574, R^2=.329, Adjusted R^2=.321, $S.E._{Est}$=.465, F=39.954 Sig.= .000					

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X1), การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ (X2), การกระตุ้นทางปัญญา (X3), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 32.90

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{Est}$
1	.567[a]	.322	.319	.466

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั่นคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2 (R^2=.322)

ตางรางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.458	.245		5.947	.000
X_4	.653	.052	.567	12.486	.000
R=.657, R^2=.322, Adjusted R^2=.319., $S.E._{Est}$=.466, F=155.912, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ด้านคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปร 1 ตัว สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2 (R^2 =.322) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

และสนับสนุนการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร มอบหมายงานได้เหมาะสมกับศักยภาพ และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 27) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ภัคพิศศา แทนศิลป และคณะ (2566) พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับสูง

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีระบบติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ และนำผลการทดสอบมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ เกษรพรหม (2567) ที่อธิบายว่าการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การวัดผล การปกครองนักเรียน และการบริหารความขัดแย้ง รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยโรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุวเรศ ประดู่ (2564, หน้า 9)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.536) แสดงว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) และ สุภาวดี ฤทธิ์หมี และคณะ (2564) ที่ต่างพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 32.9 ($R=.574$, $R^2=.329$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัทยา มณีทัพ และคณะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 94-108) และ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 29) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวพยากรณ์สำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าแม้ภาวะผู้นำจะพยากรณ์ความสำเร็จได้ประมาณหนึ่งในสามของปัจจัยทั้งหมด แต่ก็นับเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .536$) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นขึ้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_1) มีค่า $r = .585$

4. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.9 ($R^2 = .329$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method) พบว่าตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)เพียงตัวเดียว สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2

ขอเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารโดยเน้นการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โรงเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมการแก้ปัญหาตามบริบทพื้นที่ และส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พร้อมจัดระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจพัฒนางาน พร้อมส่งเสริมการใช้กระบวนการคิดเชิงระบบเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพและควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่เป้าหมายด้วยความพึงพอใจ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของครูแต่ละคน และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรมีการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรอื่น ๆ ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง คุณวุฒิ และขนาดของโรงเรียน เพื่อให้เห็นความแตกต่างเชิงลึกในแต่ละบริบท

3.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการศึกษาพหุกรณีในโรงเรียนที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการและการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

เอกสารอางอิง

กมลทิพย์ เกสรพรหม. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย.

กิตติ สมอุ่มจารย์. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล. วารสารการทดสอบและการประเมินทางการศึกษาระดับชาติ. 6(1), 1–16.

จิราพร พละสิม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

จิราพร อินทุสมิต. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปุญญิศา จันทร์แก้ว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. หลักสูตรปริญญาศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภัคพิศศา แทนศิลป และคณะ. (2566). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ยุวเรศ ประดู่ (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2021). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Sage.

_____. (2023). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.

Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates.

ความจริงอันประเสริฐ

The Four Noble Truths

พิกุล ภูมิแสน
Phikun poomsaen
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Buddhist College
E-mail: Chounang@gmail.com

Received: 14 December 2025; Revised: 17 February 2026; Accepted: 30 August 2026

วิจารณ์หนังสือ: ความจริงอันประเสริฐ
ผู้เขียน: พระพรหมวชิรญาณ (อาจารย์สุเมโธ)
ผู้แปล : ปวีณา วิริยประไพกิจ และลัดดา คูศรีพิทักษ์
สำนักพิมพ์: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987)
ปีที่พิมพ์: 2565 จำนวนหน้า: 128 หน้า

บทคัดย่อ

หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" เกิดจากประสบการณ์ของพระพรหมวชิรญาณ (โรเบิร์ต สุเมโธ) หรืออาจารย์สุเมโธ ในการพิสูจน์คำสอนหลักของพระพุทธเจ้า ที่ทรงแสดงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้แจ้งและหลุดพ้นจากทุกข์ โดยนำเสนอหลักธรรมสำคัญคือ อริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค อย่างลึกซึ้งและเข้าใจง่าย ผู้เขียนได้เสนอแนวคิดที่ซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้ง น่าสนใจและอธิบายด้วยภาษาที่เข้าถึงได้ เพื่อให้ผู้อ่านที่มีความรู้พื้นฐานทางพุทธศาสนามากน้อยเพียงใดก็สามารถทำความเข้าใจ และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง หนังสือเล่มนี้เน้นย้ำถึงธรรมชาติของความทุกข์ที่มนุษย์ทุกคนต้องเผชิญ พร้อมชี้ให้เห็นถึงสาเหตุของความทุกข์ที่เกิดจากตัณหาและอุปาทาน นอกจากนี้ยังนำเสนอหนทางแห่งการดับทุกข์ คือพระนิพพาน และวิถีปฏิบัติเพื่อให้หลุดพ้นจากวัฏสงสารอันได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 ที่ประกอบด้วย สัมมาทิฏฐิ สัมมาสังกัปปะ (ปัญญา) สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ(ศีล) สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ (สมาธิ) หนังสือความจริงอันประเสริฐ เล่มนี้ได้มอบความรู้ทางธรรมะ ที่เป็นคู่มือให้ผู้อ่านได้ใคร่ครวญและพิจารณาชีวิตอย่างมีสติ เพื่อค้นพบ "ความจริงอันประเสริฐ" ที่จะนำไปสู่ความสงบสุขภายในอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ปัญญา อริยสัจ อริยมรรคมีองค์ 8

Abstract

The book,“The Noble Truths” is the based on the experiences of PhraPhrom wachirayan (Robert Sumedho) or Phra Ajarn Sumedho in proving the core teaching of the Buddha, which he expounded to enable practitioners to attain enlightenment and liberation from suffering. It presents important doctrines, namely the Four Noble Truths (Suffering, its Origin, its Cessation, and the Path), in a profound yet easily understandable way. The author presents complex ideas in a profound and engaging way, explaining them in accessible language. So that readers regardless of their level of prior knowledge of Buddhism, can understand it, and they can actually apply these principles in their daily lives. This book emphasizes the nature of suffering that all human beings face. It also points out the causes of suffering arising from craving (Tanha) and clinging (Upadana). In addition, it also presents a path to ending suffering, namely Nirvana and the liberation from the cycle of rebirth (Sammsara) is the Noble Eightfold Path, which consists of: Right View, Right Intention (Wisdom); Right Speech, Right Action, Right Livelihood, Right Effort (Morality); Right Mindfulness, and Right Concentration (Concentration). This book, “The Noble Truths” imparts knowledge of Dhrama, it serves as to guide for readers to consciously reflect on and consider life in order to discover“ the Noble Truths” that will lead to true inner peace.

Keywords: Suffering, The Cause of Suffering, The Cessation of Suffering, The Path, Wisdom, The Four Noble Truths, The Noble Eightfold Path

บทนำ

หนังสือความจริงอันประเสริฐ อาจารย์สุเมโธ ได้ยึดหลักอริยสัจ 4 ในการปฏิบัติที่เป็นคำสอนและแนวทางที่มีความหมายที่สุดในชีวิตการเป็นพระของท่าน เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้เน้นการอธิบายอริยสัจ 4 ในภาษาที่เข้าใจง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อาจารย์สุเมโธ (2565: บทนำ) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเจริญสติปัญญาเพื่อเข้าใจความทุกข์และหนทางดับทุกข์หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" ได้รับการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากมายและเป็นที่นิยมในหมู่ผู้สนใจศึกษาธรรมะทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ทำให้หนังสือ “ความจริงอันประเสริฐ” ได้ปรากฏขึ้นในฐานะคู่มือแห่งปัญญา ที่เชิญชวนให้มนุษย์หวนกลับมาทบทวนภายในและเรียนรู้ที่จะเข้าใจ “ความจริง” ตามหลักของพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะผ่านกรอบแนวคิด อริยสัจ 4 ซึ่งถือเป็นหัวใจของพระธรรมคำสอน หนังสือเล่มนี้ พยายามสื่อสารความเข้าใจในแบบที่เข้าถึงใจผู้อ่าน ด้วยภาษาที่เรียบง่าย แฝงไว้ด้วยพลังแห่งความสงบ สะท้อนให้เห็นว่า “ความจริง” ไม่ใช่สิ่งที่ต้องไขว่คว้าจากภายนอก แต่คือสิ่งที่ต้อง “ตื่นรู้”จากภายในผ่านการพินิจพิจารณาอย่างลึกซึ้ง การวิจารณ์หนังสือ “ความจริงอันประเสริฐ” ในครั้งนี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาทั้งในแง่ของโครงสร้าง แนวคิด การถ่ายทอดหลักธรรม และ

การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเน้นการตีความผ่านกรอบของพุทธปรัชญาอาทิ อริยสัจ 4 ปฏิจจสมุปบาท ขันธ์ 5 และแนวคิดเรื่องอัตตาและอนัตตา ทั้งนี้เพื่อประเมินคุณค่าของหนังสือในเชิงวิชาการ ศีลธรรม และจิตวิญญาณ พร้อมทั้งสะท้อนถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในฐานะผู้วิจารณ์ มีมุมมองว่าหนังสือเล่มนี้ไม่ได้นำเสนอ "ความจริง" ในรูปแบบของสูตรสำเร็จรูป หากแต่เป็นการเปิดประตูสู่กระบวนการค้นพบด้วยตนเอง ผ่านการใช้ภาษาที่งดงาม เข้าถึงง่าย ถึงแม้ว่าแนวคิดที่ซับซ้อนแต่กลับถูกนำเสนออย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้อ่านสามารถเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้เข้ากับประสบการณ์ส่วนตัวได้ บทวิจารณ์นี้จะนำพาผู้อ่านไปทำความเข้าใจถึงคุณค่าและสาระสำคัญที่หนังสือเล่มนี้มอบให้แก่ผู้ที่กำลังแสวงหา "ความจริง" ในแบบฉบับของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการหาความสงบภายใน ความเข้าใจในความสัมพันธ์หรือการค้นพบจุดมุ่งหมายในชีวิต ธรรมะนี้จึงยังคงทันสมัยและทรงพลังต่อจิตใจของมนุษย์ในยุคปัจจุบันได้อย่างไม่เสื่อมคลาย

ความเป็นมา โครงสร้าง และเนื้อหาโดยย่อของหนังสือ

ในส่วนนี้ ผู้วิจารณ์จะนำเสนอภาพรวมที่สะท้อนให้เห็นว่าหนังสือเล่มนี้ ไม่ใช่เพียงการแปลตำราภาคทฤษฎี แต่เป็นการถ่ายทอด ประสบการณ์ตรง ผ่านโครงสร้างที่ออกแบบมาเพื่อการปฏิบัติ และเนื้อหาโดยย่อของหนังสือ ความจริงอันประเสริฐ เพื่อให้ทราบที่มาและภาพรวมของหนังสือ ดังนี้

1. ความเป็นมาของหนังสือ

หนังสือ “ความจริงอันประเสริฐ” (The Four Noble Truths) ถือเป็นหมุดหมายสำคัญของการเผยแผ่ธรรมะในโลกตะวันตกโดย พระพรหมวชิรญาณ (โรเบิร์ต สุเมโธ) หรืออาจารย์สุเมโธ พระอเมริกันสายวัดป่าในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นลูกศิษย์หลวงพ่อชา สุภทฺโท วัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ธรรมะในโลกตะวันตก โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่ออธิบายแก่นแท้ของคำสอนในพระพุทธศาสนาจุดเด่นที่ผู้วิจารณ์พบคือ การที่ผู้เขียนสามารถนำ "ธรรมะจากป่า" ตามแนวทางของหลวงพ่อชา มาเขย่ารวมกับบริบทของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างลงตัว ทำให้การแปลเป็นภาษาไทยโดย คุณปวีณา วิริยประไพกิจ และคุณลัดดา คูศรีพิทักษ์ จึงไม่ใช่เพียงการถอดความภาษา แต่เป็นการถ่ายทอด ความถึงใจ และความเรียบง่าย ที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างภาษาบาลีที่ดูไกลตัว ให้กลายเป็นหลักการใช้ชีวิตที่สัมผัสได้จริง

ส่วนมุมมองเชิงวิจารณ์ต่อเนื้อหา (Critical Insight) พบว่า จุดแข็งที่สุดของหนังสือเล่มนี้ที่ผู้วิจารณ์สังเกตเห็น คือการที่พระอาจารย์สุเมโธไม่ได้สอนให้เรากำจัดอารมณ์ความรู้สึก แต่สอนให้เรา 'เปลี่ยนความสัมพันธ์' ที่เรามีต่ออารมณ์เหล่านั้น ซึ่งการนำเสนอเนื้อหาในลักษณะนี้ตอบโจทย์วัตถุประสงค์ของการวิจารณ์ในแง่ที่ว่า หนังสือเล่มนี้ไม่ได้มุ่งเน้นการให้ข้อมูล (Information) แต่เน้นการสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformation) ในตัวผู้อ่าน ผ่านภาษาที่ปราศจากศัพท์เทคนิคทางศาสนาที่ซับซ้อนเกินจำเป็น ทำให้ความจริงอันประเสริฐ กลายเป็นคู่มือที่ใช้งานได้จริงสำหรับคนทุกเพศทุกวัย

2. โครงสร้าง

หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" ผู้เขียนได้เน้นย้ำถึงการนำหลัก อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาจิตใจได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยนำธัมมจักกัปวัตน

สูตรซึ่งเป็นปฐมเทศนาที่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าเรื่องอริยสัจ 4 ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตลอดมา ซึ่งในบทนำเรื่อง อาจารย์สุเมโธเกริ่นว่า “เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดอริยสัจ 4 จึงทำให้พวกเราเร่ร่อนท่องเที่ยวไปสิ้นกาลนานอย่างนี้” ความโดดเด่นที่ อาจารย์สุเมโธ ได้ถ่ายทอดแนวคิด อริยสัจ 4 ในเชิงทฤษฎี และพยายามชี้นำให้ผู้อ่าน สัมผัสและตระหนักรู้ ความจริงทั้งสี่ประการนี้ในประสบการณ์ตรง ผ่านการเจริญสติและการพิจารณาอย่างมีสติในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการมอง "ทุกข์" มิใช่ในฐานะสิ่งต้องกำจัด แต่เป็นประตูสู่การตื่นรู้ที่แท้จริง ดังนั้น ความจริงอันประเสริฐ 4 ประการนี้คือ ทุกข์มีอยู่ (ทุกข์ของอริยสัจ) เหตุให้เกิดทุกข์มีอยู่ (ทุกขสมุทัยอริยสัจ) ความดับแห่งทุกข์ มีอยู่ (ทุกขนิโรธอริยสัจ) หนทางแห่งการดับทุกข์ มีอยู่ (ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจ) คือมรรค 8 ที่ประกอบด้วย สัมมาทิฏฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ อริยสัจแต่ละประการประกอบด้วยปริวัฏฏ์ 3 หน้า รวมทั้ง 4 อริยสัจเป็นความรู้แจ้ง 12 อย่าง

การรู้แจ้งในปริวัฏฏ์หน้าที่ 1 คือ ทุกข์ มีอยู่ เป็นการมองความเจ็บปวดทรมานหรือความรู้สึกร้อนใจโดยพิจารณาด้วยปัญญาให้เห็นว่า นี่คือทุกข์ให้เห็นธรรมและยอมรับว่า ทุกข์มีอยู่ แต่ไม่เข้ายึดถือเป็นของตน

ปริวัฏฏ์หน้าที่ 2 ของอริยสัจแรกคือ ทุกข์นี้ ควรกำหนดรู้ ควรทำความเข้าใจทุกข์ ไม่ทิ้ง ไม่ทำลาย การกำหนดรู้ หมายถึง การยอมรับความทุกข์อย่างแท้จริง พิจารณาความทุกข์ อย่างไม่มีอคติ

ปริวัฏฏ์หน้าที่ 3 ของอริยสัจแรกคือ ทุกข์กำหนดรู้แล้ว ยอมให้ทุกข์เป็นไปตามเรื่องของมันจึงเข้าสู่ปริวัฏฏ์ที่ 3 ทุกข์ประกอบด้วย “ทุกข์นี้มีอยู่” “ทุกข์นี้ควรกำหนดรู้” “ทุกข์นี้กำหนดรู้แล้ว” ปริวัฏฏ์ 3 หน้าของแต่ละอริยสัจ ตามด้วยแนวปฏิบัติต่ออริยสัจ ผลการปฏิบัติ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

ความจริงอันประเสริฐที่ 1 (The First Noble Truth) ของอาจารย์สุเมโธ เป็นการอธิบายถึงเรื่องราวของความทุกข์ (ทุกขอริยสัจ) ท่านเน้นย้ำว่า ความจริงข้อแรกไม่ใช่แค่การบอกว่า "ชีวิตคือความทุกข์" แบบผ่านๆ แต่เป็นการชวนให้“ทำความเข้าใจและยอมรับในธรรมชาติของความทุกข์” ที่มีอยู่จริงในชีวิตของเราทุกคน ท่านอธิบายว่า อริยสัจคือ ความเกิดก็เป็นทุกข์ ความแก่ก็เป็นทุกข์ ความเจ็บก็เป็นทุกข์ ความตายก็เป็นทุกข์ ความประจวบด้วยสิ่งอันไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นทุกข์ ความพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ ปรารถนาสิ่งใดไม่ได้สิ่งนั้นก็เป็นทุกข์ กล่าวโดยย่ออุปาทานขันธ์ 5 เป็นทุกข์ ดังนี้

1. ความทุกข์คือความจริงที่ไม่ควรมองข้าม ท่านชี้ให้เห็นว่า ทุกคนล้วนต้องเผชิญกับความทุกข์ในรูปแบบต่างๆ เช่นความเจ็บป่วย ความแก่ชรา ความตาย การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก การได้ในสิ่งที่ไม่ชอบ สิ่งเหล่านี้คือสภาวะที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และการปฏิเสธหรือหลีกหนีความจริงจะนำไปสู่ความทุกข์ที่รุนแรงยิ่งขึ้น

2. ความทุกข์ไม่ได้หมายถึงความเศร้าโศกเสมอไป ทางพุทธศาสนา คำว่า "ทุกข์" ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ความรู้สึกเศร้าโศกเสียใจเท่านั้น ยังรวมถึงสภาวะที่ไม่สมบูรณ์ ไม่คงที่ ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ แม้แต่ความสุขก็เป็นทุกข์ได้ เพราะเมื่อความสุขหมดไปอาจรู้สึกโหยหาหรือผิดหวัง สิ่งเหล่านี้คือความไม่เที่ยงแท้ของสรรพสิ่ง

3. การสังเกตและยอมรับความทุกข์ พระอาจารย์สุเมโธแนะนำให้หยุดพักและสังเกตความทุกข์ที่เกิดขึ้นในใจอย่างตรงไปตรงมา เฝ้าดูความรู้สึกอย่างเป็นกลาง การยอมรับว่า "นี่คือทุกข์" คือก้าวแรกที่สำคัญในการทำความเข้าใจและก้าวข้ามมัน

4. ความทุกข์เป็นครูสอนใจ เมื่อยอมรับและทำความเข้าใจความทุกข์อย่างถ่องแท้ จะเริ่มเห็นว่าความทุกข์ไม่ใช่ศัตรู แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ได้เรียนรู้ เข้าใจธรรมชาติของชีวิต และพัฒนาปัญญา การเห็นความไม่เที่ยงของสิ่งต่างๆ ทำให้ได้ปล่อยวางและไม่ยึดติด ซึ่งนำไปสู่ความสงบภายใน

โดยสรุปความจริงอันประเสริฐข้อที่ 1 คือประตูสู่ปัญญา ด้วยการเข้าใจ ยอมรับความจริงข้อที่ 1 อย่างลึกซึ้ง เป็นพื้นฐานสำคัญในการก้าวไปสู่ความจริงอันประเสริฐข้ออื่น ๆ (สมุทัย: เหตุแห่งทุกข์, นิโรธ: ความดับทุกข์, มรรค: หนทางดับทุกข์) เมื่อเห็นและเข้าใจทุกข์แล้ว ก็เริ่มค้นหาสาเหตุและหนทางที่จะพ้นไปจากทุกข์ได้ พระอาจารย์สุเมโธ เชิญชวนให้เผชิญหน้ากับความจริงของชีวิตอย่างกล้าหาญ ทำความเข้าใจมัน และใช้มันเป็นเครื่องมือในการฝึกฝนจิตใจให้เกิดปัญญาและพบกับความสงบที่แท้จริง

ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 2 เหตุแห่งทุกข์ (สมุทัยอริยสัจ) ท่านอธิบายว่า หากความจริงข้อแรกคือการชี้ให้เห็นว่า "ทุกข์มีอยู่จริง" ความจริงข้อที่สองก็คือการค้นหาว่า "ทุกข์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร มีสาเหตุมาจากอะไร" อาจารย์สุเมโธอธิบายว่า สาเหตุหลักของความทุกข์คือ ตัณหา หรือความทะยานอยากที่ไม่รู้จักพอ ตัณหาจึงเป็นรากเหง้าของทุกข์ ตัณหาเป็นความอยากที่มาพร้อมกับการยึดมั่นถือมั่น การปรุงแต่งทางจิตที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่สมบูรณ์ในสิ่งที่กำลังเป็นอยู่ เพื่อเป็นการขยายความและเสนอแนะมุมมองเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นภาพการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจารณ์เสนอประเด็นดังนี้

1.กามตัณหา (ความอยากในกาม) และตัณหาไม่ใช่แค่ อยาก แต่คือ การยึดติด สิ่งสำคัญที่ต้องเน้นคือความอยาก (Desire) ในตัวเองอาจจะไม่ได้เป็นทุกข์เสมอไป แต่ตัณหา คือความอยากที่ประกอบด้วย อุปาทาน (การยึดมั่นถือมั่น) ว่าสิ่งนั้นเป็นของเราหรือต้องเป็นไปตามใจเรา เป็นความอยากในสิ่งที่น่าพึงพอใจทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น อยากได้ยินเสียงไพเราะ อยากเห็นภาพสวยงาม อยากลิ้มรสอาหารอร่อย อยากสัมผัสที่น่ารื่นรมย์ หรืออยากได้กลิ่นหอม เมื่อได้ในสิ่งที่อยาก จะรู้สึกดีชั่วขณะไม่คงอยู่ถาวร เมื่อมันหายไป ก็เริ่มอยากใหม่ นี่คือวงจรของทุกข์ ดังนั้นจึงควรมองว่า ตัณหาคือการปรุงแต่งจิตที่ทำให้เราเชื่อว่า ความสุขที่ยั่งยืนเกิดจากการได้มาหรือการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ออกไป ซึ่งในความเป็นจริงทุกอย่างเป็นอนิจจัง (ไม่เที่ยง)

2. วงจรของกามตัณหา (Hedonic Treadmill) หรือภวตัณหา (ความอยากในภพ, ความอยากมี อยากเป็น) คือ ความอยากที่จะมี อยากจะเป็น อยากให้คงอยู่ตลอดไป หรืออยากให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งดำรงอยู่ เช่น อยากเป็นคนรวย อยากเป็นคนเก่ง อยากให้ความสุขอยากให้คนที่เราไม่ชอบหายไป ความอยากประเภทนี้มักนำไปสู่ความผิดหวัง เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ เพราะทุกสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาที่เรียกว่า "Hedonic Treadmill" คือมนุษย์มักจะชินชาต่อสิ่งเร้าที่น่าพอใจอย่างรวดเร็ว เมื่อได้สิ่งใหม่มาก็ดีใจชั่วครู่ แล้วก็กลับมาสู่ระดับความสุขเท่าเดิม ทำให้ต้องแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้นหรือความสุขที่เข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ (Philip Brickman และ Donald T. Campbell, 1971: 287-302)ดังนั้น การรู้เท่าทันวงจรนี้คือการ "หยุด" ไม่ใช่การหยุดเสพสุข แต่หยุดที่จะคาดหวังว่าความสุขทางประสาทสัมผัสจะแก้ปัญหาความทุกข์ใจได้ตลอดไป

3. ภวตัณหา กับ ความคาดหวังที่เกินจริง ภวตัณหามักเชื่อมโยงกับ อีโก้ (Ego) หรือความสำคัญตน การอยากเป็นคนเก่ง คนรวย หรืออยากให้คนอื่นยอมรับ หากยึดติดมากเกินไป จะทำให้เรามองข้ามความเป็น

จริงของสถานการณ์ และสร้างความกดดันให้ตัวเอง จึงเสนอแนะโดย เปลี่ยนจากการอยากเป็น (Being) เป็นการทำหน้าที่ (Doing) อย่างมีสติ โดยไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ว่าจะต้องได้รับการชื่นชม

4. วิภวตัณหา (ความอยากในความไม่มี อยากไม่เป็น) คือ ความอยากที่จะไม่มี อยากที่จะไม่เป็น อยากให้สิ่งที่ไม่ชอบหมดไป หรือไม่อยากให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้น เช่น ไม่อยากเจ็บป่วย ไม่อยากแก่ ไม่อยากเจอเรื่องร้าย ๆ หรืออยากให้ปัญหาหายไป ความไม่ยอมรับความจริง (Resistance) ความอยากไม่เป็นหรืออยากให้หายไป เป็นการต่อต้านธรรมชาติ (Resistance) เช่น การไม่อยากแก่ ไม่อยากเจ็บ ความทุกข์ไม่ได้เกิดจาก "ความแก่" หรือ "ความเจ็บ" โดยตรง แต่เกิดจาก "การใจไม่ยอมรับ" ว่ามันกำลังเกิดขึ้น เมื่อไม่สามารถควบคุมให้สิ่งที่เราไม่อยากมี อยากเป็นนั้นหายไปได้ เราก็ย่อมรู้สึกทุกข์ทรมาน ตัณหาและอุปาทาน ความยึดมั่นที่สร้างทุกข์ ตัณหานั้นมักจะนำไปสู่ อุปาทาน คือ ความยึดมั่นถือมั่น ยิ่งมีความทะยานอยากมากเท่าไหร่ ก็ยิ่งยึดติดในสิ่งนั้นมากเท่านั้น การทำความเข้าใจสมุทัย หนทางสู่การดับทุกข์ การเข้าใจความจริงอันประเสริฐข้อที่ 2 เป็นการเรียนรู้ที่จะสังเกตและทำความเข้าใจธรรมชาติของความอยาก ที่เกิดขึ้นในใจ เมื่อเห็นความอยากและผลของมันอย่างชัดเจน ก็จะเริ่มเห็นว่าการยึดติดกับความอยากนั้นนำมาซึ่งความทุกข์อย่างแท้จริง ส่งผลให้การรู้แจ้งในเรื่องเหตุแห่งทุกข์ เป็นบันไดสำคัญในการก้าวไปสู่ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 3 คือ นิโรธ (ความดับทุกข์) จึงเสนอแนะ: ฝึกจิตใจให้ยอมรับ "ความจริงที่กำลังปรากฏ" (Acceptance) โดยไม่มีการตัดสิน (Non-judgment) ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว การปล่อยวางไม่ได้แปลว่ายอมแพ้ แต่แปลว่าเข้าใจและอยู่กับความจริงได้โดยไม่ทุกข์

ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 3 (นิโรธอริยสัจ) เมื่อเข้าใจ ความทุกข์ (ทุกขอริยสัจ) และ เหตุแห่งทุกข์ (สมุทัยอริยสัจ) ที่เกิดจากตัณหาแล้ว ความจริงข้อที่ 3 คือการชี้ให้เห็นถึง ความเป็นไปได้ของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง ความดับทุกข์ (นิโรธอริยสัจ)นี้ อาจารย์สุเมโธอธิบายว่า นิโรธ ไม่ใช่แค่การบรรเทาความทุกข์ชั่วคราว หรือการพยายามหลีกหนีความทุกข์ แต่คือ การดับลงของตัณหาและอุปาทานโดยสิ้นเชิง เมื่อเหตุแห่งทุกข์ (ตัณหา) ดับไป ผลคือ ความทุกข์ก็ย่อมดับตามไปด้วย การดับทุกข์นี้ไม่ได้หมายถึงการที่เราจะต้องตายไป หรือการปฏิเสธโลกภายนอก แต่เป็นการดับลงของกิเลสในจิตใจของเราเอง ซึ่งนำไปสู่สภาวะแห่ง ความสงบที่แท้จริง หรือที่เรียกว่า นิพพาน

นิพพาน คือ สภาวะที่ไร้กิเลส ในมุมมองของอาจารย์สุเมโธ ไม่ได้เป็นดินแดนลึกลับ หรือเป้าหมายที่อยู่ไกลเกินเอื้อม แต่เป็น สภาวะที่จิตใจของเราเป็นอิสระจากกิเลสทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อตัณหา ดับไป จิตก็จะไม่มีเครื่องปรุงแต่ง ไม่มีสิ่งยึดมั่นถือมั่น ไม่มีแรงผลักดันให้ต้องแสวงหา หรือต้องดิ้นรนอีกต่อไป เมื่อนั้น จิตก็จะพบกับ ความสงบ (Peace) ไม่มีความวุ่นวายภายใน ไม่มีการแก่งแย่งแข่งขัน ความเย็น (Coolness) ไม่มีความเร่าร้อนจากกิเลส ความโกรธ ความโลภ ความหลงความเป็นอิสระ (Freedom) ไม่ถูกผูกมัดด้วยความอยาก ความกลัว ความกังวล หรือความคาดหวังใด ๆ อาจารย์สุเมโธมักใช้คำว่า "ความว่างเปล่า" (Emptiness) ในบริบทนี้ หมายถึง ความว่างจากการยึดมั่น ถือมั่นในสิ่งต่าง ๆ เมื่อเราว่างจากความยึดมั่น เราก็จะเป็นอิสระ การเห็นแจ้ง กุญแจสู่การดับทุกข์ นิโรธเกิดขึ้นได้ด้วย ปัญญา คือการเห็นแจ้งตามความเป็นจริงว่าทุกสิ่งล้วนไม่เที่ยง (อนิจจัง) ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป ไม่คงที่ ทุกสิ่งล้วนเป็นทุกข์ (ทุกขัง) การยึดมั่นในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ย่อมนำมาซึ่งความทุกข์ ทุกสิ่งไม่ใช่ตัวตน (อนัตตา) ไม่มีอะไรที่เป็นของเราอย่าง

แท้จริง ไม่สามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้เมื่อเห็นความจริงเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่คิดตาม แต่เป็นความรู้แจ้งที่มาจากประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติภาวนา ตัณหาและความยึดมั่นถือมั่นก็จะค่อยๆ คลายลงและดับไปในที่สุด ความดับทุกข์ไม่ใช่การทำลาย แต่คือการปล่อยวาง อาจารย์สุเมโธย้ำว่า การดับทุกข์ไม่ใช่การที่จะต้องไปทำลายความรู้สึก หรือปฏิเสธความเป็นจริงของโลก แต่คือการ ปล่อยวางความยึดมั่นในสิ่งเหล่านั้น การรู้แจ้งนิโรธ เป็นสภาวะแห่งความอิสระที่เกิดขึ้นได้ในปัจจุบัน จุดสำคัญที่พระอาจารย์สุเมโธเน้นคือ นิโรธไม่ใช่เป้าหมายที่ต้องรอให้ตายไปถึง แต่มันเป็น สภาวะที่สามารถสัมผัสได้ในปัจจุบันขณะ เมื่อใดก็ตามที่เราสามารถปล่อยวางความยึดมั่นในบางสิ่งลงได้แม้เพียงชั่วขณะนั้น คือเราได้ลิ้มรสของนิโรธแล้วการทำความเข้าใจความจริงอันประเสริฐข้อที่ 3 จึงเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและความหวังว่า เราสามารถพ้นจากความทุกข์ได้จริง และเมื่อเราเห็นหนทางแห่งการดับทุกข์แล้ว เราก็จะก้าวไปสู่ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 4 คือ หนทางแห่งการดับทุกข์ (มรรคอริยสัจ) ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงสภาวะ

ส่วนแนวคิดเรื่อง "ความว่าง" (Emptiness หรือ สุญญตา) ในหนังสือ ความจริงอันประเสริฐ ของอาจารย์สุเมโธ (2565: 60-80) เป็นจุดที่โดดเด่นและเข้าใจง่าย ท่านไม่ได้มองความว่างว่าเป็นความว่างเปล่าที่น่ากลัว แต่เป็นพื้นที่ที่ทำให้ชีวิตเป็นอิสระ ดังนี้

1. ความว่าง คือ "พื้นที่" (Space) ไม่ใช่ความไม่มีอะไร อาจารย์สุเมโธเปรียบความว่างเหมือน "พื้นที่ในห้อง" ห้องอาจจะมีโต๊ะ เก้าอี้ (เปรียบเหมือน อารมณ์, ความคิด) แต่สิ่งที่ทำให้โต๊ะเก้าอี้ดำรงอยู่ได้คือ "พื้นที่ว่าง" ในห้องนั้น ความหมาย: การปฏิบัติธรรมไม่ใช่การกำจัดความคิดหรืออารมณ์ให้หมดไป แต่คือการตระหนักว่าความคิดและอารมณ์เหล่านั้น "เกิดขึ้นและดับไปในพื้นที่ว่างของจิต"

2. ความว่าง คือ "จิตเดิมแท้" ที่ตื่นรู้ ท่านสอนว่า จิตของเรามีความว่างเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ความว่างนี้คือจิตที่ "รู้" (Awakening) ไม่ใช่อารมณ์ที่เร่าร้อน ความหมาย: เมื่อเรามีสติ เราจะพบว่าเราไม่ใช่ "อารมณ์" (เช่น ความโกรธ ความเศร้า) แต่เราคือ "ผู้รู้" อารมณ์เหล่านั้นอยู่ในพื้นที่ว่างที่ปลอดภัย

3. การใช้ความว่างเพื่อปล่อยวาง (Letting Go) เมื่อมีความว่าง เราจะเกิดมุมมองที่ว่า "มันเป็นอย่างนั้นเอง" (It's like that) ความหมาย: เมื่อเราเจอปัญหา เราไม่ต้องเข้าไป "เป็น" ปัญหา แต่ให้ถอยออกมาดูปัญหาจาก "มุมมองของความว่าง" ทำให้เราไม่ถูกอารมณ์ท่วมทับ และสามารถปล่อยวางได้ง่ายขึ้น ตัวอย่าง: เปรียบเทียบภาพที่ชัดเจนที่สุดคือการดู "ท้องฟ้า" ความคิดและอารมณ์เหมือน "ก้อนเมฆ" ที่ลอยผ่านท้องฟ้า (ความว่าง) เมฆอาจจะดำคล้ำหรือสวยงาม แต่ท้องฟ้าไม่เคยเปลี่ยนสีไปตามเมฆ

ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 4 หนทางดับทุกข์ (มรรคอริยสัจ) หลังจากที่เราได้เข้าใจว่าทุกข์คืออะไร (ทุกข์) เกิดจากอะไร (สมุทัย) และเป็นไปได้ที่จะดับมันได้ (นิโรธ) แล้ว มรรคอริยสัจนี้คือ วิธีการหรือแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ที่จะพาเราไปสู่สภาวะแห่งความสงบและการดับทุกข์โดยสิ้นเชิง หนทางนี้เรียกว่า มรรคมีองค์ 8 (อริยมรรคมีองค์ 8) ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนาอาจารย์สุเมโธเน้นว่า มรรคมีองค์ 8 ไม่ได้เป็นแค่รายการที่ต้องทำให้ครบ แต่เป็นองค์ประกอบที่ทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจิตใจอย่างรอบด้าน แบ่งเป็น 3 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา **หมวดศีล** เป็น

การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง (Right Conduct)

ศีลคือการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจา และใจ เพื่อไม่ให้เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ศีลเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติ เพราะเมื่อกายและวาจาของเราสงบ จิตใจก็จะมีพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาต่อไป

โดยสรุป หนังสือความจริงอันประเสริฐ นอกเหนือจากการอธิบาย หลักการพื้นฐานของอริยสัจ 4 แล้ว มักจะเน้นไปที่การทำความเข้าใจในธรรมชาติของความทุกข์อย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ และให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการลงมือปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ การดับทุกข์ได้อย่างสิ้นเชิง พร้อมทั้งอาจเชื่อมโยงกับหลักธรรมอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อริยมรรคมีองค์ 8 ประกอบด้วย

1. สัมมาวาจา (Right Speech) การพูดจริง การพูดสุภาพ พูดดี อ่อนโยน ไม่หยาบคาย ไม่พูดส่อเสียด อาจารย์สุเมโธเน้นว่า การมีสติในการพูดเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะคำพูดมีพลังในการสร้างทั้งความสุขและความทุกข์

2. สัมมากัมมันตะ (Right Action) การทำการงานชอบ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม คือการกระทำทุกอย่างด้วยความเมตตา ไม่เบียดเบียน ไม่ทำร้ายตนเองและผู้อื่น

3. สัมมาอาชีวะ (Right Livelihood) การประกอบอาชีพที่สุจริต ไม่ผิดศีลธรรม ไม่เบียดเบียนชีวิตผู้อื่น อาจารย์สุเมโธสอนว่า การมีอาชีพที่ถูกต้อง ช่วยให้จิตใจเราปลอดโปร่ง ไม่ต้องกังวลเรื่องการทำบาป

หมวดสมาธิ เป็นการพัฒนาจิตใจ (Mental Development) สมาธิคือการฝึกฝนจิตใจให้ตั้งมั่น สงบ และมีกำลัง เพื่อให้สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ตามความเป็นจริงมีดังนี้

4. สัมมาวายามะ (Right Effort) ความเพียรพยายามที่ถูกต้อง มี 4 ประการ คือ เพียรระวังไม่ให้บาปอกุศลที่ยังไม่เกิด เกิดขึ้น เพียรละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรสร้างกุศลที่ยังไม่เกิด ให้เกิดขึ้น เพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ให้คงอยู่และเจริญยิ่งขึ้นอาจารย์สุเมโธเน้นว่า ความเพียรคือการลงมือทำอย่างต่อเนื่องด้วยความตั้งใจที่ถูกต้อง

5. สัมมาสติ (Right Mindfulness) การระลึกรู้ตัวอยู่เสมอในทุกอิริยาบถ ทั้งกาย เวทนา จิต และธรรม คือการอยู่กับปัจจุบันขณะ รับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกายและใจ โดยไม่ตัดสิน ไม่ปรุงแต่ง อาจารย์สุเมโธให้ความสำคัญกับสติมาก เพราะสติคือเครื่องมือที่จะพาเราไปเห็นความจริงของสิ่งต่างๆ

6.สัมมาสมาธิ (Right Concentration) การตั้งจิตมั่นอยู่ในอารมณ์เดียว ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ส่ายไปมา เกิดผลของสัมมาสมาธิคือ จิตที่สงบ มั่นคง และมีพลัง ทำให้เกิดปัญญาได้ง่ายขึ้น อาจารย์สุเมโธสอนว่า สมาธิเป็นฐานให้เกิดปัญญา การที่เรามีจิตที่สงบจะช่วยให้เราเห็นสิ่งต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

หมวดปัญญา คือการเข้าใจความจริง (Wisdom)

ปัญญา คือ ความรู้แจ้ง เห็นแจ้งตามความเป็นจริง รู้แจ้งในอริยสัจ 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นความจริงของอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ประกอบด้วย

7. สัมมาทิฏฐิ (Right Understanding/View) ความเห็นชอบ ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ คือการเข้าใจในอริยสัจ 4 อย่างถ่องแท้ เห็นว่าทุกข์มีจริง เหตุเกิดจากตัณหา การดับทุกข์เป็นไป

ได้ และมีหนทางในการปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ อาจารย์สุเมโธเน้นว่า สัมมาทิฏฐิเป็นตัวนำทาง เป็นเข็มทิศที่จะพาเราเดินไปในเส้นทางที่ถูกต้อง

8. สัมมาสังกัปปะ (Right Thought/Intention) ความคิดดำริชอบ ความตั้งใจที่ถูกต้อง มุ่งไปในทางที่ไม่เบียดเบียน ไม่พยาบาท และมีความคิดที่จะออกจากกาม คือ การคิดดี คิดบวก คิดสร้างสรรค์ ไม่คิดอกุศล ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น อาจารย์สุเมโธสอนว่า ความคิด คือ จุดเริ่มต้นของการกระทำ เมื่อความคิดถูกต้อง การกระทำก็จะถูกต้องตามมา

จากมรรคมีองค์ 8 อาจารย์สุเมโธย้ำว่า การปฏิบัติที่ทำงานร่วมกัน ของมรรคมีองค์ 8 ไม่ได้แยกกันอยู่โดดๆ แต่เป็นวงจรที่ทำงานเกื้อหนุนกัน สัมมาทิฏฐิเป็นตัวนำทางให้เรามีความเข้าใจที่ถูกต้อง แล้วความคิด (สัมมาสังกัปปะ) ก็จะดีตาม เมื่อคิดดี พูดดี (สัมมาวาจา) ทำดี (สัมมากัมมันตะ) มีอาชีพที่สุจริต (สัมมาอาชีวะ) จิตใจก็จะสงบ มีความเพียร (สัมมาวายามะ) มีสติ (สัมมาสติ) และมีสมาธิ (สัมมาสมาธิ) ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำกลับไปเสริมให้ปัญญา (สัมมาทิฏฐิ) แจ่มแจ้งยิ่งขึ้น เป็นวงจรการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด การปฏิบัติมรรคมีองค์ 8 นี้เอง คือหนทางเดียวที่จะนำพาเราไปสู่การดับทุกข์ สัมผัสกับสภาวะแห่งความสงบเย็นและเป็นอิสระจากกิเลสอย่างแท้จริง หรือที่เราเรียกว่า นิพพาน

3. เนื้อหาโดยย่อ: ความจริงอันประเสริฐ ของ พระอาจารย์สุเมโธ

หนังสือ ความจริงอันประเสริฐ ของอาจารย์สุเมโธ เป็นการอธิบายหลักธรรมสำคัญที่สุดในพระพุทธศาสนา นั่นคือ อริยสัจ 4 เป็นแก่นแท้ที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหา (ทุกข์) ต้นเหตุของปัญหา การดับปัญหา และหนทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยท่านเน้นย้ำถึงการนำหลักธรรมเหล่านี้ มาทำความเข้าใจและปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อการพ้นทุกข์ที่แท้จริง

1. ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 1 ทุกข์ (ทุกขอริยสัจ) อาจารย์สุเมโธเริ่มต้นด้วยการชี้ให้เรา ยอมรับว่าความทุกข์มีอยู่จริง ในชีวิตของเราทุกคน ทุกข์ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่ความเจ็บปวดทางกายหรือความเศร้าใจเท่านั้น แต่รวมถึง ความไม่สมบูรณ์ ความไม่เที่ยงแท้ และความไม่คงที่ของสรรพสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นความเกิด แก่ เจ็บ ตาย การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก การได้พบกับสิ่งที่ไม่ชอบ หรือแม้กระทั่งความสุขที่ไม่อาจคงอยู่ถาวร ทุกสิ่งล้วนเป็นทุกข์เพราะมันเปลี่ยนแปลงได้ การตระหนักรู้และยอมรับในธรรมชาติของทุกข์นี้ คือจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติ

2. ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 2 เหตุแห่งทุกข์ (สมุทัยอริยสัจ) เมื่อรู้ว่าทุกข์มีอยู่จริง อาจารย์สุเมโธก็พาเราไปหาต้นเหตุของทุกข์คือ ตัณหา หรือ ความทะยานอยากที่ไม่รู้จักพอ และความยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน) ตัณหามี 3 แบบ คือ อยากได้ในสิ่งที่ชอบ (กามตัณหา) อยากมีอยากเป็นอยากให้คงอยู่ (ภวตัณหา) และอยากไม่มีอยากไม่เป็นอยากให้หายไป (วิภวตัณหา) ความทุกข์ไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์ภายนอกโดยตรง แต่เกิดจากการที่เราไป ยึดติดและปรุงแต่ง กับสิ่งเหล่านั้นด้วยตัณหาต่างหาก การเข้าใจเหตุแห่งทุกข์นี้ทำให้เราเห็นว่าปัญหาอยู่ที่ภายในจิตใจของเราเอง

3. ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 3 ความดับทุกข์ (นิโรธอริยสัจ) เมื่อรู้เหตุแล้ว ย่อมมีทางดับ อาจารย์สุเมโธอธิบายว่า นิโรธ คือ การดับลงของตัณหาและอุปาทานโดยสิ้นเชิงซึ่งนำไปสู่สภาวะแห่ง ความสงบที่แท้จริง (นิพพาน) นิพพานไม่ใช่ดินแดนลึกลับหลังความตาย แต่เป็น สภาวะที่จิตเป็นอิสระจากกิเลส เกิดขึ้นได้

ในปัจจุบันขณะ เมื่อเราสามารถ ปล่อยวางความยึดมั่นถือมั่น ในสิ่งต่าง ๆ ลงได้ จิตก็จะเบา ว่าง และพบกับความสุขที่แท้จริงที่ปราศจากการปรุงแต่ง

4. ความจริงอันประเสริฐข้อที่ 4 หนทางดับทุกข์ (มรรคอริยสัจ) ความจริงข้อสุดท้ายคือ หนทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การดับทุกข์อย่างยั่งยืน นั่นคือ มรรคมีองค์ 8 ซึ่งอาจารย์สุเมโธแบ่งเป็น 3 หมวดหมู่หลัก คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และเน้นว่าทุกองค์ประกอบทำงานร่วมกัน ศีล การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจา และอาชีพ (สัมมาวาจา, สัมมากัมมันตะ, สัมมาอาชีวะ) เพื่อสร้างพื้นฐานความสงบ สมาธิ การฝึกฝนจิตใจให้ตั้งมั่น มีสติ และมีพลัง (สัมมาวายามะ, สัมมาสติ, สัมมาสมาธิ) เพื่อให้เห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ปัญญา ความเห็นและความคิดที่ถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ, สัมมาสังกัปปะ) ซึ่งจะนำทางให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และนำไปสู่การรู้แจ้งเห็นจริงในอริยสัจ 4 อาจารย์สุเมโธเน้นย้ำถึงการเจริญสติ ในทุกขณะชีวิต เพื่อให้สามารถสังเกตการเกิดขึ้นและดับไปของตัณหาและอุปาทาน และเมื่อเราเห็นสิ่งเหล่านี้อย่างแจ่มแจ้ง เราก็จะสามารถปล่อยวาง และเข้าถึงสภาวะแห่งความดับทุกข์ได้ในที่สุด

โดยรวมแล้ว หนังสือของอาจารย์สุเมโธ ชวนให้เราเผชิญหน้ากับความจริงของชีวิตด้วยความกล้าหาญ ทำความเข้าใจกลไกของทุกข์และเหตุแห่งทุกข์ และลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยมรรคมีองค์ 8 เพื่อปลดเปลื้องจิตใจจากเครื่องผูกมัดทั้งปวง และค้นพบ ความสงบเย็นและความเป็นอิสระที่แท้จริง ที่มีอยู่ภายในตัวเราทุกคน

วิจารณ์หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" ของอาจารย์สุเมโธ

หนังสือ ความจริงอันประเสริฐ (The Four Noble Truths) เป็นงานเขียนที่โดดเด่นและได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางในการนำเสนอหลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงและเข้าใจได้ง่ายสำหรับคนยุคใหม่ การวิจารณ์หนังสือเล่มนี้สามารถพิจารณาได้ในหลายแง่มุม

สาระสำคัญที่หนังสือต้องการถ่ายทอด สรุปได้ดังนี้

1. เห็นความจริงของตัวเอง ให้เข้าใจว่าความทุกข์เกิดขึ้นจากจิตใจภายใน ไม่ใช่จากสภาวะภายนอกอย่างเดียว

2. ใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือแก้ไข เช่น การวิจัยแยกวิเคราะห์ทุกข์ใช้สมาธิ–ปัญญาเพื่อรู้แจ้งในสิ่งที่เป็นจริง

3. ปฏิบัติต่อเนื่องในชีวิตจริง ไม่ใช่แค่ความรู้ แต่เป็นแนวปฏิบัติให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติและธรรมะเป็นกรอบชีวิต

จุดเด่นและคุณค่าของหนังสือ

1. ภาษาที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ อาจารย์สุเมโธ มีพรสวรรค์ในการใช้ภาษาที่ตรงไปตรงมา ไม่ซับซ้อน ปราศจากศัพท์แสงทางธรรมที่ยากเกินไป ทำให้ผู้อ่านทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้เริ่มต้นหรือผู้ที่มีพื้นฐานอยู่แล้ว สามารถเข้าถึงสาระสำคัญของอริยสัจ 4 ได้อย่างลึกซึ้ง ท่านสามารถอธิบายแนวคิดที่ดูเหมือนเป็นนามธรรมให้กลายเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ในชีวิตประจำวัน

จุดเด่น: อาจารย์สุเมโธใช้ภาษาที่เรียบง่าย ตรงไปตรงมาและ ลดการใช้ศัพท์เทคนิคทางบาลีที่ซับซ้อนให้เหลือน้อยที่สุด ท่านอธิบายแนวคิดเรื่อง "อริยสัจ 4" หรือ "อนัตตา" ให้เป็นเรื่องของ "ความรู้สึก" และ "ประสบการณ์" มากกว่าวิชาการ

เปรียบเทียบ: หากเปรียบกับ "คู่มือการปฏิบัติกรรมฐาน" ของหลวงพ่อพุธ ฐานิโย (2554) คือการฝึก "สติ" ให้รู้เท่าทันจิต โดยใช้คำบริกรรมเป็นเครื่องมือเพื่อให้จิตสงบ จากนั้นใช้ความสงบนั้น "ดู" ความจริง เพื่อให้เกิดปัญญาปล่อยวางเล่มนั้นจะมีความเป็นวิชาการและใช้ศัพท์ธรรมะค่อนข้างมาก เหมาะกับผู้ที่มีพื้นฐานมาบ้าง แต่หนังสืออาจารย์สุเมโธจะเข้าถึงผู้เริ่มต้นได้ง่ายกว่ามาก เหมือนเพื่อนมานั่งเล่าประสบการณ์ให้ฟัง

2. การเน้นย้ำที่การปฏิบัติ สิ่งที่ทำให้หนังสือเล่มนี้มีพลังคือการที่ อาจารย์สุเมโธไม่ได้นำเสนออริยสัจ 4 เป็นเพียงทฤษฎีทางปรัชญา แต่เป็นคู่มือสำหรับการปฏิบัติ ท่านชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ การดับทุกข์ และหนทางดับทุกข์นั้น ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ผ่านการเจริญสติ การสังเกต และการปล่อยวาง

จุดเด่น: หนังสือเล่มนี้ไม่ได้บอกให้จำ แต่บอกให้ "สังเกต" ท่านเน้นเรื่องการรู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ในปัจจุบันขณะ ไม่ได้เน้นการนั่งสมาธิในท่าที่เคร่งเครียด แต่เน้นการสร้าง "สติ" ในชีวิตประจำวัน

เปรียบเทียบ: เมื่อเทียบกับพระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน ซึ่งเป็นคัมภีร์หลัก หนังสืออาจารย์สุเมโธคือการนำหลักการในพระไตรปิฎกมาแปลงเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ ที่ใช้ได้จริงในทุกนาที ไม่ใช่แค่ทฤษฎี

3. มุมมองที่ให้กำลังใจและไม่ตัดสิน อาจารย์สุเมโธ นำเสนอความจริงเรื่องทุกข์โดยไม่ทำให้ผู้อ่านรู้สึกหดหู่หรือสิ้นหวัง ท่านชวนให้เผชิญหน้ากับความทุกข์อย่างกล้าหาญ ยอมรับมัน และเรียนรู้จากมัน ท่านย้ำว่าการพ้นทุกข์เป็นไปได้ และเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ด้วยการปฏิบัติที่ถูกต้องมุมมองเช่นนี้ช่วยลดความรู้สึกผิดหรือการตัดสินตนเองเมื่อต้องเผชิญกับกิเลส

จุดเด่น: นี่คือหัวใจสำคัญมาก อาจารย์สุเมโธมักใช้คำว่า "มันเป็นอย่างนั้นเอง" เพื่อให้เรายอมรับความจริงโดยไม่ปรุงแต่ง ท่านสอนให้เราดูความผิดพลาดของตัวเองด้วยความเมตตา ไม่ใช่การตำหนิตัวเอง

เปรียบเทียบ: เปรียบได้กับแนวทางของ ฉือเจิ้ง (Thich Nhat Hanh) ในหนังสือ "ปาฏิหาริย์แห่งการตื่นอยู่เสมอ" ติช นัท ฮันห์ (2565) ที่เน้นความอ่อนโยนและการดูแลจิตใจ แต่ของอาจารย์สุเมโธจะมีความเป็นเถรวาทที่เน้นการเห็น "ความไม่เที่ยง" ที่เด็ดขาดกว่าเล็กน้อย

4. การเชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรง: ตลอดทั้งเล่ม พระอาจารย์สุเมโธมักจะยกตัวอย่างสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือชวนผู้อ่านให้สำรวจความรู้สึกและประสบการณ์ของตนเอง ทำให้หลักธรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่แยกขาดจากชีวิต แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงภายในตัวเราตลอดเวลา

จุดเด่น: ท่านยกเรื่องราวการเดินทาง การใช้ชีวิตในวัดป่าที่ลำบาก หรืออารมณ์ความรู้สึกของตัวท่านเองมาเป็นตัวอย่าง ทำให้ผู้อ่านรู้สึกว่า พระอาจารย์ก็เคยผ่านจุดนี้มาก่อน

เปรียบเทียบ: ต่างจากหนังสือแนวปรัชญาบริสุทธิ์ เช่น ตื่นรู้สู่ความสุข ที่อาจจะเน้นแนวคิดเชิงนามธรรม แต่ "ความจริงอันประเสริฐ" เป็นเรื่องราวที่ จับต้องได้ จากชีวิตจริง

5. ความสมดุลของการอธิบาย ท่านสามารถอธิบายองค์ประกอบของอริยสัจ 4 ได้อย่างสมดุล ไม่ได้เน้นหนักไปที่เรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ แต่ทำให้ผู้อ่านเห็นภาพรวมของกระบวนการทั้งหมด ตั้งแต่การทำความเข้าใจปัญหาไปจนถึงการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไข

จุดเด่น: อาจารย์สุเมโธสามารถรักษาสมดุลระหว่าง "ปัญญา" (ความเข้าใจ) และ "สมาธิ" (ความสงบ) ได้ดีมาก ท่านไม่เน้นให้คนลุ่มหลงในความสงบจนลืมการพิจารณาความจริง

เปรียบเทียบ: หากเทียบกับหนังสือบางเล่มที่เน้นแต่การ ถอดจิต หรือ อิทธิฤทธิ์ หนังสือเล่มนี้จะพาเรากลับมาอยู่กับ ความจริงในกายใจ ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงและปลอดภัยกว่า

บทสรุป หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" เป็นหนังสือที่ทรงคุณค่ามากสำหรับผู้ที่ต้องการนำพุทธศาสนามาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตไปเป็นนักบวช เน้นความเรียบง่าย ความอ่อนโยน และการปฏิบัติที่ทำได้ทันที

ข้อสังเกต

1. ความลึกซึ้งขึ้นอยู่กับผู้อ่าน แม้ภาษาจะเข้าใจง่าย แต่ความลึกซึ้งของการรับรู้และนำไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการใคร่ครวญของผู้อ่านแต่ละคน ผู้อ่านที่พร้อมจะเปิดใจและลงมือปฏิบัติจริงจะได้รับประโยชน์จากหนังสือเล่มนี้อย่างเต็มที่

2. อาจต้องการการอธิบายเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่คุ้นเคยกับคำศัพท์เฉพาะ สำหรับผู้ที่คุ้นเคยกับพระไตรปิฎกหรือคำศัพท์ทางธรรมแบบไทยเดิม อาจต้องใช้เวลาปรับความเข้าใจกับสำนวนหรือการใช้คำบางคำของ อาจารย์สุเมโธบ้างเล็กน้อย (เช่น คำว่า "ความว่างเปล่า" ที่ท่านอธิบายให้เข้าใจว่าเป็นความว่างจากการยึดมั่น) อย่างไรก็ตาม นี่ไม่ใช่ข้อด้อย แต่เป็นเพียงความแตกต่างในการนำเสนอ

วิจารณ์ จุดด้อยของหนังสือ ความจริงอันประเสริฐ

การวิจารณ์จุดด้อยของหนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" โดยพระอาจารย์สุเมโธ อย่างละเอียดนั้น ต้องมองผ่านบริบทว่าหนังสือเล่มนี้เป็นการถอดความจากการบรรยาย (Transcribed Talks) ไม่ใช่ตำราที่เขียนขึ้นมาเพื่อการศึกษาตามหลักสูตรโดยเฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดข้อจำกัดในเชิงวิชาการ ดังนี้

1. โครงสร้างเนื้อหาขาดความต่อเนื่องเชิงวิชาการ (Lack of Academic Structure)

ลักษณะที่ปรากฏ: เนื่องจากเป็นการบรรยายตามวาระต่าง ๆ ทำให้เนื้อหาบางช่วงอาจมีการวนเวียนหรือไม่ได้เรียงลำดับจากง่ายไปหายากตามหลักเหตุผลแบบตำราเรียน

ผลกระทบ: ผู้อ่านที่ไม่เคยมีพื้นฐานทางพุทธศาสนามาก่อน อาจรู้สึกสับสนว่าเหตุใดเรื่องเดิมจึงถูกพูดซ้ำในบทใหม่ หรือทำไมบทนี้จึงข้ามไปพูดเรื่องที่ลึกซึ้งกว่าโดยไม่มีการปูพื้นฐานที่เพียงพอ

2. ความเข้าใจที่ต้องอาศัยประสบการณ์ตรง (Requirement of Personal Experience)

ลักษณะที่ปรากฏ: พระอาจารย์สุเมโธเน้นย้ำเรื่อง "การปล่อยวาง" (Letting go) และ "ความว่าง" (Emptiness) ซึ่งเป็นสภาวะธรรมที่อธิบายเป็นคำพูดได้ยาก

ผลกระทบ: ผู้อ่านอาจเข้าใจเพียงระดับ "สติปัญญา" (Intellectual understanding) แต่ไม่

สามารถ "สัมผัส" (Insight) ถึงสภาวะนั้นได้จริง หากขาดการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานควบคู่ไปด้วย ทำให้หนังสืออาจดูเป็นเรื่องนามธรรมที่ไกลตัว

3. การใช้ภาษาที่แปลความหมาย (Translation and Language Nuances)

ลักษณะที่ปรากฏ: หนังสือเป็นการแปลจากการบรรยายภาษาอังกฤษของพระอาจารย์สุเมโธ (ชาวอเมริกัน) กลับมาเป็นภาษาไทย

ผลกระทบ: อรรถรสหรือความลึกซึ้งของคำศัพท์เฉพาะทางพุทธศาสนาบางคำอาจคลาดเคลื่อนหรือลดทอนลงไปจากการใช้ภาษาอังกฤษอธิบายธรรมะของไทย ทำให้ผู้ที่เคร่งครัดในพระไตรปิฎกภาษาบาลีอาจรู้สึกว่ามีการอธิบายที่ต่างออกไปบ้าง

4. การตีความ "อริยสัจ 4" ในบริบทที่ต่างจากตำราทั่วไป (Contextual Interpretation)

ลักษณะที่ปรากฏ: พระอาจารย์เน้นการนำอริยสัจไปใช้เป็น "เครื่องมือเชิงจิตวิทยา" มากกว่าการท่องจำหลักการ

ผลกระทบ: ผู้ที่คาดหวังความรู้เชิงปริยัติแบบดั้งเดิม (เช่น การจำแนกประเภทของทุกข์อย่างละเอียด) อาจมองว่าหนังสือเล่มนี้ลดทอนรายละเอียดทางวิชาการลงมากเกินไป

5. ความกว้างขวางของเนื้อหา (Breadth over Depth in Specific Areas)

ลักษณะที่ปรากฏ: หนังสือพยายามครอบคลุมเรื่องความจริงในชีวิตประจำวัน ความตาย ความสัมพันธ์

ผลกระทบ: ในบางประเด็นที่ผู้อ่านต้องการคำอธิบายเชิงลึก หนังสืออาจให้คำตอบเพียงในระดับหลักการกว้างๆ ซึ่งต้องอาศัยการคิดต่อยอดเอาเอง)

สรุป: จุดด้อยเหล่านี้ไม่ได้หมายความว่าหนังสือไม่มีคุณภาพ แต่เป็นข้อจำกัดที่เกิดจาก "รูปแบบ" (Format) ของหนังสือที่เป็นการบรรยาย การเข้าใจจุดด้อยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้อ่านเลือกใช้หนังสือเล่มนี้ได้อย่างถูกต้อง คือใช้เป็น "คู่มือการปฏิบัติ" ไม่ใช่ "ตำราอ้างอิง"

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจารณ์หนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" (The Four Noble Truths) ซึ่งเป็นการถอดความบรรยายของ พระอาจารย์สุเมโธ (Ajahn Sumedho) โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงวิชาการทางพุทธศาสนาและจิตวิทยา ดังนี้

การวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการแนวคิด (Analysis & Synthesis)

หนังสือเล่มนี้ไม่ได้นำเสนอหลักอริยสัจ 4 ในรูปแบบการท่องจำเชิงปรัชญา แต่เน้นที่ "แนวคิดเชิงประจักษ์" (Empirical Approach) ผ่านมุมมองของพระเถระสายป่า (Theravada Tradition) ที่เน้นการปฏิบัติ การปรับบริบท (Contextualization): อาจารย์สุเมโธแปลงหลักธรรมที่ดูเข้าใจยากให้เป็น "เครื่องมือจัดการความทุกข์ในชีวิตประจำวัน" โดยเปลี่ยนจากความเข้าใจทางสติปัญญา (Intellectual understanding) มาเป็นการตระหนักรู้ในระดับจิต (Insightful awareness) ดังนี้

1.แนวคิด "การรู้เท่าทัน" (Conscious Awareness): หัวใจของเล่มคือการใช้ความรู้สึกตัว (Mindfulness) เพื่อสังเกต "สภาวะ" แทนการ "เป็น" สภาวะนั้น (Observing the mind, not being the mind)

2.การบูรณาการหลักอริยสัจ 4: ทุกข์: ยอมรับว่าความไม่เที่ยง (Anicca) เป็นเรื่องปกติ ไม่ใช่ข้อบกพร่อง สมุทัย: เห็นการเกิดดับของตัณหา (ความอยาก) นิโรธ: การปล่อยวาง (Letting go) ไม่ใช่การทำลายล้าง มรรค: การฝึกสติในชีวิตประจำวัน

บทสรุป ความจริงอันประเสริฐ

หนังสือความจริงอันประเสริฐ ของอาจารย์สุเมโธ เป็นผลงานที่มีคุณค่ามหาศาลในการนำเสนอหลักธรรมอริยสัจ 4 ให้กับชาวตะวันตกและผู้ที่สนใจในพระพุทธศาสนาทั่วโลก ด้วยภาษาที่ชัดเจน การเน้นย้ำการปฏิบัติ และมุมมองที่เปี่ยมด้วยเมตตาและปัญญา หนังสือเล่มนี้ไม่ได้เป็นเพียงบทเรียนทางศาสนา แต่เป็นคู่มือการใช้ชีวิต ที่ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจธรรมชาติของความทุกข์และค้นพบหนทางแห่งสันติสุขภายในของตนเองได้อย่างแท้จริง เป็นหนังสือที่ควรค่าแก่การอ่านซ้ำและนำมาใคร่ครวญปฏิบัติตามอย่างยิ่ง ความจริงอันประเสริฐสรุปได้ดังนี้

1. ทุกข์ (ทุกข์อริยสัจ) เป็นสภาพแห่งความไม่สบายกาย–ใจที่เกิดขึ้นจากการยึดติดทั้ง 5 ขันธ์ (รูป, เวทนา, สัญญา, สังขาร, วิญญาณ) 2. สมุทัย (เหตุให้เกิดทุกข์) คือเหตุต้นแห่งทุกข์ซึ่งคือ “ตัณหา” หรือความอยาก ยึดมั่นในกาม อัตตา และความไม่เป็นสภาพ เป็นความเพลินแห่งความต้องการที่แฝงอยู่ในจิตใจมนุษย์ 3. นิโรธ (ความดับแห่งทุกข์) คือการสิ้นสุดหรือความดับสนิทของตัณหา เมื่อความยึดมั่นนั้นหมดไป ทุกข์ก็จะดับไปด้วย นำไปสู่สภาวะที่สงบจริงและไม่กลับมาอีก 4. มรรค (ทางสายกลางแห่งการดับทุกข์)คือหนทาง (อริยมรรค 8 ประการ) ที่จะแนะนำให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ ตั้งสติปัญญา และปฏิบัติธรรม ตั้งแต่ความเห็นชอบ ดำริชอบ พูดจา ชอบ ดำเนินชีวิต ชอบ พากเพียร ฝึกสมาธิ และภาวนาอย่างถูกต้อง ซึ่งจะชี้นำไปสู่การดับทุกข์อย่างแท้จริง กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์รูปแบบการเขียนในหนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ" ไม่ใช่แค่การพิจารณาถึงภาษาและโครงสร้าง แต่เป็นการทำความเข้าใจถึง เจตนาและแนวทางการถ่ายทอดธรรมะ ของท่านสุเมโธ ที่ต้องการให้หลักอริยสัจ 4 เป็นเครื่องมือที่จับต้องได้และนำไปใช้ได้จริงในชีวิต เพื่อปลดเปลื้องความทุกข์และนำพาไปสู่ความสงบสุขที่แท้จริง และมีภาพรวมหนังสือ "ความจริงอันประเสริฐ"

1.จุดหมายคือการตื่นรู้ (Awakening): หนังสือเน้นย้ำว่าการปฏิบัติธรรมไม่ใช่การแสวงหาความสงบชั่วคราว แต่เป็นการ "ตื่น" ขึ้นมาเห็นความจริงของชีวิตตามที่มันเป็นจริง

2. อริยสัจ 4 คือเครื่องมือตรวจสอบ: ใช้อริยสัจ 4 เป็นแนวทางในการสังเกตจิตใจตัวเองในชีวิตประจำวัน รู้ทุกข์, ละสมุทัย, ทำนิโรธให้แจ้ง, และเจริญมรรค

3. ความว่างคือพื้นที่ของจิต (Emptiness): อธิบายว่าความว่างไม่ใช่ความอ้างว้าง แต่เป็น "พื้นที่ว่าง" (Space) ในจิตที่ทำให้อารมณ์และความคิดเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป โดยที่จิตเดิมแท้ไม่ได้รับผลกระทบ

4. ความไม่เที่ยงเป็นธรรมชาติ (Impermanence): สอนให้เห็นว่า ทุกสรรพสิ่งเกิดขึ้นและดับไป หากเรายอมรับความไม่เที่ยงได้ เราจะเลิกฝืนและเลิกยึดติด

5.สติคือผู้สังเกต (Mindfulness): สติทำหน้าที่เป็น ผู้รู้ หรือผู้สังเกตการณ์ที่อยู่เหนืออารมณ์ ทำหน้าที่เพียงแค่รับรู้ความจริงโดยไม่ตัดสิน

6. ปล่อยวางด้วยปัญญา (Letting Go): การปล่อยวางไม่ใช่การทำลาย แต่คือการเข้าใจว่าทุกอย่าง "ไม่ใช่ตัวตน" (อนัตตา) ทำให้จิตปล่อยวางภาระและความยึดติดได้เอง

7. มันเป็นอย่างนั้นเอง" (It's like that): วลีสำคัญของเล่มนี้ที่สอนให้ ยอมรับความจริง ตามความเป็นจริง เพื่อให้จิตใจเป็นอิสระจากความทุกข์ที่เกิดจากการปรุงแต่ง

การเปรียบเทียบภาพรวม: หนังสือเล่มนี้เหมือน "แผนที่สู่ความอิสระ" ที่เปลี่ยนจากการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน มาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงใน "ห้องเรียนของชีวิต"

เอกสารอ้างอิง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2568 จาก https://curadio.chula.ac.th›Images›Class-Onair.

ติช นัท ฮันห์. (2565). ปาฏิหาริย์แห่งการตื่นอยู่เสมอ. แปลโดย พระประชา ปสนฺนธมฺโม. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมสิกขาลัย.

ไพศาล วิสาโล. (2560). ตื่นรู้สู่ความสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรินทร์.

พระโพธิญาณเถร (หลวงพ่อชา สุภัทโท). (2538). ทำวัตร-สวดมนต์แปล. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระราชภาวนาวิกรม (หลวงพ่อเลี่ยม จิตธมฺโม). (2551). เชื่อในการกระทำ พระราชภาวนาวิกรม (หลวงพ่อเลี่ยม จิตธมฺโม). อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

พระพุธ ฐานิโย, พระ. (2554). คู่มือการปฏิบัติกรรมฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2550). พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย. 2550.

อาจารย์สุเมโธ. ความจริงอันประเสริฐ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987) จำกัด, 2565.

_____. ความจริงอันประเสริฐ (The Sound of Silence). (2557). แปลโดย พระประชา ปสนฺนธมฺโม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

Brickman, et al. (1971). Hedonic Relativism and Planning the Good Society, In Adaptation-Level Theory: A Symposium. New York: Academic Press.