วารสาร

สังคมพัฒนศาสตร์

Journal of Social Science Development

P-ISSN: 2774-0412 ปีที่ 9 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2569)

E-ISSN: Vol.9 No.8 (August 2026)

☯ วัตถุประสงค์

วารสารสังคมพัฒนศาสตร์ เป็นวารสารวิชาการของวัดสนธิ์ (นาสน) ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการค้นคว้าและนำเสนอองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ โดยการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัยนักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย และสถาบันภายนอก รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ โดยเน้นสาขาวิชาเกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชม การพัฒนาสังคม ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ ศาสนศึกษา ธุรกิจทั่วไป การจัดการและการบัญชี สังคมศาสตร์ทั่วไป การศึกษา รวมถึงสหวิทยาการ ด้านสังคมศาสตร์และและศาสตร์แห่งการพัฒนา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลหรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอกวัด เปิดรับบทความเฉพาะภาษาไทย ประเภทบทความวิจัย และบทความวิชาการ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสังคมพัฒนศาสตร์จะต้องผ่านการพิจารณา จากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer - reviewed) ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสารสังคมพัฒนศาสตร์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)*

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

**มีผลตั้งแต่ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป*

☯ เจ้าของ

วัดสนธิ์(นาสน)

89 หมู่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทร.075-340-043 โทรสาร. 075-340-042 E-mail: suriya.sur@mcu.ac.th

☯ บรรณาธิการบริหาร

นายธีรวัฒน์ ทองบุญชู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

☯ หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระณัฐพงษ์ สิริสุวณฺโณ

วัดสนธิ์(นาสน), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

☯ กองบรรณาธิการ

พระสาโรจน์ ธมฺมสโร,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศาสตราจารย์ ดร.ครองชัย หัตถา

นักวิชาการอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุญโท

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

รองศาสตราจารย์ ฟื้น ดอกบัว

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศร ยืนยง

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศิลป์ บุญทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร.ประนอม การชะนันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.มุกดาวรรณ พลเดช

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

ดร.อุทัย เอกสะพัง

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ดร.สุชาติพงษ์ ทรงทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
พ.ต.อ.พิพากษ์ เกียรติกมเลศ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

☯ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

นายศักดิ์ดา หารเทศ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
นายอภินันท์ คำหารพล
โรงเรียนนาจานซับสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

☯ ฝ่ายกฎหมาย

นางสาวจรวยพร เหมรังษี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

☯ ออกแบบปก

นายวินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา

☯ จัดรูปเล่ม

พระบุญญฤทธิ์ ภทฺทจารี (ชูราศรี)
วัดสนธิ์(นาสน)

☯ โรงพิมพ์

หจก.กรีนโซน อินเตอร์ 2001
155/2 ถนนปากนคร ตำบลท่าซัก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
Tel. 075-466-031 Fax. 075-446-676

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็น**ฉบับที่** 8 ประจำปีพุทธศักราช 2569 เล่มนี้เป็น**ปีที่** 9 ของการปรับปรุงรูปแบบ และประเด็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI รองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index -TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา คณาจารย์ ครูอาจารย์ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการ**วารสารสังคมพัฒนศาสตร์** ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์จักมีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

นายธีรวัฒน์ ทองบุญชู

บรรณาธิการวารสารสังคมพัฒนศาสตร์

สารบัญ

บรรณาธิการ (ก)

บทบรรณาธิการ (ง)

การประเมินเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารและการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองกับท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ผ่านบทวิจารณ์ออนไลน์ของผู้โดยสาร 1

EVALUATING THE PASSENGER EXPERIENCE JOURNEY AND BENCHMARKING BEST PRACTICES OF SUVARNABHUMI AND DON MUEANG INTERNATIONAL AIRPORTS AGAINST SINGAPORE CHANGI AIRPORT THROUGH PASSENGER ONLINE REVIEWS

อนุสรณ์ โพธิ์แก่นแก้ว, วงศา เหล่าวรวิทย์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลดระดับความขัดแย้งทางการเมืองและความเชื่อมั่นของประชาชนเพื่อสร้างเกราะป้องกันให้คนในชุมชน กรณีศึกษา : ชุมชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 15

AN ANALYSIS OF FACTORS CORRELATED WITH POLITICAL CONFLICT DE-ESCALATION AND PUBLIC TRUST: BUILDING COMMUNITY RESILIENCE IN DIN DAENG DISTRICT, BANGKOK

อรชุน เพชรรัตน์, สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 25

THE PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT OF THE PEOPLE IN SAI KHAO SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHOK PHO DISTRICT, PATTANI PROVINCE

สุทธิพงศ์ วงค์วรรณา, ณิชารีย์ ปรีชา, ไพรัตน์ ฉิมหาด

การศึกษากระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด 39

A STUDY OF PRESERVICE MATHEMATICS TEACHERS' PROBLEM SITUATION DESIGN PROCESS WITHIN TRANSFORMATIVE LESSON STUDY INCORPORATING OPEN APPROACH

ธิฎารัตน์ รุจิราวินิจฉัย, คณิตา ปามุทา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ 50

THE FACTORS INFLUENCING THE CUSTOMER SERVICES COMPETENCIES:
AIR FREIGHT FORWARDER COMPANY

อธิป สาโรวาท, รัชตะ จันทร์พาณิชย์, ปิยวิทย์ มั่งมูล

การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา 60

COMMUNITY DEVELOPMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF SANGHAHAVATTU DHAMMA BY LOCAL POLITICIANS IN THUNG SAWANG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, PRATHAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

รภิวัฒน์ ปกรณ์ปริยาภรณ์

สารบัญ (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ภาวะไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ: บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร 71

CAUSAL FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL RESILIENCE UNDER ECONOMIC UNCERTAINTY: THE ROLES OF DIGITAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL AGILITY AND ORGANIZATIONAL INNOVATION

ธาริณีย์ คงดี

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา 83

A NEEDS ASSESSMENT OF THE PURPOSE DRIVEN LEADERSHIP AMONG THE PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THEPHA DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

มีซาน แสงอารี, พงษ์ลิขิต เพชรผล

การพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา 95

THE DEVELOPMENT OF A SOCIAL STUDIES INSTRUCTIONAL SYSTEM BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY FOR STUDENTS IN THE BACHELOR OF EDUCATION PROGRAM IN SOCIAL STUDIES

ทวีโชค เหรียญไกร, สุวัฒสัน รักขันโท, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 112

DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP INDICATORS OF SCHOOL DIRECTORS UNDER OFFICES OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

นิพนธ์ นิลคง, สุธาสินี แสงมุกดา

การคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้: ศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะของประเทศไทย 122

PROTECTION OF THE RIGHTS OF INTANGIBLE CULTURAL HERITAGE HOLDERS: TOWARDS THE DEVELOPMENT OF A SUI GENERIS LAW IN THAILAND

สุธี อังศุชัยกิจ, เอกพงษ์ สารน้อย, ช้องนาง วิพุธานุพงษ์

การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 135

DEVELOPING A SYSTEMIC LEARNING PROCESS COMBINED WITH A SET OF EXERCISES TO ENHANCE READING, ANALYTICAL THINKING, AND WRITING SKILLS IN THAI FOR FIRST-GRADE STUDENTS

ศุภมาส นุ่นสกุล, ธนเทพ นำพรวัฒนากุล, จุติพร อัศวโสวรรณ

สารบัญ (ต่อ)

มาตรการทางกฎหมายการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก: การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และปัญหาทางกฎหมายของประเทศไทยในการป้องกันการคุกคามทางเพศ 148

LEGAL MEASURES FOR USING STATE POWER TO PREVENT AND CONTROL ONLINE MEDIA IN THE CASE OF ONLINE MEDIA ON FACEBOOK: A STUDY OF PRINCIPLES, CONCEPTS, THEORIES, AND LEGAL ISSUES IN THAILAND REGARDING THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT

น้ำทิพย์ สมทอง, ปุญญาดา จงละเอียด, ธานี วรภัทร์, จรัญ ศรีสุข, พระครูนิติธรรมบัณฑิต (สุริยา คงคาไหว)

โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 162

ORGANIZATIONAL STRUCTURE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MOTIVATION TO PURSUE A MASTER'S DEGREE IN RELATION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG BRANCH MANAGERS OF THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES

ปริวรรต คงกัลป์

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลด้วยกลไกเครือข่ายความร่วมมือ 175

IMPLEMENTATION RESULTS OF A COLLABORATIVE NETWORK - BASED MANAGEMENT MODEL FOR INTERNATIONAL EXCELLENCE AT NAKHON SI THAMMARAT MARITIME COLLEGE

ไชยเชษฐ์ ย้อยยางทอง

การสังเคราะห์กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย 186

SYNTHESIZING A READINESS FRAMEWORK FOR AGRICULTURAL AND FOOD SOCIAL ENTERPRISES IN THE TRANSITION TOWARD A LOW-CARBON ECONOMY IN THAILAND'S CLIMATE LAW CONTEXT

ภาณุพงษ์ ณาภูมิ

การพัฒนากิจกรรมศิลปะและต่อยอดผลิตภัณฑ์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางใจสำหรับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 201

DEVELOPMENT OF ART ACTIVITIES AND CREATIVE PRODUCT DEVELOPMENT TO PROMOTE MENTAL WELL - BEING AMONG HOSPITAL STAFF AT PHRA CHOM KLAO HOSPITAL, PHETCHABURI PROVINCE

ทิพเนตร์ แย้มมณีชัย, ตฤณภัทร ชัยสิทธิศักดิ์, จาตุรนต์ ปานน้ำผึ้ง, ศิริก้อย ชุตาทวีสวัสดิ์, รัตนชฎา เตียวจำเริญ

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 220

SUPERVISORY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO PROMOTE TEACHER PERFORMANCE: A CASE OF MUAK LEK DISTRICT, SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศิริพร ท้าวน้อย, ทัศพร เกตุถนอม

สารบัญ (ต่อ)

การบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น 233

RISK MANAGEMENT OF THE EXHIBITION AT WORLD EXPO 2025 OSAKA, KANSAI, JAPAN

กันยารัตน์ กุยสุวรรณ, จตุพร ทิพยทิฆัมพร, กิตติยา ศรีสุข, กาญจนา ภัทราวิวัฒน์

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย 249

IDENTIFYING AND VALIDATING THE ACADEMIC LEADERSHIP COMPONENTS OF ENGLISH LANGUAGE INSTRUCTORS IN THAI HIGHER EDUCATION

นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์, อำนาจ ไชยสงค์, ณัฐพล วงศ์ประทุม, ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ

ระดับการถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ของอาชีพกับค่าจ้างและการจ้างงาน: การประเมินด้วยกรอบช่วงการทำงานอัตโนมัติและการสั่งงาน AI แบบมีการกำกับ (CREATE-R) 261

OCCUPATIONAL AI AUTOMATABILITY, WAGES AND EMPLOYMENT: AN ASSESSMENT USING THE AUTOMATION SPECTRUM AND GOVERNED PROMPTING (CREATE-R)

อนิรุธ สืบสิงห์, จักริน วชิรเมธิน, ฐิติ ราศีกุล

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 272

A STUDY OF THE COMPONENTS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

อำนาจ ไชยสงค์, นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์, ณัฐพล วงศ์ประทุม, ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ

การสังเคราะห์มาตรฐานการศึกษาและแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ 283

A SYNTHESIS OF EDUCATIONAL STANDARDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING BEST PRACTICES IN NON-FORMAL SCHOOLS

ศรัญญา รณศิริ, สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, ธีระศักดิ์ ทั่งสุวรรณ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 292

GUIDELINES FOR ENHANCING THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL AT THE REGIONAL GROUNDWATER RESOURCES OFFICES, DEPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES

อินทิรา อินทรวิเชียร, กมลวรรณ วรรณธนัง

รูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา 308

A MODEL FOR CREATING HARMONY ACCORDING TO BUDDHISM

เครือวรรณ เทพดำ, สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง 321

IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF VULNERABLE GROUPS IN COMMUNITIES SURROUNDING WAT KHUHASAWAN, MUEANG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ (คงดำ), ดิเรก นุ่นกลำ่, ไพรัตน์ ฉิมหาด, ณิชารีย์ ปรีชา

สารบัญ (ต่อ)

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ทางการบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 5 **337**

INFORMATION TECHNOLOGY SKILLS AND ACCOUNTING KNOWLEDGE IMPACTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF TAX AUDITORS IN REGIONAL REVENUE OFFICE 5

ไอลดา ผิวอ่อน, สุรีย์ โบษกรนัฏ

การศึกษาองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา **350**

A STUDY OF THE COMPONENTS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE USE IN LEARNING MANAGEMENT AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ณัฐพล วงศ์ประทุม, นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์, อำนาจ ไชยสงค์, ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ, นฤมล วงศ์ประทุม

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน **361**

LEGAL MEASURES FOR THE PROTECTION OF SUSPECTS' RIGHT TO BE INFORMED OF CRIMINAL CHARGES DURING THE INVESTIGATION STAGE

ชื่นสุมน ณ นคร นวพร สืบเสาะ, สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย

การปฏิรูปโปรเตสแตนต์: อำนาจการตีความทางศาสนากับการเปลี่ยนผ่านสู่โลกสมัยใหม่ **375**

THE PROTESTANT REFORMATION: RELIGIOUS INTERPRETIVE AUTHORITY AND THE TRANSITION TO MODERNITY

สุรดา กาลวิบูลย์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน **ญ**

บทความวิจัย

การประเมินเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารและการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองกับท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ผ่านบทวิจารณ์ออนไลน์ของผู้โดยสาร*

EVALUATING THE PASSENGER EXPERIENCE JOURNEY AND BENCHMARKING BEST PRACTICES OF SUVARNABHUMI AND DON MUEANG INTERNATIONAL AIRPORTS AGAINST SINGAPORE CHANGI AIRPORT THROUGH PASSENGER ONLINE REVIEWS

อนุสรณ์ โพธิ์แก่นแก้ว*, วงศา เหล่าวรวิทย์
Anusorn Phokankaew*, Vongsa Laovoravit
วิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
College of Aviation Development and Training, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: anusorn.pho@dpu.ac.th
*Tel: 083-049-2577

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Experience Journey) โดยการระบุจุดแข็งและประเด็นปัญหาของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง ผ่านบทวิจารณ์ออนไลน์บนแพลตฟอร์ม Skytrax และ 2) เสนอแนวทางการยกระดับการจัดการประสบการณ์ผู้โดยสารผ่านการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบทวิจารณ์ออนไลน์ของผู้โดยสารต่างชาติ ปี ค.ศ. 2022 ถึง 2026 จำนวน 74 บทวิจารณ์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบบันทึกการสกัดข้อมูลและสมุดรหัสข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิประสบปัญหาคอขวดด้านความจุระบบ โดยเฉพาะกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองและข้อจำกัดทางกายภาพ ขณะที่ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองเผชิญความท้าทายด้านทักษะทางอารมณ์ของบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติการบินตลอด 24 ชั่วโมง จากการเทียบเคียงสมรรถนะกับท่าอากาศยานชางงี พบว่ามีการใช้ระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติแบบไร้รอยต่อร่วมกับการบริหารจัดการคู่เจรจาผ่านข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) ที่เข้มงวด ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็น “โมเดลการยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารอัจฉริยะแบบไร้รอยต่อ” (SSPE Model) พร้อมเสนอแนะให้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออุดช่องว่างการดำเนินงานผ่านกลยุทธ์ขับเคลื่อน 4 ด้าน แทนการพึ่งพาเพียงการขยายโครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้น การยกระดับสู่การเป็นท่าอากาศยานอัจฉริยะตามกรอบ SSPE Model จึงเป็นปัจจัยชี้ขาดสำคัญในการสร้างความประทับใจและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร, บทวิจารณ์ออนไลน์, ท่าอากาศยานชางงี, การเทียบเคียงสมรรถนะ

* Received 5 July 2026; Revised 19 August 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

This research paper aims to: 1) analyze the passenger experience journey by identifying the service strengths and pain points of Suvarnabhumi and Don Mueang International Airports through online reviews on the Skytrax platform, and 2) propose guidelines for enhancing passenger experience management by benchmarking against the best practices of Singapore Changi Airport. This qualitative research collected data from 74 online reviews posted by international passengers between 2022 and 2026. The research instruments consisted of a data extraction form and a codebook and the data were analyzed using content analysis. The findings revealed significant disparities between the two airports. Suvarnabhumi International Airport primarily faces capacity bottlenecks, particularly in immigration processing and physical infrastructure limitations, whereas Don Mueang International Airport struggles with staff soft skills and facility management that do not align with 24-hour operations. Benchmarking against Singapore Changi Airport demonstrated the utilization of seamless automated technologies combined with the management of service partners through strict Service Level Agreements (SLAs). Consequently, this study synthesizes a new knowledge framework, the "Seamless Smart Passenger Experience Model" (SSPE Model). Based on these findings, the researcher recommends that Airports of Thailand Public Company Limited (AOT) strengthen collaboration with relevant agencies to bridge the implementation gap by integrating the model's four strategic drivers, rather than relying solely on infrastructure expansion. Therefore, transforming into a Smart Airport under the guidance of the SSPE Model serves as a crucial factor in fostering positive impressions and sustainably elevating competitive advantage.

Keywords: Passenger Experience Journey, Online Reviews, Singapore Changi Airport, Benchmarking

บทนำ

ปัจจุบัน ภายใต้บริบทที่อุตสาหกรรมการบินได้ฟื้นตัวอย่างสมบูรณ์และมีปริมาณผู้โดยสารสูงกว่าระดับก่อนการแพร่ระบาด (Surpassing pre-pandemic levels) (Airports Council International, 2023) ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กำลังเผชิญกับสภาวการณ์การแข่งขันที่รุนแรงเพื่อยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางการบิน (Aviation Hub) โดยเฉพาะประเทศไทยที่รัฐบาลได้ผลักดันวิสัยทัศน์ IGNITE THAILAND เพื่อยกระดับประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาค (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2568) การมุ่งสู่เป้าหมายระดับชาติดังกล่าวในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านสำคัญนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ด้านบทบาทของท่าอากาศยาน ในบริบทนี้ท่าอากาศยานจึงไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงโครงสร้างพื้นฐานสำหรับเชื่อมต่อการเดินทางเท่านั้น แต่ยังเปรียบเสมือน "จุดสัมผัสแรกและจุดสัมผัสสุดท้าย" (First and Last Point of Contact) ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความรู้สึกและการรับรู้คุณภาพบริการของนักท่องเที่ยวในภาพรวม (Martín-Cejas, R. R., 2006) ด้วยเหตุนี้ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงไม่อาจพึ่งพาเพียงการขยายขีดความสามารถของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical Infrastructure) ได้เพียงมิติเดียว หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Experience Management) ในยุคหลังการฟื้นตัวอย่างเต็มรูปแบบของอุตสาหกรรมการบิน อย่างเป็นระบบควบคู่ไปด้วย สอดคล้องตามแนวคิดของ Lemon, K.N. & Verhoef, P.C. ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ของผู้โดยสารนั้นมีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic in nature) จึงจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการกลยุทธ์ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกผ่านจุด

สัมผัสบริการต่างๆ (Touchpoints) ตลอดเส้นทางการเดินทาง (Passenger Journey) (Lemon, K. N. & Verhoef, P. C., 2016) การออกแบบและยกระดับคุณภาพบริการในแต่ละจุดสัมผัสอย่างเคร่งครัดและไร้รอยต่อนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความประทับใจ และเป็นรากฐานสำคัญในการก้าวขึ้นเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมการบิน สภาพปัญหาสำคัญเชิงประจักษ์ที่ท่าอากาศยานหลักของไทยต้องเผชิญ คือ ความท้าทายในการรักษาคุณภาพบริการให้สอดคล้องกับปริมาณผู้โดยสารที่แออัดเกินขีดความสามารถในการรองรับ ดังปรากฏตามสื่อสาธารณะและรายงานข่าวอย่างต่อเนื่องถึงวิกฤตปัญหาคอขวด (Bottlenecks) ของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ โดยเฉพาะความล่าช้าสะสมในกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองและจุดตรวจค้นความปลอดภัยในช่วงเวลาเร่งด่วน ในขณะที่ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองมักเผชิญกับสภาพความแออัดบริเวณโถงผู้โดยสารและพื้นที่เคาน์เตอร์เช็คอินที่เกินระดับความจุของอาคาร (คมชัดลึกออนไลน์, 2567); (ผู้จัดการออนไลน์, 2566) ประกอบกับตัวเลขคาดการณ์ล่าสุดของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระบุว่าในปี พ.ศ. 2569 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจะมีปริมาณผู้โดยสารพุ่งสูงถึง 67.7 ล้านคน ซึ่งยิ่งตอกย้ำความเสี่ยงต่อการเกิดวิกฤตปัญหาคอขวดที่อาจรุนแรงยิ่งขึ้น (ช่อง 3 พลัส, 2568) สถานการณ์เชิงประจักษ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนที่ชัดเจนว่า การแก้ปัญหาโดยพึ่งพาเพียงการขยายโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical Infrastructure) ไม่อาจตอบสนองต่อปริมาณผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการท่าอากาศยานในปัจจุบันจึงต้องก้าวข้ามการวัดความพึงพอใจโดยรวม สู่แนวทางที่ยึดผู้โดยสารเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric Approach) ผ่านการทำความเข้าใจ “เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร” (Passenger Experience Journey: PX) ที่ครอบคลุมตลอดกระบวนการเดินทางตั้งแต่ต้นจนจบ อย่างไรก็ดี งานวิจัยส่วนใหญ่ในบริบทไทยยังคงใช้ตัวชี้วัดที่ตีกรอบไว้ล่วงหน้าจากมุมมองของผู้บริหารมากกว่าตัวผู้โดยสาร ทำให้ผลการประเมินมีข้อจำกัดในการสะท้อนความคาดหวังที่แท้จริงและพัฒนาบริการได้ไม่ตรงจุด (Fodness, D. & Murray, B., 2007) ช่องว่างของความรู้ (Research Gap) ดังกล่าว สามารถเติมเต็มได้ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ใช้สร้างขึ้นเอง (User-Generated Content: UGC) จากบทวิจารณ์ออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้างเพื่อค้นพบประเด็นปัญหา (Pain Points) และเข้าใจบริบทประสบการณ์ผู้โดยสารได้อย่างลึกซึ้งและแม่นยำกว่าการใช้สถิติเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว (Lu, W. & Stepchenkova, S., 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาบริบทของไทยที่มีท่าอากาศยานหลักสองแห่ง คือ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง ซึ่งทำหน้าที่รองรับกลุ่มผู้โดยสารที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน การทำความเข้าใจประสบการณ์ที่ซับซ้อนนี้จึงต้องการเครื่องมือประเมินผลที่เปิดกว้างและเป็นอิสระ ด้วยเหตุนี้ ข้อมูลบทวิจารณ์ออนไลน์ (Online Reviews) บนแพลตฟอร์ม Skytrax จึงถือเป็นเสียงสะท้อนเชิงประจักษ์ที่มีความน่าเชื่อถือสูง (Lu, W. & Stepchenkova, S., 2015); (Sezgen, E. et al., 2019) ซึ่งการนำข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้างเหล่านี้มาเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับท่าอากาศยานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระดับภูมิภาคอย่างท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ จะช่วยให้เห็นช่องว่างของปัญหาในกระบวนการให้บริการที่ท่าอากาศยานไทยจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ที่มุ่งเน้นวิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองผ่านการศึกษาบทวิจารณ์ออนไลน์ของผู้โดยสารชาวต่างชาติบนแพลตฟอร์ม Skytrax ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่ให้บริการด้านการประเมินและจัดอันดับสนามบินทั่วโลกที่มีชื่อเสียงระดับสากล มีความเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในอุตสาหกรรมการบิน (วงศา เหล่าวรวิทย์ และคณะ, 2569) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คือ การระบุจุดแข็งและประเด็นปัญหาในการให้บริการได้อย่างแม่นยำ พร้อมทั้งสามารถถอดรหัสปัจจัยความสำเร็จจากการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ อันนำไปสู่การ

นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Implications) ที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการให้บริการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของประเทศในการเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาคได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Experience Journey) โดยการระบุจุดแข็งและประเด็นปัญหา (Pain Points) ในการให้บริการของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง ผ่านบทวิจารณ์ออนไลน์บนแพลตฟอร์ม Skytrax

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับการจัดการประสบการณ์ผู้โดยสารของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง ผ่านการเทียบเคียง (Benchmarking) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Analysis) ผ่านการศึกษาข้อมูลในรูปแบบบทวิจารณ์ออนไลน์ (Online Reviews) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบการวิจัย (Research Framework) โดยบูรณาการ 2แนวคิดหลัก ได้แก่ การประยุกต์ใช้กรอบมาตรฐานเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Journey Framework) ของสภาสมาคมท่าอากาศยานระหว่างประเทศ (Airports Council International, 2019) ซึ่งจำแนกจุดสัมผัสบริการ (Touchpoints) ตามลำดับกระบวนการออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะก่อนเข้าสู่อาคารผู้โดยสาร (Pre-Terminal and Arrival) 2) กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Process Interaction) 3) ประสบการณ์หลังจุดตรวจ (Post-Security Experience) และ 4) กระบวนการรอขึ้นเครื่อง (Boarding and Departure) ผนวกเข้ากับแนวคิดที่เน้นกิจกรรมเป็นศูนย์กลาง (Activity-Centred Approach) ของ Popovic, V. et al. ที่ระบุความสำคัญกับการประเมินประสบการณ์ผู้โดยสารอย่างรอบด้าน ทั้งในกลุ่มกิจกรรมเชิงกระบวนการ (Processing Activities) และกิจกรรมตามอัธยาศัย (Discretionary Activities) ตลอดเส้นทางการเดินทางภายในท่าอากาศยาน (Popovic, Vesna and Kraal, Ben and Kirk, Philip J., 2010)

2. ประชากรและและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร (Population) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บทวิจารณ์ออนไลน์ (Online Reviews) ทั้งหมดของผู้โดยสารชาวต่างชาติที่มาใช้บริการท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง และท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ บนแพลตฟอร์ม Skytrax ระหว่างปี ค.ศ. 2022 - 2026 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คัดกรองที่กำหนด ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับท่าอากาศยานของไทยรวมทั้งสิ้น 62 บทวิจารณ์ ประกอบด้วย บทวิจารณ์ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ จำนวน 55 บทวิจารณ์ และท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง จำนวน 7 บทวิจารณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้อมูลบทวิจารณ์ออนไลน์เชิงบวกอย่างชัดเจนของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 12 บทวิจารณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmark) ควบคู่กับการบูรณาการข้อมูลเอกสารและรายงานสถิติการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของท่าอากาศยาน เพื่อเสริมความสมบูรณ์และมิติเชิงลึกในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการวิจัยเพื่อใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยแบบบันทึกการสกัดข้อมูล (Data Extraction Form) และโครงสร้างสมุดรหัสข้อมูล (Codebook) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Miles, M. B. et al., 2014); (Saldaña, J., 2013) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการลงรหัสทัศนคติ (Sentiment Coding) และจำแนกประเด็นปัญหาโดยยึดกรอบแนวคิดการเดินทางของผู้โดยสารที่สังเคราะห์ออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะก่อนเข้า

สู่อาคารผู้โดยสาร (Pre-Terminal and Arrival) 2) กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Process Interaction) 3) ประสบการณ์หลังจุดตรวจ (Post-Security Experience) และ 4) กระบวนการรอขึ้นเครื่อง (Boarding and Departure) (Airports Council International, 2019); (Popovic, Vesna and Kraal, Ben and Kirk, Philip J., 2010)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยตนเอง โดยเข้าถึงแพลตฟอร์ม Skytrax (https://www.airlinequality.com/review-pages/a-z-airport-reviews) สืบค้นข้อมูลบทวิจารณ์ของท่าอากาศยานเป้าหมาย ได้แก่ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง และท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเวลา ในการคัดกรองและสกัดข้อมูล โดยเลือกเฉพาะบทวิจารณ์ที่ถูกเผยแพร่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2022 - 2026 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมและบริบทยุคหลังการฟื้นตัวของอุตสาหกรรมการบินอย่างแท้จริง สำหรับกระบวนการคัดกรองผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยคัดเลือกเฉพาะบทวิจารณ์ที่เป็นภาษาอังกฤษ มีการเขียนบรรยายรายละเอียดประสบการณ์ในจุดสัมผัสบริการ (Touchpoints) ต่างๆ อย่างชัดเจน และมีความยาวไม่ต่ำกว่า 2 ประโยคขึ้นไป และ ผ่านระบบตรวจสอบยืนยันตัวตนของแพลตฟอร์ม Skytrax ท้ายที่สุด ข้อมูลบทวิจารณ์ที่ผ่านการคัดกรองทั้งหมดจะถูกนำมาคัดลอกและจัดเก็บอย่างเป็นระบบลงในแบบบันทึกการสกัดข้อมูล (Data Extraction Form) ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยดำเนินการอ่านและวิเคราะห์ข้อความทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อตีความหมายในบริบทของความคิดเห็น (Interpretative Analysis) โดยคัดเลือกประโยคหรือวลีที่สะท้อนถึงจุดแข็งและประเด็นปัญหา (Pain Points) พร้อมทั้งตัดทอนข้อมูลส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการออก จากนั้นนำข้อมูลที่สกัดได้มาทำการลงรหัสทัศนคติ (Sentiment Coding) และจัดหมวดหมู่ประเด็นข้อค้นพบลงในตารางวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Table) (Miles, M. B. et al., 2014) เพื่อจำแนกตามกรอบเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารทั้ง 4 ระยะ อันเป็นการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การประเมินเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารและการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองกับท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ผ่านบทวิจารณ์ออนไลน์ของผู้โดยสาร ผลการวิจัยดังนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากบทวิจารณ์ออนไลน์บนแพลตฟอร์ม Skytrax เพื่อประเมินคุณภาพบริการตามเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Journey) โดยใช้ข้อมูลของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ จำนวน 55 บทวิจารณ์ ระหว่างวันที่ 26 พฤษภาคม ค.ศ. 2022 ถึงวันที่ 1 มีนาคม ค.ศ. 2026 และท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง จำนวน 7 บทวิจารณ์ ระหว่างวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 2022 ถึงวันที่ 5 มีนาคม ค.ศ. 2026 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ของแต่ละท่าอากาศยานได้ถูกจำแนกออกเป็น 2 หมวดหมู่หลัก คือ จุดแข็ง และประเด็นปัญหา (Pain Points) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการประเมินคุณภาพบริการของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ได้สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของผู้โดยสารตามเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Journey) ทั้ง 4 ระยะ ดังนี้ ระยะก่อนเข้าสู่อาคารผู้โดยสาร (Pre-Terminal and Arrival) พบว่า ผู้โดยสารมีความประทับใจต่อระบบขนส่งสาธารณะที่เชื่อมต่อเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างหลากหลายและเป็นระบบ เช่น Airport Rail Link รวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้โดยสารที่ต้องการการดูแลพิเศษ (Wheelchair) ที่มีประสิทธิภาพสูง อย่างไรก็ตาม ท่าอากาศยานยังคงเผชิญปัญหา

ความแออัดบริเวณจุดรับ-ส่งหน้าอาคาร (Driveway) การรอรถรับจ้างสาธารณะที่ล่าช้า รวมถึงปัญหาเคาน์เตอร์เช็คอินที่เปิดให้บริการไม่เพียงพอ และพนักงานบริการจากหน่วยงานภายนอก (Outsource) ที่ขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สำหรับ ระยะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Process Interaction) แม้การนำระบบช่องตรวจหนังสือเดินทางอัตโนมัติ (Auto-gate) มาใช้จะช่วยยกระดับความรวดเร็วได้ในระดับหนึ่ง แต่กระบวนการตรวจคนเข้าเมืองกลับถือเป็นจุดวิกฤต (Critical Pain Point) ที่สำคัญที่สุดของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ โดยผู้โดยสารสะท้อนถึงการขาดแคลนเจ้าหน้าที่เมื่อเทียบกับปริมาณเที่ยวบินขาเข้า นำไปสู่การรอคอยที่ยาวนานถึง 1-2 ชั่วโมง ผนวกกับการขาดระบบบริหารจัดการ ทำให้เกิดความสับสนและไร้ระเบียบ นอกจากนี้ จุดตรวจค้นความปลอดภัยยังถูกมองว่ามีความเข้มงวดจนสร้างความลำบากเกินความจำเป็น ในส่วนของ ระยะประสบการณ์หลังจุดตรวจ (Post-Security Experience) ท่าอากาศยานได้รับคำชื่นชมอย่างมากในแง่ของสถาปัตยกรรมที่ทันสมัย ความสะอาดในพื้นที่หลัก และความหลากหลายของร้านค้าปลอดภาษี (Duty Free) แต่ในทางกลับกันข้อจำกัดทางกายภาพของอาคารทำให้ผู้โดยสารต้องเผชิญกับระยะทางเดินเท้าที่ไกลมาก โดยเฉพาะการเดินทางไปยังอาคารเทียบเครื่องบินรอง (SAT-1) ที่ยังขาดแคลนทางเลื่อนอัตโนมัติ นอกจากนี้ การยกเลิกพื้นที่สูบบุหรี่ทั้งหมด การขาดแคลนพื้นที่พักผ่อน (Relaxing areas) และห้องสุขาในพื้นที่มุมอับที่ขาดการดูแล ล้วนส่งผลกระทบเชิงลบต่อผู้โดยสารที่ต้องรอเปลี่ยนเครื่อง (Transit) เป็นเวลานาน และท้ายที่สุดใน ระยะกระบวนการรอขึ้นเครื่อง (Boarding and Departure) พบปัญหาในระบบการเปลี่ยนเครื่องที่มีความซ้ำซ้อน ตลอดจนการบริหารจัดการพื้นที่รอขึ้นเครื่องหน้าเกตที่ไม่อนุญาตให้ผู้โดยสารเข้าไปนั่งรอ จนเกิดความแออัด รวมถึงความไม่สะดวกในการใช้รถบัสลำเลียงไปยังหลุมจอดระยะไกล (Remote Stand) ท่ามกลางสภาพอากาศที่ไม่เอื้ออำนวย

ขณะที่ผลการประเมินคุณภาพบริการของท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานบางส่วน ทว่ายังมีจุดอ่อนที่ชัดเจนในมิติของทักษะการให้บริการของบุคลากร โดยสามารถสรุปประเด็นตามเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารได้ดังนี้ สำหรับ ระยะก่อนเข้าสู่อาคารผู้โดยสาร (Pre-Terminal and Arrival) ผู้โดยสารชื่นชมความสะดวกในการเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนทางรางเข้าสู่ตัวเมือง แต่ยังพบอุปสรรคสำคัญในการบริหารจัดการพื้นที่ภายในอาคาร อาทิ ความแออัดบริเวณเคาน์เตอร์เช็คอิน รวมถึงป้ายระบุปลายทางและป้ายบอกทางสำหรับการเปลี่ยนเครื่องที่ขาดความชัดเจน ในส่วนของ ระยะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Process Interaction) แม้ในบางช่วงเวลาการตรวจหนังสือเดินทางจะดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว แต่ปัญหาหลักที่พบคือทัศนคติและพฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่จุดตรวจค้นความปลอดภัย และการให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งถือเป็นจุดวิกฤต (Critical Pain Point) ที่สำคัญที่สุดของท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง สำหรับ ระยะประสบการณ์หลังจุดตรวจ (Post-Security Experience) แม้อาคารผู้โดยสารภายในประเทศที่ได้รับการปรับปรุงใหม่จะได้รับเสียงตอบรับที่ดีด้านความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวก แต่สำหรับผู้โดยสารระหว่างประเทศและผู้โดยสารเปลี่ยนเครื่อง กลับเผชิญปัญหาการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงเวลากลางคืน เนื่องจากร้านอาหารและจุดบริการส่วนใหญ่ปิดทำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติการบินตลอด 24 ชั่วโมง

ทั้งนี้ จากผลการประเมินข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิมักกระจุกตัวอยู่ที่คอขวดของระบบและข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบจุดวิกฤตในระยะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่จุดวิกฤตของท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองมีรากฐานมาจากทักษะการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร โดยอยู่ในระยะกระบวนการปฏิสัมพันธ์เช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อค้นพบทั้งหมดเพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นปัญหา (Pain Points) เชิงเปรียบเทียบ ตามกรอบเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารทั้ง 4 ระยะ ของท่าอากาศยานทั้งสองแห่ง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การประเมินจุดแข็ง และ ประเด็นปัญหา (Pain Points) ตามเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง

ระยะประสบการณ์ผู้โดยสาร	ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ (BKK)	ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง (DMK)
1. ระยะก่อนเข้าสู่อาคาร (Pre-Terminal & Arrival)	(+) เชื่อมต่อระบบขนส่งสาธารณะได้อย่างเป็นระบบและหลากหลาย (+) บริการ Wheelchair มีประสิทธิภาพสูง (-) โถงขาเข้าและพื้นที่จุดรับ-ส่ง แออัด (-) รอรถรับจ้างสาธารณะล่าช้า (-) เคาน์เตอร์เช็คอินไม่เพียงพอ (-) เจ้าหน้าที่ Outsource ขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	(+) การเชื่อมต่อระบบรถไฟเข้าเมืองสะดวก (-) พื้นที่เคาน์เตอร์เช็คอินมีความแออัด (-) ป้ายบอกทางสำหรับเปลี่ยนเครื่อง Transit มีความสับสน ให้ข้อมูลไม่ชัดเจน (-) ยกเลิกบริการพื้นฐาน (จุดฝาก/ห่อสัมภาระ) (-) จุดสูบบุหรี่เข้าถึงยาก ขาดป้ายบอกทาง
2. กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Process Interaction)	(+) มีระบบช่องตรวจอัตโนมัติ (Auto-gate) (+) ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ระบบบริหารจัดการดี (-) วิกฤตคอขวดในกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง (ขาดเจ้าหน้าที่/รอ 1-2 ชม.) จุดวิกฤต (Critical Pain Point) (-) ขาดการจัดการในช่วงเวลาที่มีผู้โดยสารมาก คิวไร้ระเบียบ (-) จุดตรวจค้นความปลอดภัยเข้มงวดเกินจำเป็น (เช่น ยึดอุปกรณ์) (-) การตรวจเอกสารซ้ำซ้อนหลายจุด	(+) ตรวจคนเข้าเมืองให้บริการได้ราบรื่นในบางช่วงเวลา (-) เจ้าหน้าที่มีความบกพร่องด้านทักษะอารมณ์ (Soft Skills) จุดวิกฤต (Critical Pain Point) (-) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองให้ข้อมูลผิดพลาด (-) เจ้าหน้าที่จุดตรวจค้นใช้คำพูดก้าวร้าว/ไม่สุภาพ (-) คิวผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศสะสมปริมาณมากและล่าช้า
3. ประสบการณ์หลังจุดตรวจ (Post-Security Experience)	(+) พื้นที่พาณิชย์/ร้านค้าปลอดภาษีมีความหลากหลายและมีคุณภาพมาก (+) สถาปัตยกรรมสวยงามทันสมัย พื้นที่สะอาด และมีจุดชาร์จโทรศัพท์เพียงพอ (-) ระยะทางเดินเท้าไกลมาก ขาดทางเลื่อนไป SAT-1 (-) ยกเลิกพื้นที่สูบบุหรี่ กระทบต่อผู้โดยสาร Transit (-) ขาดแคลนพื้นที่พักผ่อน (Relaxing areas) (-) ห้องน้ำในมุมอับสกปรก สินค้า/อาหารราคาแพง	(+) อาคารในประเทศปรับปรุงใหม่ สะอาด (+) พื้นที่นั่งรอและตัวเลือกร้านอาหารมีเพียงพอ (-) ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้โดยสารเปลี่ยนเครื่อง Transit (-) ไม่มีพื้นที่สูบบุหรี่ และไม่อนุญาตให้ออกนอกอาคาร (-) ร้านค้าและบริการส่วนใหญ่ปิดทำการในเวลากลางคืน
4. กระบวนการรอขึ้นเครื่อง (Boarding and Departure)	(-) ระบบการเปลี่ยนเครื่อง (Transit) ซ้ำซ้อน (-) จุดรอหน้าเกตไม่ให้ผู้โดยสารนั่งรอ ผู้โดยสารต้องนั่งพื้น (-) รถบัสรับ-ส่ง (Remote Stand) ลำบากช่วงสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย	(ไม่มีประเด็นโดดเด่นจากกลุ่มตัวอย่างในระยะนี้)

หมายเหตุ: เครื่องหมาย (+) หมายถึง จุดแข็ง (Strengths) และ (-) หมายถึง ประเด็นปัญหา (Pain Points)

2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากประเด็นปัญหาวิกฤต (Critical Pain Points) ของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมือง มาดำเนินการวิเคราะห์เทียบเคียง (Benchmarking) กับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นท่าอากาศยานที่ได้รับการ

จัดอันดับให้เป็นหนึ่งในท่าอากาศยานที่ดีที่สุดในโลกและมีความเป็นเลิศด้านการจัดการประสบการณ์ผู้โดยสารอย่างต่อเนื่อง (Airports Council International, 2025); (Skytrax, 2026)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ท่าอากาศยานชางงีมีปรัชญาการบริหารจัดการที่ผสานรวมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้ากับการออกแบบพื้นที่เชิงสถาปัตยกรรม (Architectural Design) และวัฒนธรรมการให้บริการ (Service Culture) ได้อย่างกลมกลืน โดยสามารถแก้ไขปัญหาคอขวดในกิจกรรมเชิงกระบวนการ (Processing Activities) ผ่านระบบอัตโนมัติแบบไร้รอยต่อ (Seamless Biometric Clearance) และยกระดับกิจกรรมตามอัธยาศัย (Discretionary Activities) ผ่านการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองผู้โดยสารทุกกลุ่มตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้การเทียบเคียงแนวปฏิบัติ (Benchmarking) มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแนวคิดท่าอากาศยานอัจฉริยะ (Smart Airport) ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานชางงีออกเป็น 4 กลยุทธ์ (Strategic Pillars) ดังนี้ 1) Seamless & Biometric Clearance คือ การใช้เทคโนโลยีชีวมิติ (Biometrics) เพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น ไร้รอยต่อ (Seamless) และรวดเร็ว สามารถลดคอขวดในกิจกรรมเชิงกระบวนการ (Processing Activities) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการนำระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีล้ำสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Zaharia, S. E. & Pietreanu, C. V., 2018); (Pholsook, T. et al., 2025) 2) Oasis of Amenities & 24/7 Operations คือ การออกแบบพื้นที่ไลฟ์สไตล์ที่ผสมผสานความร่มรื่น (Oasis) เข้ากับความสะดวกสบายที่จัดเต็มตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้โดยสาร อีกทั้งยังสร้างรายได้ที่ไม่ใช่การบิน (Non-Aeronautical Revenue) อีกด้วย (Airports Council International, 2021) 3) The Changi Service DNA คือ ปรัชญาและหัวใจในการให้บริการ การปลูกฝังวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศให้แก่บุคลากรในทุกระดับตลอดจนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของผู้โดยสาร ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเชื่อมโยงไปสู่พฤติกรรมการบอกต่อ เมื่อผู้โดยสารนำประสบการณ์ที่ได้รับไปประเมินและเขียนรีวิวบนแพลตฟอร์มสาธารณะออนไลน์ ข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้จึงกลายเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้โดยสารท่านอื่น ๆ ในอนาคต (Antwi, C. O. et al., 2020); (Bakır, M. et al., 2022) และ 4) Intuitive Wayfinding & Digital Support คือ ระบบนำทางอัจฉริยะและการรองรับแบบดิจิทัล เพื่อนำทางผู้โดยสารอย่างเป็นสากลและลดความเครียดจากการเดินทาง (Bulatović, I. et al., 2023); (Pholsook, T. et al., 2025) ดังนั้น เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันและปรับปรุงเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารของท่าอากาศยานไทย ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการทั้ง 4 กลยุทธ์นี้ มาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Recommendations) โดยจับคู่ประเด็นปัญหาวิกฤตของท่าอากาศยานไทยเข้ากับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Benchmarking) และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสาร

ประเด็นปัญหาวิกฤตของท่าอากาศยานไทย	แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ: ท่าอากาศยานชางงี	ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อการยกระดับ
1.วิกฤตคอขวดกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง (Immigration Bottleneck) (พบมากใน BKK) • รอคิวนาน 1-2 ชั่วโมง ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ • ขาดการจัดการในช่วงเวลาที่มีผู้โดยสารมาก คิวไร้ระเบียบ	Seamless & Biometric Clearance • ใช้เทคโนโลยีจดจำใบหน้า (Facial Recognition) ตลอดเส้นทางตั้งแต่จุดเช็คอินจนถึงประตูขึ้นเครื่อง • มีระบบ Automated Clearance Initiative สำหรับผู้โดยสารต่างชาติส่วนใหญ่โดยไม่ต้องลงทะเบียนล่วงหน้า	การใช้เทคโนโลยีชีวมิติ (Biometrics) เพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น ไร้รอยต่อ (Seamless) และรวดเร็ว • บูรณาการระบบ Biometric แบบ Single token ทั่วทั้งระบบ เพื่อลดภาระการตรวจเอกสารซ้ำซ้อน (BKK) • นำระบบวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) มาคาดการณ์ปริมาณผู้โดยสารแบบ Real-time (BKK)

ตารางที่ 2 การเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Benchmarking) และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสาร (ต่อ)

ประเด็นปัญหาวิกฤตของท่าอากาศยานไทย	แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ: ท่าอากาศยานชางงี	ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อการยกระดับ
2. สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมสำหรับผู้โดยสารเปลี่ยนเครื่อง (Transit Facilities) (พบทั้งใน BKK และ DMK) • BKK: เดินไกล ขาดพื้นที่พักผ่อน ไม่มีพื้นที่สูบบุหรี่ในอาคาร และห้องน้ำสกปรก • DMK: ร้านค้าปิดช่วงเวลากลางคืน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก 24 ชั่วโมง	Oasis of Amenities & 24/7 Operations • จัดให้มีพื้นที่สีเขียว (เช่น Jewel Changi Airport) จุดนอนพัก (Snooze Lounges) ฟรี และห้องน้ำที่มีเทคโนโลยี Smart Restroom • พื้นที่เชิงพาณิชย์และบริการจำเป็นเปิดดำเนินการตลอด 24 ชั่วโมงรองรับทุกเที่ยวบิน • มีจุดสูบบุหรี่กลางแจ้ง/กึ่งเปิด ภายในพื้นที่ Transit	การออกแบบพื้นที่ไลฟ์สไตล์ที่ผสมผสานความร่มรื่น (Oasis) เข้ากับความสะดวกสบายที่จัดเต็มตลอด 24 ชั่วโมง • ปรับปรุงผังอาคาร (Layout) เพิ่มพื้นที่ Relaxing areas แทรกระหว่างทางเดินยาว (BKK) • กำหนดนโยบาย (Service Level Agreement: SLA) ให้ร้านค้าและบริการบางส่วนต้องเปิด 24 ชั่วโมง (DMK) • จัดสรรพื้นที่สูบบุหรี่ที่ได้มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร เพื่อรักษาบรรยากาศการรอต่อเครื่อง (BKK และ DMK)
3. ทักษะการปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมบริการของบุคลากร (Soft Skills & Staff Behavior) (พบมากใน DMK และพนักงาน Outsource) • เจ้าหน้าที่จุดตรวจค้นใช้คำพูดก้าวร้าว • เจ้าหน้าที่รัฐ (ตม./ศุลกากร) ให้ข้อมูลผิดพลาดและขาดความตระหนักด้านบริการ	The Changi Service DNA • ปลูกฝังวัฒนธรรมการบริการ “First in Service” ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกภาคส่วน รวมถึงหน่วยงานรัฐ • ระบบให้คะแนนความพึงพอใจแบบทันที (Instant Feedback Kiosks) ทุกจุดสัมผัสบริการ	ปรัชญาและหัวใจหลักในการให้บริการ • สร้างมาตรฐานการบริการร่วมกัน (Joint Service Standard) ระหว่างการท่าอากาศยานฯ และหน่วยงานของรัฐ (ตม./ความปลอดภัย) (DMK) • จัดอบรมทักษะทางอารมณ์ (EQ) และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมอย่างเข้มข้นให้บุคลากรทุกระดับ (DMK) • นำระบบประเมินผลบริการ ณ จุดให้บริการมาเป็นดัชนีชี้วัด (KPI) ร่วมกัน (DMK)
4. ความชัดเจนของระบบป้ายสัญลักษณ์และการบอกทาง (Wayfinding & Signage) (พบมากใน BKK และ DMK) • ป้ายบอกทางสำหรับผู้โดยสารเปลี่ยนเครื่อง Transit สับสนและไม่เป็นสากล	Intuitive Wayfinding & Digital Support • ป้ายสัญลักษณ์ขนาดใหญ่ สีสันชัดเจน เป็นมิตรต่อทุกสายตา (Universal Design) • มีแอปพลิเคชันนำทางแบบ Interactive ภายในอาคาร	ระบบนำทางอัจฉริยะและการรองรับแบบดิจิทัล • ออกแบบและจัดวางระบบป้ายใหม่ทั้งหมด (Signage Audit) โดยเน้นความเรียบง่ายและเป็นสากล (BKK และ DMK) • เพิ่มช่องทางให้ข้อมูลดิจิทัล (Digital Concierge) ช่วยนำทางผู้โดยสารระหว่างประเทศ (BKK และ DMK)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และประเมินผล ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ โดยจำแนกผ่านมุมมองของผู้โดยสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

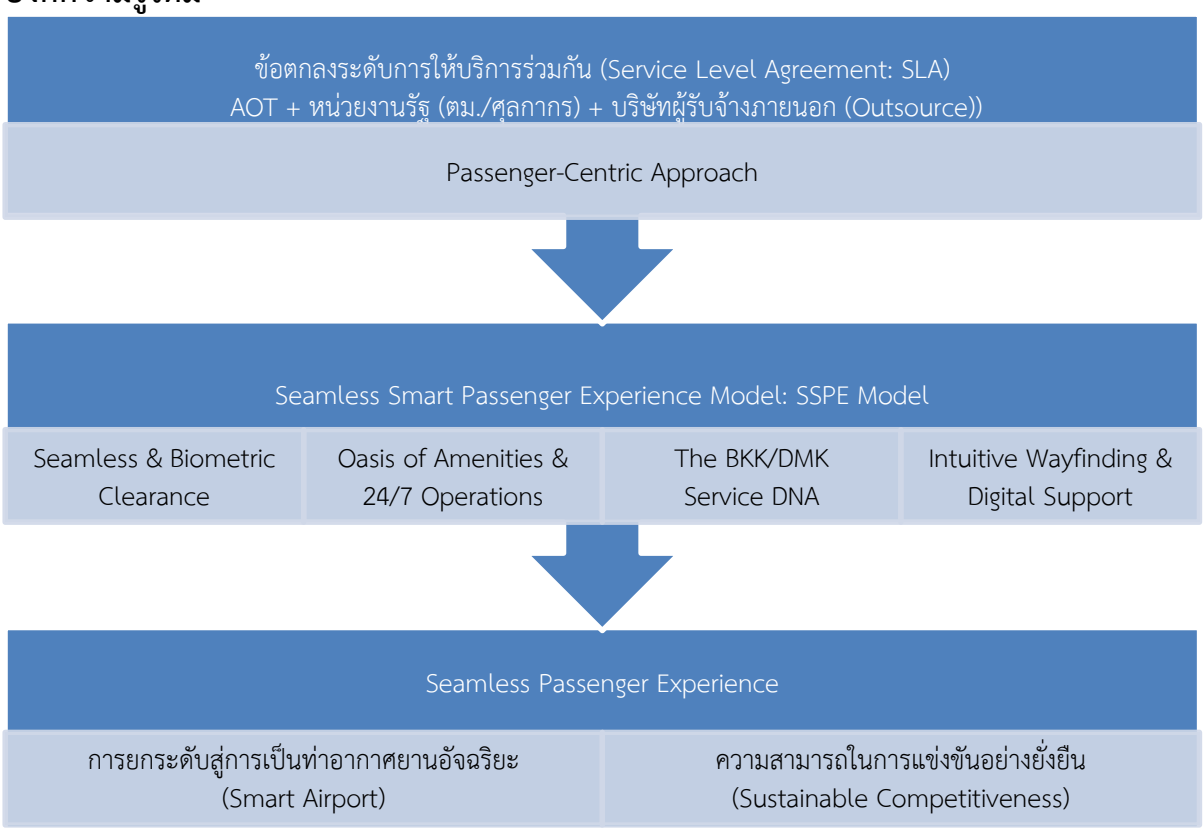
1. การวิเคราะห์เส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารและจุดสัมผัสบริการ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองมีความแตกต่างอย่างเด่นชัดในบริบทและมิติของปัญหา โดยปัญหาของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิมักเกิดจากคอขวดของความจุระบบ (Capacity

Bottlenecks) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความหนาแน่นในกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง ในขณะที่ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองกลับสะท้อนรูปแบบของประเด็นปัญหาที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งส่วนใหญ่ผูกติดกับจุดวิกฤตด้านทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) ของบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Popovic, V. et al. ซึ่งอธิบายว่า “กิจกรรมเชิงกระบวนการ” (Processing Activities) เช่น การตรวจคนเข้าเมือง เป็นกิจกรรมภาคบังคับที่หากเกิดความล่าช้าจะส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสบการณ์โดยรวมในทันที (Popovic, Vesna and Kraal, Ben and Kirk, Philip J., 2010) นอกจากนี้ประเด็นข้อค้นพบเชิงลบในด้านกายภาพและบุคลากรยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bogicevic, V. et al. ที่พบว่าความสะอาดของห้องสุขา พื้นที่พักผ่อน และความสุภาพของพนักงานถือเป็น “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factors) ที่จำเป็นต้องมีตามมาตรฐาน หากท่าอากาศยานละเลยจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจอย่างรุนแรง (Bogicevic, V. et al., 2013) ขณะเดียวกัน ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทของประเทศไทยของ วิษณุ อุทยานิก และคณะ ที่ระบุว่าการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพอและพฤติกรรมการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม ถือเป็นจุดเปราะบางสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วิษณุ อุทยานิก, และ ธงชัย จีระดิษฐ์, 2568) ซึ่งประเด็นเชิงมิติเหล่านี้ล้วนสนับสนุนข้อเสนอเชิงทฤษฎีของ Halpern, N. & Mwesiumo, D. ที่เน้นย้ำว่าการประเมินคุณภาพท่าอากาศยานต้องกระทำแบบองค์รวมผ่านทุกจุดสัมผัสบริการ (Touchpoints) อย่างรอบด้าน (Halpern, N. & Mwesiumo, D., 2021)

2. การยกระดับประสบการณ์ผ่านการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) จากการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) โดยนำประเด็นปัญหาวิกฤตของท่าอากาศยานไทยมาวิเคราะห์ร่วมกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการแนวทางการพัฒนาทั้งด้านระบบเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นที่เชิงสถาปัตยกรรม วัฒนธรรมองค์กร และการสื่อสารดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารให้มีความครบถ้วนและไร้รอยต่อ

การอภิปรายในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pholsook, T. et al. ที่แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart Technologies) ไม่ว่าจะเป็นระบบพิสูจน์อัตลักษณ์ของบุคคลด้วยชีวมิติ (Biometrics) หรือโซลูชันแบบไร้สัมผัส (Touchless Solutions) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาคอขวดในท่าอากาศยาน (Pholsook, T. et al., 2025) ขณะเดียวกัน ในมิติของการจัดการพฤติกรรมบุคลากร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bui, T. K. ที่ระบุว่าการลงทุนในระบบอัตโนมัติ (Automation) ควบคู่กับการฝึกอบรมพนักงานเพื่อปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศแวดล้อม เป็นกลยุทธ์หลักที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและส่งเสริมการบอกต่อเชิงบวก ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อชื่อเสียงและการแข่งขันของสนามบินในยุคดิจิทัล (Bui, T. K., 2023) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Pholsook, T. ได้ย้ำว่าการใช้แนวทางเชิงประจักษ์โดยขับเคลื่อนด้วยข้อมูลจริง (Data-driven approach) เพื่อระบุจุดวิกฤตของปัญหา เช่น ประสิทธิภาพของพนักงานและการบริหารจัดการคิว ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มความพึงพอใจของผู้โดยสาร (Pholsook, T. et al., 2025) อีกทั้งยังสอดคล้องกับบทสรุปเชิงนโยบายของ Lohman, G. et al. ที่กล่าวว่าขีดความสามารถทางการแข่งขันไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพหรือทำเลที่ตั้งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญกับการนำนโยบายและกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการทำงานที่บูรณาการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพระหว่างท่าอากาศยาน สายการบิน ภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน (Lohmann, G. et al., 2009)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลการยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารอัจฉริยะแบบไร้รอยต่อ (Seamless Smart Passenger Experience Model: SSPE Model)

คำอธิบายภาพที่ 1 โมเดล SSPE นำเสนอแนวทางการยกระดับสู่ท่าอากาศยานอัจฉริยะ (Smart Airport) ภายใต้แนวคิดยึดผู้โดยสารเป็นศูนย์กลาง ขับเคลื่อนผ่าน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ เทคโนโลยีชีวมิติแบบไร้รอยต่อ พื้นที่ไลฟ์สไตล์ที่ผสมผสานความร่มรื่น (Oasis) 24 ชั่วโมง ปรัชญาและหัวใจหลักในการให้บริการ และระบบนำทางดิจิทัลอัจฉริยะ การบูรณาการกลไกเหล่านี้ควบคู่กับการกำหนดข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรองรับแบบดิจิทัล จะช่วยขจัดปัญหาคอขวด สร้างประสบการณ์เดินทางที่ราบรื่นในทุกจุดสัมผัส และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การประเมินเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารและการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิและดอนเมืองกับท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ สะท้อนให้เห็นปัญหาคอขวดเชิงโครงสร้างและความจุระบบของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ในขณะที่ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองเผชิญความท้าทายด้านทักษะทางอารมณ์และพฤติกรรมการให้บริการของบุคลากร ผลการวิจัยยืนยันว่าการยกระดับขีดความสามารถดังกล่าวไม่สามารถพึ่งพาเพียงการขยายโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของท่าอากาศยานชางงี ประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ภายใต้ “โมเดลการยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารอัจฉริยะแบบไร้รอยต่อ” (SSPE Model) ซึ่งกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุม ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีชีวมิติ (Biometrics) เพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น ไร้รอยต่อ (Seamless) และรวดเร็ว (Seamless &

Biometric Clearance) 2) การออกแบบพื้นที่ไลฟ์สไตล์ที่ผสมผสานความร่มรื่น (Oasis) เข้ากับความสะดวกสบายที่จัดเต็มตลอด 24 ชั่วโมง (Oasis of Amenities & 24/7 Operations) 3) ปรัชญาและหัวใจหลักในการบริการ (The BKK/DMK Service DNA) และ 4) ระบบนำทางอัจฉริยะและการรองรับแบบดิจิทัล (Intuitive Wayfinding & Digital Support) ซึ่งทั้ง 4 กลยุทธ์ตามกรอบ SSPE Model นี้ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นท่าอากาศยานอัจฉริยะ (Smart Airport) ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐด่านหน้า อาทิ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร และบริษัทผู้รับจ้างภายนอก เพื่อกำหนดข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA) และมาตรฐานร่วมกัน เพื่อป้องกันปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนควบคู่ไปกับการเร่งลงทุนในเทคโนโลยีการตรวจพิสูจน์อัตลักษณ์บุคคลแบบไร้รอยต่อ พร้อมกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและทักษะทางอารมณ์ให้แก่บุคลากรด่านหน้า เพื่อสร้างประสบการณ์บริการที่ไร้รอยต่อในทุกจุดสัมผัส สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการต่อยอดด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจในวงกว้างและยืนยันน้ำหนักของปัญหาด้วยค่าทางสถิติ ตลอดจนควรมีการศึกษาผลกระทบหลังการนำระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติมาใช้เต็มรูปแบบ เพื่อประเมินว่าสามารถบรรเทาปัญหาคอขวดและยกระดับเส้นทางประสบการณ์ผู้โดยสารได้จริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

วิษณุ อุทยานิก, และ ธงชัย จีระดิษฐ์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของพนักงานในท่าอากาศยาน กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ. วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี, 6(2), 227-238.

คมชัดลึกออนไลน์. (2567). นายกฯ ไล่จี้แก้ปัญหาสุวรรณภูมิ ระบบตรวจคนเข้าเมืองล่ม รอคิวเข้า-ออกนาน. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2569 จาก https://www.komchadluek.net/news/politics/568449

ช่อง 3 พลัส. (2568). AOT คาดปี 69 ผู้โดยสารสุวรรณภูมิแตะ 67.7 ล้านคน ตอกย้ำระดับภูมิภาค มั่นใจ บินตรงสหรัฐฯ มาแน่. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2569 จาก https://ch3plus.com/news/economy/morning/448492

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2568). แบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568. เรียกใช้เมื่อ 30 มิถุนายน 2569 จาก https://investor-th.airportthai.co.th/download.html

ผู้จัดการออนไลน์. (2566). ทอท.แก้คอขวด “สุวรรณภูมิ-ดอนเมือง”จุดรับกระเป๋า ตม. พร้อมรับนทท. จีน-คาซัคสถาน เพิ่มจาก Visa Free. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2569 จาก https://mgronline.com/business/detail/9660000085748

วงศา เหล่าวรวิทย์ และคณะ. (2569). การวิเคราะห์ประสบการณ์ผู้โดยสารต่อคุณภาพการบริการสายการบินเต็มรูปแบบในประเทศไทยผ่านข้อมูลจากสื่อออนไลน์. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(2), e291339. https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e291339.

Airports Council International. (2019). Airport service quality (ASQ): Customer experience. Retrieved June 30, 2026, from https://store.aci.aero/wp-content/uploads/2019/08/ACI_ASQ_Brochure_Products_Web.pdf

_____. (2021). Airport Service Quality Customer Experience. Retrieved June 30, 2026, from https://aci.aero/programs-and-services/asq

_____. (2023). Top 20 markets for air travel demand forecast according to latest ACI World data. ACI World. Retrieved June 30, 2026, from https://aci.aero/2024/02/14/top-20-markets-for-air-travel-demand-forecast-according-to-latest-aci-world-data/

_____. (2025). ASQ Awards and Recognition: Cleanest, Easiest, and Most Enjoyable Airport Journeys. ACI World. Retrieved June 30, 2026, from https://aci.aero

Antwi, C. O. et al. (2020). Do airport staff helpfulness and communication generate behavioral loyalty in transfer passengers? A conditional mediation analysis. Journal of Retailing and Consumer Services, 54(2020), 102002. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.102002.

Bakır, M. et al. (2022). How to achieve passenger satisfaction in the airport? Findings from regression analysis and necessary condition analysis approaches through online airport reviews. Sustainability, 14(4), 2151. https://doi.org/10.3390/su14042151.

Bogicevic, V. et al. (2013). Airport service quality drivers of passenger satisfaction. Tourism Review, 68(4), 3-18.

Bui, T. K. (2023). The role of airport service quality toward passenger electronic word-of-mouth. Journal of Logistics, Informatics and Service Science, 10(4), 336-345.

Bulatović, I. et al. (2023). The explanatory power of the SKYTRAX's airport rating system: Implications for airport management. Transport Economics and Management, 1(2023), 104-111.

Fodness, D. & Murray, B. (2007). Passengers' expectations of airport service quality. Journal of Services Marketing, 21(7), 492-506.

Halpern, N. & Mwesiumo, D. (2021). Airport service quality and passenger satisfaction: The impact of service failure on the likelihood of promoting an airport online. Research in Transportation Business & Management, 41(2021), 100667. https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2021.100667.

Lemon, K. N. & Verhoef, P. C. (2016). Understanding customer experience throughout the customer journey. Journal of Marketing, 80(6), 69-96.

Lohmann, G. et al. (2009). From hub to tourist destination–An explorative study of the Singapore and Dubai's aviation hub-based transformation. Journal of Air Transport Management, 15(5), 205-211.

Lu, W. & Stepchenkova, S. (2015). User-generated content as a research mode in tourism and hospitality applications: Topics, methods, and software. Journal of Hospitality Marketing & Management, 24(2), 119-154.

Martín-Cejas, R. R. (2006). Tourism service quality begins at the airport. Tourism Management, 27(5), 874-877.

Miles, M. B. et al. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Pholsook, T. et al. (2025). Enhancing airport services: Data-driven analysis of passenger satisfaction and service quality in Southeast Asia. Engineering Management in Production and Services, 17(2), 37-62.

Popovic, Vesna and Kraal, Ben and Kirk, Philip J. (2010). Towards airport passenger experience models. In Proceedings of 7th International Conference on Design & Emotion, 4-7 October 2010. Chicago, Illinois: Spertus Institute.

Saldaña, J. (2013). The coding manual for qualitative researchers. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sezgen, E. et al. (2019). Voice of airline passenger: A text mining approach to understand customer satisfaction. Journal of Air Transport Management, 77(2019), 65-74.

Skytrax. (2026). The World's Best Airports 2026. World Airport Awards. Retrieved June 30, 2026, from https://www.worldairportawards.com

Zaharia, S. E. & Pietreanu, C. V. (2018). Challenges in airport digital transformation. Transportation Research Procedia, 35(2018), 90-99.

บทความวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลดระดับความขัดแย้งทางการเมืองและความเชื่อมั่นของประชาชนเพื่อสร้างเกราะป้องกันให้คนในชุมชน กรณีศึกษา : ชุมชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*

AN ANALYSIS OF FACTORS CORRELATED WITH POLITICAL CONFLICT DE-ESCALATION AND PUBLIC TRUST: BUILDING COMMUNITY RESILIENCE IN DIN DAENG DISTRICT, BANGKOK

อรชุน เพชรรัตน์, สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย*
Orrachun Petcharat, Sudabhorn Khitkhulnamchai*
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Master of Public Administration Program, Siam Technology College, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: sudabhornk@siamtechno.ac.th
*Tel: 098-889-6362

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 2) ศึกษาระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตดินแดงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นประจำ จำนวน 400 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังผ่านสื่อสังคมออนไลน์และมีความฉลาดทางดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการรับรู้ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางการเมือง และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม 2) การลดความขัดแย้งทางการเมือง และการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนอยู่ในระดับมาก ประชาชนให้ความสำคัญกับการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติแม้มีความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน และ 3) การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีส่วนสนับสนุนการส่งเสริมความปรองดองและความเชื่อมั่นในชุมชน แม้ผลการวิจัยจะแตกต่างจากสมมติฐานที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงลบ

คำสำคัญ: วาทกรรมสร้างความเกลียดชัง, ความฉลาดทางดิจิทัล, ความเชื่อมั่นในชุมชน

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the levels of public perception of hate speech and digital literacy through social media; 2) investigate the levels of political conflict reduction and community trust building; and 3) analyze the relationships between the perception of hate

* Received 2 July 2026; Revised 20 August 2026; Accepted 25 August 2026

speech, digital literacy, political conflict reduction, and community trust building among residents of Din Daeng District. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 400 residents of Din Daeng District aged 18 years and over who regularly used social media, selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) respondents demonstrated high levels of perception of hate speech on social media and digital literacy, indicating their ability to recognize content that may contribute to political conflict and to use digital media appropriately; 2) political conflict reduction and community trust building were also at high levels, with respondents placing importance on respecting differing opinions and coexisting peacefully despite political differences; and 3) the perception of hate speech and digital literacy were positively correlated at a low level with political conflict reduction and community trust building, with statistical significance. These findings suggest that both factors contribute to promoting social harmony and community trust, although the results differed from the initial hypothesis, which predicted a negative relationship.
Keywords: Hate Speech, Digital Literacy, Community Trust

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและการขยายตัวของสื่อสังคมออนไลน์ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ จากการสื่อสารผ่านสื่อกระแสหลักสู่การสื่อสารบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมทางการเมืองได้อย่างรวดเร็ว (Castells, M., 2012); (Loader, B. D. & Mercea, D. , 2011) สื่อสังคมออนไลน์จึงกลายเป็นพื้นที่สำคัญในการกำหนดวาระทางการเมืองและหล่อหลอมทัศนคติของประชาชน (Chadwick, A., 2017)ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA, 2024) ระบุว่าคนไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยมากกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และสื่อสังคมออนไลน์เป็นกิจกรรมที่มีการใช้งานสูงสุด สะท้อนถึงบทบาทของสื่อดิจิทัลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อสังคมออนไลน์ไม่ได้ส่งผลเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการเผยแพร่ข้อมูลบิดเบือนและวาทกรรมสร้างความเกลียดชัง (Hate Speech) (Benkler, Y. et al., 2018); (UNESCO, 2021) ซึ่งอาจส่งผลต่อทั้งการรับรู้ทางการเมือง การลดระดับความขัดแย้ง และความเชื่อมั่นของประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ ระบบอัลกอริทึมของสื่อสังคมออนไลน์ยังคัดเลือกเนื้อหาตามพฤติกรรมของผู้ใช้ทำให้เกิดสภาวะ “ห้องสะท้อนความคิด” (Echo Chamber) ซึ่งตอกย้ำความเชื่อเดิมและเพิ่มความสุดโต่งทางความคิดเห็น (Polarization) (Sunstein, C. R., 2018); (Pariser, E., 2011)

ในบริบทของประเทศไทย ความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างประกอบกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างแพร่หลาย ส่งผลให้การสื่อสารทางการเมืองมีความเข้มข้นและเกิดความขัดแย้งได้ง่าย (McCargo, 2020) เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของประชากรและเคยเป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองหลายครั้ง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของความสัมพันธ์ในชุมชนเมื่อเกิดความเห็นต่างทางการเมือง (Askew, M., 2010) เมื่อประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์โดยขาดการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล อาจนำไปสู่ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ความหวาดระแวง และความไม่ไว้วางใจระหว่างผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันในชุมชน (Putnam, R. D., 2000); (UNESCO, 2021) อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งทางการเมืองในชุมชนไม่ได้เกิดจากการใช้สื่อสังคม

ออนไลน์เพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในชุมชน และความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ

นอกจากปัจจัยด้านการสื่อสารทางการเมืองแล้ว ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนสามารถรับมือกับข้อมูลข่าวสารบนสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีวิจารณญาณ) (Hobbs, R., 2017); (UNESCO, 2018) ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบของอัลกอริทึมและการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบ (Ng, W., 2012); (OECD, 2021) ประชาชนที่มีความฉลาดทางดิจิทัลในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะไม่หลงเชื่อข้อมูลที่บิดเบือน สามารถแยกแยะวาทกรรมสร้างความเกลียดชัง และเลือกใช้แนวทางการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ซึ่งเอื้อต่อการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน (Mihailidis, P. & Viotty, S., 2017) อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์หรือวาทกรรมสร้างความเกลียดชังต่อความขัดแย้งทางการเมืองในภาพรวม แต่ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางดิจิทัล การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชัง และการลดความขัดแย้งทางการเมืองควบคู่กับการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ค่อนข้างจำกัด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาผลกระทบของวาทกรรมสร้างความเกลียดชังและบทบาทของความฉลาดทางดิจิทัลต่อการสื่อสารทางการเมือง แต่ยังขาดการศึกษาที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชัง ความฉลาดทางดิจิทัล การลดความขัดแย้งทางการเมือง และการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนในบริบทของเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว เพื่ออธิบายบทบาทของการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลที่มีต่อการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในชุมชนเมือง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์
2. ศึกษาระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นประจำเพื่อรับข้อมูลข่าวสารทางการเมือง โดยอ้างอิงข้อมูลประชากรเขตดินแดงประมาณ 120,000 คน และข้อมูลการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ของประชากรไทยจากรายงาน Digital 2025: Thailand ซึ่งสะท้อนว่าประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 (Yamane, T., 1973)

ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ 1) มีอายุ 18 ปีขึ้นไป 2) มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และ 3) ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok, X (Twitter), LINE หรือ Instagram เป็นประจำเพื่อรับข้อมูลข่าวสารทางการเมือง

ส่วนเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ผู้ที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในเขตดินแดง และผู้ที่ไม่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรับข้อมูลข่าวสารทางการเมือง โดยแบบสอบถามเผยแพร่ผ่าน Google Forms และกระจายผ่านเครือข่ายชุมชนในพื้นที่เขตดินแดง รวมถึงช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของชุมชน โดยกำหนดให้ผู้ตอบสามารถส่งแบบสอบถามได้เพียง 1 ครั้งต่อบัญชีผู้ใช้ (Google Account) และตรวจสอบความซ้ำซ้อนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์เพื่อลดปัญหาการตอบแบบสอบถามซ้ำ

การคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นประจำมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองและวาทกรรมสร้างความเกลียดชังผ่านสื่อสังคมออนไลน์โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความขัดแย้งทางการเมือง 3) ความฉลาดทางดิจิทัล 4) การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน และ 5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูลจริง ข้อคำถามในส่วนของตัวแปรการวิจัยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (Likert, R., 1932)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร และใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นประจำเพื่อรับข้อมูลข่าวสารทางการเมือง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเผยแพร่ผ่านเครือข่ายชุมชนและช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ในพื้นที่เขตดินแดง ก่อนตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สิทธิของผู้เข้าร่วม และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้ตอบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม คัดออกแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก ตรวจสอบข้อมูลที่ซ้ำซ้อนและข้อมูลผิดปกติ จากนั้นเข้ารหัสข้อมูล (Data Coding) ก่อนนำเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและเข้ารหัสแล้วมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชัง ความฉลาดทางดิจิทัล การลดความขัดแย้งทางการเมือง และการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางและคำอธิบาย เพื่ออธิบายระดับของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยภาพรวม

การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์	(ระดับความคิดเห็น)			
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ท่านพบเห็นเนื้อหาทางการเมืองที่มีการใช้ถ้อยคำด่าทอ เหยียดหยาม หรือดูหมิ่นฝ่ายที่มีความคิดเห็นทางการเมืองแตกต่างกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์	3.65	.847	มาก	8
2. เนื้อหาทางการเมืองที่เผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์มักมีลักษณะการใช้ถ้อยคำรุนแรงเพื่อโจมตีฝ่ายที่เห็นต่างทางการเมือง	3.51	.933	มาก	10
3. วาทกรรมทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์มีลักษณะการปลุกเร้าอารมณ์โกรธหรือความเกลียดชังต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทางการเมือง	3.77	.960	มาก	2
4. การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลให้เกิดความแตกแยกทางความคิดเห็นในสังคม	3.70	.683	มาก	6
5. วาทกรรมสร้างความเกลียดชังทางการเมืองมีส่วนทำให้ระดับความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมเพิ่มสูงขึ้น	3.77	.949	มาก	3
6. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์มักนำไปสู่การโต้เถียงที่รุนแรง	3.81	.954	มาก	1
7. ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน	3.65	.910	มาก	7
8. วาทกรรมทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลให้บรรยากาศความสัมพันธ์ในชุมชนมีความตึงเครียดมากขึ้น	3.71	.877	มาก	5
9. การรับรู้เนื้อหาทางการเมืองที่มีลักษณะสร้างความเกลียดชังทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง	3.59	.899	มาก	9
10. ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของคนในชุมชน	3.73	.907	มาก	4
รวม	**3.69**	**.597**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์มักนำไปสู่การโต้เถียงที่รุนแรง ($\bar{x}$ = 3.81) รองลงมา คือ วาทกรรมทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์มีลักษณะการปลุกเร้าอารมณ์โกรธหรือความเกลียดชังต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทางการเมือง และวาทกรรมสร้างความเกลียดชังทางการเมืองมีส่วนทำให้ระดับความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมเพิ่มสูงขึ้น ($\bar{x}$ = 3.77 เท่ากัน) ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของคนในชุมชน ($\bar{x}$ = 3.73) วาทกรรมทางการเมืองบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลให้บรรยากาศความสัมพันธ์ในชุมชนมีความตึงเครียดมากขึ้น ($\bar{x}$ = 3.71) การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลให้เกิดความแตกแยกทางความคิดเห็นในสังคม ($\bar{x}$ = 3.70) ท่านพบเห็นเนื้อหาทางการเมืองที่มีการใช้ถ้อยคำด่าทอ เหยียดหยาม หรือดูหมิ่นฝ่ายที่มีความคิดเห็นทางการเมืองแตกต่างกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นบนสื่อสังคม

ออนไลน์ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}$ = 3.65 เท่ากัน) การรับรู้เนื้อหาทางการเมืองที่มีลักษณะสร้างความเกลียดชังทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.59) และเนื้อหาทางการเมืองที่เผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์มักมีลักษณะการใช้ถ้อยคำรุนแรงเพื่อโจมตีฝ่ายที่เห็นต่างทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.51) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การลดระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการลดระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน โดยภาพรวม

ระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน	(ระดับความคิดเห็น)			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ท่านเห็นว่าความขัดแย้งทางการเมืองในชุมชนเขตดินแดงสามารถจัดการและลดระดับได้ด้วยวิธีการที่สันติ	3.85	.839	มาก	2
2. คนในชุมชนเขตดินแดงสามารถอยู่ร่วมกันได้ แม้จะมีความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน	3.84	.863	มาก	3
3. การเคารพความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกันช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในชุมชน	3.89	.896	มาก	1
4. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างคนในชุมชนเขตดินแดง	3.74	.840	มาก	5
5. โดยภาพรวม ท่านเชื่อว่าชุมชนเขตดินแดงสามารถรักษาความสามัคคีได้ท่ามกลางความแตกต่างทางการเมือง	3.83	.790	มาก	4
รวม	**3.83**	**.598**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การลดระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกันช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในชุมชน ($\bar{X}$ = 3.89) รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าความขัดแย้งทางการเมืองในชุมชนเขตดินแดงสามารถจัดการและลดระดับได้ด้วยวิธีการที่สันติ ($\bar{X}$ = 3.85) คนในชุมชนเขตดินแดงสามารถอยู่ร่วมกันได้ แม้จะมีความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน ($\bar{X}$ = 3.84) โดยภาพรวม ท่านเชื่อว่าชุมชนเขตดินแดงสามารถรักษาความสามัคคีได้ท่ามกลางความแตกต่างทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.83) และท่านมีความเชื่อมั่นต่อความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างคนในชุมชนเขตดินแดง ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง

การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง		
การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัล	ค่าสหสัมพันธ์	.342**
	Sig	.000
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ01.

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนของประชาชนในเขตดินแดง พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = .000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .342 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อระดับการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังเพิ่มขึ้น ระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะไม่อยู่ในระดับสูง แต่สะท้อนว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งคาดว่าจะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ โดยประเด็นดังกล่าวจะนำไปอภิปรายถึงปัจจัยที่อาจส่งผลต่อทิศทางของความสัมพันธ์ในบทอภิปรายผล

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลดระดับความขัดแย้งทางการเมืองและความเชื่อมั่นของประชาชนในชุมชน

การลดระดับความขัดแย้งทางการเมืองและความเชื่อมั่นของประชาชนในชุมชน		
ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy)	ค่าสหสัมพันธ์	.335**
	Sig	.000
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางดิจิทัลกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = .000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .335 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า เมื่อประชาชนมีระดับความฉลาดทางดิจิทัลเพิ่มขึ้น ระดับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ แต่สะท้อนว่าความฉลาดทางดิจิทัลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการลดความขัดแย้งและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัยได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งคาดว่าจะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ โดยจะนำไปอภิปรายถึงเหตุผลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบทอภิปรายผลต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประชาชนในเขตดินแดงมีการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและมีความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนมีความตระหนักต่อเนื้อหาทางการเมืองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และสามารถใช้ทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสารได้ในระดับที่ดี ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilster, P. ที่อธิบายว่าความฉลาดทางดิจิทัลเป็นความสามารถในการประเมินและใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ (Gilster, P., 1997) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าประชาชนไทยมีการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อเพื่อรับมือกับข้อมูลข่าวสารทางการเมืองผ่านสื่อดิจิทัล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การใช้สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง และการอยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางการเมือง ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Habermas, J. ที่เสนอว่าการสื่อสารอย่างมีเหตุผลและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ประชาธิปไตย (Habermas, J., 2006) และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Social Capital ของ Putnam, R. D. ที่อธิบายว่าความไว้วางใจและความร่วมมือของคนในชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญของความเข้มแข็งของชุมชน (Putnam, R. D., 2000)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า บริบทของเขตดินแดงซึ่งเคยประสบเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และตระหนักถึงผลกระทบของวาทกรรมสร้างความเกลียดชังมากกว่าพื้นที่ทั่วไป ส่งผลให้การรับรู้วาทกรรมดังกล่าวไม่ได้กระตุ้นความขัดแย้ง แต่กลับช่วยให้ประชาชนใช้วิจารณญาณในการกลั่นกรองข้อมูลและเลือกแนวทางสันติในการจัดการความเห็นที่แตกต่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Galtung เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านความขัดแย้ง (Conflict Transformation) (Galtung, J., 1996) นอกจากนี้ ความฉลาดทางดิจิทัลยังช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูล ข่าวปลอม และเนื้อหาที่สร้างความเกลียดชังได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวโน้มลดการเผยแพร่ข้อมูลที่สร้างความแตกแยกและส่งเสริมความไว้วางใจในชุมชน สอดคล้องกับกรอบแนวคิด Media and Information Literacy (UNESCO, 2021) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานของ Sunstein และ Pariser ซึ่งพบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการอยู่ใน Echo Chamber มีแนวโน้มเพิ่มความสุดโต่งทางการเมืองและความขัดแย้ง ทั้งนี้ ความแตกต่างอาจเกิดจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ดินแดงที่เคยเผชิญความขัดแย้งโดยตรง จึงมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างระมัดระวังมากขึ้น ส่งผลให้ความฉลาดทางดิจิทัลและการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังทำหน้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมการลดความขัดแย้งมากกว่าการเพิ่มความขัดแย้ง (Sunstein, C. R., 2018); (Pariser, E., 2011)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “Digital Awareness Community Shield Model” หรือ “โมเดลเกราะป้องกันชุมชนด้วยความตระหนักรู้ดิจิทัล” ซึ่งอธิบายลำดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่นำไปสู่การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชัง และ ความฉลาดทางดิจิทัล เป็นปัจจัยต้นที่ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเมืองอย่างมีวิจารณญาณ คัดกรองข่าวสาร ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล และหลีกเลี่ยงการเผยแพร่เนื้อหาที่สร้างความเกลียดชังหรือความขัดแย้ง พฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิด “ภูมิคุ้มกันทางสังคม (Social Immunity)” ซึ่งหมายถึง ความสามารถของประชาชนและชุมชนในการรับมือกับข้อมูลที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การสื่อสารด้วยเหตุผล และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ก่อนจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน

โมเดลดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานวิจัย โดยพบว่า การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน ($r = .342$) และ ความฉลาดทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำในลักษณะเดียวกัน ($r = .335$) ซึ่งสะท้อนว่าเมื่อประชาชนมีการรับรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เกิดภูมิคุ้มกันทางสังคมและสนับสนุนการอยู่ร่วมกันภายใต้ความเห็นต่างทางการเมืองได้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 โมเดลเกราะป้องกันชุมชนด้วยความรู้ดิจิทัล

สรุปและข้อเสนอแนะ

ประชาชนในเขตดินแดงมีการรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและมีความฉลาดทางดิจิทัลผ่านสื่อสังคมออนไลน์อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสารทางการเมืองได้อย่างเหมาะสม ขณะที่การลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนก็อยู่ในระดับมาก โดยประชาชนให้ความสำคัญกับการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การใช้สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง และการอยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางการเมือง นอกจากนี้ การรับรู้วาทกรรมสร้างความเกลียดชังและความฉลาดทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการลดความขัดแย้งทางการเมืองและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจสะท้อนว่าการรู้เท่าทันวาทกรรมสร้างความเกลียดชังและการมีความฉลาดทางดิจิทัลช่วยให้ประชาชนใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ข้อมูล ลดการคล้อยตามข้อมูลที่สร้างความแตกแยก และรับมือกับความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การลดความขัดแย้งและการสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาควรร่วมส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัล จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาโครงการนำร่องในพื้นที่ ก่อนขยายผลไปยังพื้นที่อื่น ขณะที่การวิจัยในอนาคตควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน และขยายพื้นที่ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบริบทของแต่ละชุมชน

เอกสารอ้างอิง

Askew, M. (2010). Bangkok: Place, practice and representation. London: Routledge.

Benkler, Y. et al. (2018). Network propaganda: Manipulation, disinformation, and radicalization in American politics. New York, NY: Oxford University Press.

Castells, M. (2012). Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age. Cambridge: Polity Press.

Chadwick, A. (2017). The hybrid media system: Politics and power. (2nd ed.). New York, NY: Oxford University Press.

Galtung, J. (1996). Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization. London: SAGE Publications.

Gilster, P. (1997). Digital literacy. New York, NY: Wiley Computer Publishing.

Habermas, J. (2006). Political communication in media society: Does democracy still enjoy an epistemic dimension? The impact of normative theory on empirical research. Communication Theory, 16(4), 411-426.

Hobbs, R. (2017). Create to learn: Introduction to digital literacy. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1-55.

Loader, B. D. & Mercea, D. . (2011). Networking democracy? Social media innovations and participatory politics. Information, Communication & Society, 14(6), 757-769.

Mihailidis, P. & Viotty, S. (2017). Spreadable spectacle in digital culture: Civic expression, fake news, and the role of media literacies in "post-fact" society. American Behavioral Scientist, 61(4), 441-454.

Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? Computers & Education, 59(3), 1065-1078.

OECD. (2021). 21st-century readers: Developing literacy skills in a digital world. Paris: OECD Publishing.

Pariser, E. (2011). The filter bubble: What the Internet is hiding from you. New York, NY: Penguin Press.

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York, NY: Simon & Schuster.

Sunstein, C. R. (2018). #Republic: Divided democracy in the age of social media. Princeton, NJ: Princeton University Press.

UNESCO. (2018). A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. Montreal, QC: UNESCO Institute for Statistics.

_____. (2021). Addressing hate speech through education: Recommendations for policy-makers. Paris: UNESCO.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*

THE PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT OF THE PEOPLE IN SAI KHAO SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHOK PHO DISTRICT, PATTANI PROVINCE

สุทธิพงศ์ วงค์วรรณา*, ณิชารีย์ ปรีชา, ไพรัตน์ ฉิมหาด
Suttipong Wongwanna*, Nicharee Preecha, Pairat Chimhad
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Social Development Branch, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: 6703204012@mcu.ac.th
*Tel: 087-477-7751

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 ราย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 ราย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 7 ราย ผู้นำท้องที่ 8 ราย ผู้นำศาสนา 3 รายและภาคตัวแทนประชาชน 7 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85) รองลงมาคือด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ($\bar{X}$ = 3.48) ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน ($\bar{X}$ = 3.24) และด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 3.12) ส่วนด้านกระบวนการติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 2.89) ตามลำดับ และ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ข้อเสนอแนะเชิงแนวทางพบว่า ควรยกระดับคุณภาพเวทีประชาคมท้องถิ่นโดยใช้ศาสนสถานเป็นฐานในการเชื่อมโยง นำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เข้ากับสื่อท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับความโปร่งใสด้วยการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก และส่งเสริมการเพิ่มผลิตภัณฑ์เกษตรการแปรรูป และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผลการควรมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อสร้างการบริหารงานท้องถิ่นที่ โปร่งใส และตอบสนองต่อชุมชนได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชนของประชาชน, แนวทางการมีส่วนร่วม

* Received 3 July 2026; Revised 7 August 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of public participation in community development, and 2) study recommendations for guidelines on public participation in the community development of people in Sai Khao Subdistrict Administrative Organization, Khok Pho District, Pattani Province. This study employed a mixed - methods research design. 1) The quantitative research utilized questionnaires administered to a sample of 365 respondents, with data analyzed using mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D). 2) The qualitative research involved in - depth interviews with 25 key informants, including 7 subdistrict administrative organization executives, 8 local leaders, 3 religious leaders, and 7 public representatives. The research instruments comprised questionnaires and interview forms. The research findings revealed that 1) Overall public participation in community development was at a moderate level ($\bar{X}$ = 3.32). Considering each aspect, information perception had the highest mean at a high level ($\bar{X}$ = 3.85), followed by community economic development and promotion ($\bar{X}$ = 3.48), analysis and planning processes ($\bar{X}$ = 3.24), and transparency and good governance ($\bar{X}$ = 3.12), while the monitoring and evaluation process had the lowest mean ($\bar{X}$ = 2.89), respectively. 2) Regarding recommendations for participation guidelines, the study suggested enhancing the quality of local public forums by using religious sites as community connection bases, effectively integrating modern digital technology with local media, improving transparency through proactive disclosure, and promoting value - added agricultural products, processing, and eco - cultural tourism. Furthermore, the monitoring and evaluation process should actively involve citizens in inspection to foster transparent local administration that genuinely responds to the community.

Keywords: Participation, Public Community Development, Guidelines for Participation

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องขับเคลื่อนจากฐานราก ผ่านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่ซับซ้อน ผันผวน และก้าวสู่ยุคดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลดิจิทัลได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะสร้างระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนฐานราก และเชื่อมโยงข้อมูลชุมชนอย่างเป็นระบบ (สัญญา เคณาภูมิ, 2563) แนวทางดังกล่าวนอกจากจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล และสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติแล้ว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ยังสอดรับกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (บวรศักดิ์ ทวิพัฒน์, 2563) ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ต้องปรับตัวจากการทำงานแบบเอกสารเดิมไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยแนวปฏิบัติที่ดี จากชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ โคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen, J. M. & Uphoff, N. T., 1977) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การร่วมตัดสินใจ การร่วม

ปฏิบัติการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมประเมินผล โดยเน้น การพัฒนาคน เป็นศูนย์กลาง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสังคม ชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จมักมีกระบวนการที่ยกระดับประชาชนจากการมีส่วนร่วมระดับพิธีกรรมตามทฤษฎีขั้นบันไดของอาร์นสไตน์ (Arnstein, S. R., 1969) สู่การเป็นหุ้นส่วนพัฒนา ผ่านการเปิดพื้นที่กลางในการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ปัญหา ร่วมวางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างตรงจุด (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2564)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านทุนธรรมชาติและสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชนตัวอย่างของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขระหว่างชาวไทยพุทธและไทยมุสลิม (องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว, 2565) กลับพบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนยังคงเผชิญปัญหาอุปสรรคสำคัญ ทั้งจากผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลต่อรูปแบบการรวมกลุ่ม และปัญหาโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นที่ยังขาดการนำฐานข้อมูลดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จากรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา พบว่าการเข้าร่วมเวทีประชาคมยังคงกระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มผู้นำชุมชนและกลุ่มผู้อาวุโส ขณะที่กลุ่มเยาวชน คนรุ่นใหม่ และกลุ่มสตรี มีส่วนร่วมในระดับต่ำ อีกทั้งกระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการติดตามประเมินผลโครงการยังมีความล่าช้าและเน้นรูปแบบเอกสารตามระเบียบราชการมากกว่าการปฏิสัมพันธ์เชิงคุณภาพ (สัญญา เคณาภูมิ, 2563)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเชิงลึกและเป็นแนวทางในการยกระดับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาสื่อสารมวลชนและสื่อดิจิทัลเพื่อการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนฐานราก ตลอดจนการสร้างกลไกธรรมาภิบาลและความโปร่งใสที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะช่วยขยายผลเป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาชุมชนพหุวัฒนธรรมที่ยั่งยืนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานขั้นตอนเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 25 ราย คัดเลือกแบบเจาะจงจาก 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 7 ราย ผู้นำชุมชน 8 ราย ผู้นำทางศาสนา 3 ราย และตัวแทนภาคประชาชน 7 ราย

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทาง

1.1.2 เรียบเรียงและสร้างร่างแบบสัมภาษณ์

1.1.3 เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบภาษาและความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุง

1.1.4 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและรูปแบบภาษา

1.1.5 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.1.6 นำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 ขอหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อประสานงานผู้ให้สัมภาษณ์

1.2.2 ส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อนัดหมายล่วงหน้า 7 วัน ก่อนลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

1.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 25 รายด้วยตนเอง พร้อมใช้อุปกรณ์บันทึกข้อมูล

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 ตรวจสอบความถูกต้อง จำแนก และจัดหมวดหมู่ข้อมูลออกเป็นด้าน ๆ อย่างเป็นระบบ

1.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปเป็นรายด้าน

1.3.3 สังเคราะห์บทสรุปร่วมกัน และนำเสนอผลในรูปแบบ ความเรียงเชิงพรรณนา

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ตามฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรปี 2568 จำนวน 4,177 ราย

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่จำนวน 365 ราย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970)

2.1.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละชุมชนในตำบลทรายขาว

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด (Close - Ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยใช้แบบสอบถามกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม

2.3.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสร้างข้อคำถาม

2.3.3 เขียนนิยามปฏิบัติการให้ครอบคลุมเนื้อหาและสร้างข้อคำถามตามนิยาม

2.3.4 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.93

2.3.5 นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรในพื้นที่ใกล้เคียง (เทศบาลตำบลโคกโพธิ์) จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่า Reliability เท่ากับ 0.842

2.3.6 ปรับปรุงและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 ใช้หนังสือแนะนำตัวจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ประสานงานผู้บริหารองค์การส่วนตำบลและผู้นำชุมชน

2.4.2 ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกันแจกแบบสอบถามจำนวน 365 ชุด ให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนชุมชนจนครบถ้วน

2.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อย

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (5 ด้าน 20 ข้อ) วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” มีผลการวิจัยดังนี้

1.ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะจำแนกจำนวนและค่าร้อยละตามปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พร้อมทั้งมีการกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการแปลความหมายผลลัพธ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 365)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
เพศ		
ชาย	168	46.0
หญิง	197	54.0
รวม	**365**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.0) รองลงมา ได้แก่ เพศชาย (ร้อยละ 46.0)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 365)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบคำถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	22	6.0
อายุ 21 - 40 ปี	135	37.0
อายุ 41 - 60 ปี	146	40.0
อายุ 61 ปีขึ้นไป	62	17.0
รวม	**365**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 60 ปี (ร้อยละ 40) รองลงมามีอายุ 21 - 40 ปี (ร้อยละ 37) อายุ 61 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 17) ส่วนอายุต่ำกว่า 20 ปี (ร้อยละ 6)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 365)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบคำถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	110	30.1
มัธยมศึกษา	142	38.9
อนุปริญญา/ปริญญาตรี	98	26.8
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.1
รวม	**365**	**100.00**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ร้อยละ 38.9) รองลงมามีระดับการศึกษาประถมศึกษา (ร้อยละ 30.1) มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปริญญาตรี (ร้อยละ 26.8) ส่วนระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 4.1)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ (n = 365)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบคำถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
อาชีพ		
เกษตรกรรม	157	43.0
รับจ้างทั่วไป	102	27.9
ค้าขาย	74	20.3
รับราชการ	32	8.8
รวม	**365**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 43) รองลงมา มีอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 27.9) อาชีพค้าขาย (ร้อยละ 20.3) ส่วนอาชีพรับราชการ (ร้อยละ 8.8)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (n = 365)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบคำถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	68	18.6
5,001 - 10,000 บาท	142	38.9
10,001 - 15,000 บาท	115	31.5
15,001 บาทขึ้นไป	40	11.0
รวม	365	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท (ร้อยละ 38.9) รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 31.5) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 18.6) ส่วนรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 11)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี มีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี	ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน	3.24	0.82	ปานกลาง
2. ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล	3.85	0.76	มาก
3. ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล	3.12	0.89	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน	3.48	0.74	ปานกลาง
5. ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล	2.89	0.91	ปานกลาง
รวม	**3.32**	**0.82**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.85) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ($\bar{x}$ = 3.48) ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน ($\bar{x}$ = 3.24) และด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ($\bar{x}$ = 3.12) ส่วนด้านกระบวนการติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวม ($\bar{x}$ = 2.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน มากน้อยเพียงใด	3.35	0.78	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับใด	3.12	0.85	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน มากน้อยเพียงใด	3.20	0.81	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในชุมชน อยู่ในระดับใด	3.28	0.84	ปานกลาง
รวม	**3.24**	**0.82**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน ($\bar{x}$ = 3.35) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในชุมชน ($\bar{x}$ = 3.28) และ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน ($\bar{x}$ = 3.20) ส่วน ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชนจาก อบต.มากน้อยเพียงใด	3.75	0.72	มาก
2. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางเสียงตามสายของหมู่บ้าน อยู่ในระดับใด	4.12	0.65	มาก
3. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, Line, etc.) มากน้อยเพียงใด	3.98	0.79	มาก
4. ท่านได้รับการชี้แจงที่เกี่ยวกับการใช้งบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับใด	3.55	0.88	มาก
รวม	**3.85**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางเสียงตามสายของหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.12) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, Line, etc.) ($\bar{X}$ = 3.98) และ ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชนจาก อบต. ($\bar{X}$ = 3.75) ส่วน ท่านได้รับการชี้แจงที่เกี่ยวกับการใช้งบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากช่องทางออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการของ อบต.อยู่ในระดับ	2.85	0.92	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานของ อบต.มากน้อยเพียงใด	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าการบริหารงานของ อบต. มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับใด	3.22	0.84	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการตอบสนองจาก อบต. เมื่อมีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน มากน้อยเพียงใด	3.36	0.94	ปานกลาง
รวม	**3.12**	**0.89**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการตอบสนองจาก อบต. เมื่อมีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.36) รองลงมา ได้แก่ ท่านเห็นว่าการบริหารงานของ อบต. มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X}$ = 3.22) และ ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานของ อบต. ($\bar{X}$ = 3.05) ส่วน ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการของ อบต. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน อยู่ในระดับใด	3.52	0.71	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือการพัฒนาทักษะจาก อบต.มากน้อยเพียงใด	3.40	0.75	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนอยู่ในระดับใด	3.58	0.68	มาก
4. ท่านได้รับประโยชน์จากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของชุมชน มากน้อยเพียงใด	3.42	0.82	ปานกลาง
รวม	**3.48**	**0.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.58) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน ($\bar{X}$ = 3.52) ท่านได้รับประโยชน์จากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของชุมชน ($\bar{X}$ = 3.42) และที่ว่า ท่านได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือการพัฒนาทักษะจาก อบต. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล (n = 365)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของโครงการพัฒนาชุมชน มากน้อยเพียงใด	2.72	0.95	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ อยู่ในระดับใด	2.80	0.91	ปานกลาง
3. ท่านได้รับทราบผลการประเมินโครงการต่าง ๆ ของ อบต.มากน้อยเพียงใด	3.15	0.87	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการในอนาคต อยู่ในระดับใด	3.09	0.91	ปานกลาง
รวม	**2.89**	**0.91**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับทราบผลการประเมินโครงการต่าง ๆ ของ อบต. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.15) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการในอนาคต ($\bar{X}$ = 3.09) ที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ($\bar{X}$ = 2.80) และที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของโครงการพัฒนาชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.72) ตามลำดับ

2. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

จากการเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 25 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และตัวแทนภาคประชาชน ซึ่งข้อเสนอแนะจากทุกกลุ่มได้ถูกนำมาแยกประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการมีส่วนร่วมใน 5 ด้านหลัก ดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และตัวแทนภาคประชาชน พบว่า ควรมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนจากการมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบไปสู่การขับเคลื่อนจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ควรขยายกรอบการพัฒนาจากโครงการเชิงกายภาพ ไปสู่การวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ให้บูรณาการมิติคุณธรรม จริยธรรม และวิถีวัฒนธรรมเข้ากับกรอบการพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน ส่งเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วมประชาคมของประชาชน นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศและช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่ครอบคลุม ในการประชาคมหรือประชาวิจารณ์นั้น ได้เสนอให้ใช้ศาสนสถานเป็นเวทีพูดคุยย่อยเพื่อสร้างความคุ้นเคย และเสนอให้เพิ่มช่องทางเฉพาะสำหรับกลุ่มสตรีและคนรุ่นใหม่ เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มคนหลากหลายเข้ามามีบทบาทในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ควรยกระดับระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านการบูรณาการช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและเนื้อหาที่เข้าใจง่าย มีความเห็นว่าควรปรับลดภาษาทางการและศัพท์วิชาการลง ให้มีความกระชับ ดึงดูด และตรงประเด็น เสนอให้ใช้ช่องทางออนไลน์ผ่านกลุ่มไลน์ชุมชน เน้นย้ำการประสานพลังเครือข่ายผู้นำทางศาสนาในพื้นที่พหุวัฒนธรรมเพื่อช่วยสื่อสารข้อมูลเข้าถึงใจประชาชน ผสมผสานช่องทางสื่อสารให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งการใช้เสียงตามสายสำหรับผู้สูงอายุ การจัดทำป้ายสรุปข้อมูลโครงการแบบเข้าใจง่าย ณ ศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้านเพื่อลดการตกหล่นของข้อมูล ตลอดจนการพัฒนาสื่อดิจิทัลอย่างเพจเฟซบุ๊กและติ๊กต็อก (TikTok) ผ่านคลิปวิดีโอสั้นเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วม

2.3 ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

พบว่า ควรขับเคลื่อนการบริหารงานผ่านการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการยกระดับศักยภาพของประชาชน โดย อบต. ให้ประชาชนและผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับและติดตามการทำงานของผู้รับเหมา ซึ่งช่วยป้องปรามความไม่โปร่งใส และสร้างความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของโครงการ อบต. ต้องจัดหลักสูตรอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบพัสดุแก่ตัวแทนประชาชน เพื่อให้เข้าใจข้อกฎหมายและสามารถตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน นอกจากนี้ยุทธศาสตร์สำคัญของธรรมาภิบาลคือการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดโครงการและงบประมาณประจำปีอย่างซื่อสัตย์และเข้าถึงง่าย โดยเสนอให้สรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณเป็นข้อมูลสั้น ๆ ที่เข้าใจง่ายนำมาสื่อสารในที่ประชุมหมู่บ้าน แทนเอกสารรายงานฉบับยาวที่ซับซ้อน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความสบายใจ และกระตุ้นความสามัคคีในการร่วมกันปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.4 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ควรยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านการบูรณาการต้นทุนทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และพลังของคนในชุมชน ชุมชนต้องเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนด้วยตนเองอย่างยั่งยืนโดยไม่พึ่งพางบประมาณภาครัฐเพียงอย่างเดียว และอบต.ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เสริมสร้างเครือข่าย และผลักดันการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและผลไม้ที่มีชื่อเสียงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม พัฒนาบรรจุภัณฑ์ พร้อมทั้งขยายช่องทางการตลาดภายนอก เพื่อเชื่อมโยงสินค้าแปรรูปของกลุ่มแม่บ้านเข้ากับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นอกจากนี้ เน้นย้ำถึงการใช้มิติสังคมพหุวัฒนธรรมและคนรุ่นใหม่เป็นพลังขับเคลื่อน โดยเสนอให้รวมกลุ่มอาชีพที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตชาวไทยพุทธและมุสลิมเข้าด้วยกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ควบคู่กับการจัดอบรมเยาวชนในด้านทักษะมัคคุเทศก์ท้องถิ่นและการใช้สื่อโซเชียลมีเดียประชาสัมพันธ์ของดีในชุมชน เพื่อให้คนรุ่นใหม่สร้างรายได้และร่วมพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ควรยกระดับจากการประเมินผลเชิงระเบียบเอกสารไปสู่การประเมินผลเชิงรุกที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและมีความต่อเนื่อง ควรปรับเปลี่ยนจากการตรวจรับผ่านเอกสารในห้องประชุม ไปสู่การสุ่มตรวจสภาพพื้นที่จริงร่วมกับผู้นำชุมชนและชาวบ้าน พร้อมจัดเวทีสาธารณะถอดบทเรียนทันทีหลังเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อสะท้อนความรู้สึกและผลกระทบจริงในพื้นที่ มีการจัดตั้งคณะทำงานประจำหมู่บ้านโดยมีสัดส่วนของตัวแทนประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เพื่อประเมินความคุ้มค่าและรายงานข้อมูลตรงถึง อบต. ได้ทันที นอกจากนี้ เน้นย้ำถึงการติดตามผลระยะยาวและขับเคลื่อนสู่ดิจิทัล โดยเสนอให้พัฒนาระบบแจ้งซ่อมบำรุงและระบบประเมินความพึงพอใจ/ร้องทุกข์ออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนช่วยสอดส่องดูแลทรัพย์สินส่วนรวมและส่งข้อมูลเชิงลึกแบบปัจจุบันทันด่วน ซึ่งจะช่วยให้ อบต. นำข้อร้องเรียนไปแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้อย่างทันท่วงที

อภิปรายผล

1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54) และเป็นเพศชาย (ร้อยละ 46)

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 60 ปี (ร้อยละ 40) รอง 21 - 40 ปี (ร้อยละ 37) 61 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 17) ส่วนต่ำกว่า 20 ปี ราย (ร้อยละ 6)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ร้อยละ 38.9) รองลงมาประถมศึกษา (ร้อยละ 30.1) อนุปริญญา/ปริญญาตรี จำนวน 98 ราย (ร้อยละ 26.8) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 4.1)

จำแนกตามอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 43) รองลงมา รับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 27.9) ค้าขาย (ร้อยละ 20.3) รับราชการ (ร้อยละ 8.8)

จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท (ร้อยละ 38.9) รองลงมา 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 31.5) ต่ำกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 18.6) 15,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ11)

2. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยสามารถอภิปรายจำแนกตามรายด้านและบริบทพื้นที่ได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ผลการวิจัยชี้ว่าประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ดีผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งสื่อดั้งเดิมอย่างเสียงตามสาย และสื่อดิจิทัลสมัยใหม่ (Facebook, Line) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ครอบคลุมถือเป็น “บันไดขั้นแรก” ของการสร้างการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ที่ระบุว่าการเปิดเผยข้อมูลอย่างรวดเร็วจะช่วยลดช่องว่างการใช้อำนาจและสร้างความไว้วางใจ นอกจากนี้ ในมิติเชิงพุทธบูรณาการยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมวัชรบัณฑิต ที่ว่าการรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงช่วยสร้างธัมมัญญุตา (ความรู้จักเหตุ) และ อัตถัญญุตา (ความรู้จักผล) ส่งผลให้เกิด ฉันทะ หรือความเต็มใจในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนร่วมกัน (พระธรรมวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ), 2566)

2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ผลการวิจัยชี้ว่าความกระตือรือร้นของประชาชนในด้านนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับโครงสร้างประชากร ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 43.0) และมีรายได้อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมาส ประสิทธิ์เขตกิจ (2563) ที่พบว่าประชาชนจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อปากท้องและการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจโดยตรง การที่ อบต.ทรายขาว มีทุนทางธรรมชาติและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุวัฒนธรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้ประชาชนเข้าร่วมกลุ่มอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างแพร่หลาย (พระธรรมวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ), 2566ก)

2.3 ด้านกระบวนการวิเคราะห์และวางแผน ผลการวิจัยชี้ว่า แม้ประชาชนจะเข้าร่วมเสนอแนะปัญหาและความต้องการในเวทีประชาคม แต่การตัดสินใจเชิงนโยบายและจัดสรรงบประมาณยังคงถูกกำกับโดยโครงสร้างและข้อระเบียบราชการส่วนกลางเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช วิทยะสิรินันท์ ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนของท้องถิ่นมักอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากเปิดโอกาสเพียงการเสนอความต้องการแต่ขาดอำนาจร่วมตัดสินใจในขั้นสุดท้าย ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ สัญญา เคณาภูมิ ว่าหากเวทีประชาคมไม่มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณจริง การมีส่วนร่วมจะตกอยู่ในภาวะ “การมีส่วนร่วมเชิงสัญลักษณ์” ตามทฤษฎีขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของ (Arnstein, S. R., 1969)

2.4 ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า รายการเกี่ยวกับการชี้แจงงบประมาณและการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดโครงการผ่านระบบออนไลน์ยังมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของสุพรรณี ฉายะบุตร ในเรื่องความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ของ (สุพรรณี ฉายะบุตร, 2562) และงานวิจัยของสุภมาส ประสิทธิ์เขตกิจ ที่เสนอแนะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนเอกสารงบประมาณเชิงเทคนิค

และภาษาทางการที่ซับซ้อน ให้กลายเป็นข้อมูลสรุปที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบได้อย่างแท้จริง (สุภมาส ประสิทธิ์เขตกิจ, 2563)

2.5 ด้านกระบวนการติดตามและประเมินผล ผลการวิจัยด้านนี้ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสะท้อนถึงจุดอ่อนสำคัญในวงจรการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช วิทยะสิรินันท์ ที่ระบุว่า ประชาชนมักมีส่วนร่วมในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลน้อยที่สุด เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเชิงเทคนิค (เช่น แบบแปลนวิศวกรรม หรือระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง) และมองว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐโดยตรง หากไม่แก้ปัญหานี้ ประชาชนจะยังคงเป็นเพียง ผู้ร่วมรับรู้ หรือ ผู้ปฏิบัติตาม แต่ไม่อาจยกระดับขึ้นเป็น หุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) (วิรัช วิทยะสิรินันท์, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

โมเดล TSAIK คือนวัตกรรมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดล TSAIK องค์ความรู้ใหม่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Google, 2026)

T = Together Planning (การร่วมวางแผนพัฒนาเชิงคุณภาพ)

การยกระดับการมีส่วนร่วมจาก รูปแบบตามระเบียบราชการ สู่ การร่วมคิดร่วมทำเชิงลึก ใช้ศาสนสถานเป็นฐานในการจัดเวทีประชาคมเพื่อสร้างความไว้วางใจ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มสตรีและคนรุ่นใหม่ร่วมกำหนดทิศทางพัฒนากับผู้นำอาวุโส เพื่อให้แผนพัฒนาสะท้อนความต้องการที่เท่าเทียมและตอบโจทย์ปัญหาพหุวัฒนธรรมในพื้นที่อย่างแท้จริง

S = Strategic Communication (การสื่อสารเชิงกลยุทธ์แบบสามประสาน)

การสร้างระบบสื่อสารที่มีชีวิตเพื่อสร้างความตระหนักรู้และความรู้สึกเป็นเจ้าของสาธารณสมบัติร่วมกัน ผสานเทคโนโลยีดิจิทัล (Facebook, Line, TikTok) เข้ากับสื่อดั้งเดิม (เสียงตามสาย) โดยมีเครือข่ายผู้นำศาสนา (พระสงฆ์/โต๊ะอิหม่าม) และผู้นำท้องที่ช่วยขับเคลื่อน พร้อมทั้งย่อยภาษาทางราชการให้เข้าใจง่ายและสื่อสารเชิงรุกในทุกระยะของโครงการ

A = Accountability (ธรรมาภิบาลโปร่งใสด้วยกลไกทางตรง)

การสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภาครัฐผ่านการตรวจสอบภาคประชาชน (Citizen Scrutiny) ให้ตัวแทนชาวบ้านและเยาวชนร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุและติดตามโครงการ มีการจัดอบรมทักษะการ

ตรวจงานและแบบแปลนวิศวกรรมพื้นฐานเพื่อลดข้อจำกัดทางเทคนิค รวมถึงปรับรูปแบบการรายงานงบประมาณเป็นสรุปสาระสำคัญที่เข้าใจง่ายในที่ประชุมหมู่บ้าน

I = Integrated Identity (เศรษฐกิจอัตลักษณ์พหุวัฒนธรรม)

การบูรณาการทุนทางธรรมชาติ และทุนทางวัฒนธรรม ของตำบลทรายขาวเพื่อสร้างความมั่งคั่งที่พึ่งพาตนเองได้ ใช้การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์พุทธ - มุสลิมและวิสาหกิจโฮมสเตย์เป็นเครื่องมือสร้างความสามัคคี นำรายได้กลับมาทำนุบำรุงศาสนสถาน ยกระดับมัคคุเทศก์และสินค้าท้องถิ่น ควบคู่กับการทำการตลาดออนไลน์เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชนอย่างทั่วถึง

K = Key Evaluation (การประเมินผลเน้นคุณค่าทางสังคม)

ตั้งคณะทำงานระดับหมู่บ้านสุ่มตรวจความก้าวหน้า ทำการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review) เพื่อพัฒนาแผนงาน และใช้นวัตกรรมแจ้งซ่อมออนไลน์ (E - Service) เพื่อการบำรุงรักษาสาธารณสมบัติอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนการประเมินผลให้เป็นเครื่องมือกระชับความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นระหว่าง อบต. กับชุมชน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจุดแข็งคือด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูล (ระดับมาก) แต่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนในด้านกระบวนการติดตามและประเมินผลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากผลการวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ควรกำหนดการส่งข้อมูลโครงการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน ประยุกต์ใช้ศาสนสถานจัดเวทีประชาคมย่อย พัฒนาระบบสื่อสารเชิงรุกที่ผสานสื่อดิจิทัลกับสื่อดั้งเดิมโดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ยกระดับการส่งเสริมเศรษฐกิจผ่านการแปรรูปสินค้าเกษตรและบรรจุภัณฑ์เพื่อเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุวัฒนธรรม พร้อมนำระบบ E - Service มาใช้ในการแจ้งซ่อมและร้องทุกข์ ควบคู่กับกลไกคณะทำงานหมู่บ้านสุ่มตรวจพื้นที่จริงและการจัดเวทีถอดบทเรียน (AAR) 2) ข้อเสนอแนะต่อชุมชนและสังคม ควรส่งเสริมสตรี เยาวชน และคนรุ่นใหม่ให้เป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลงในการร่วมคิด วางแผน และตัดสินใจ ผสานความร่วมมือระหว่างชาวไทยพุทธและไทยมุสลิมผ่านกลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้และความสามัคคี พร้อมปรับบทบาทประชาชนจากผู้รับรู้สู่การเป็น หุ้นส่วนการพัฒนาในการติดตาม ตรวจสอบ และดูแลสาธารณสมบัติ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรกำหนดนโยบายเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) ผ่านระบบดิจิทัล ผลักดันนโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียนฐานรากและปฏิรูปกลไกการติดตามประเมินผลจากรูปแบบเอกสารราชการสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ 4) ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในบริบทพหุวัฒนธรรมของ อปท. อื่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อทดลองใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มความโปร่งใส ตลอดจนการศึกษาการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาเพื่อยกระดับความสามัคคีและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2564). แนวคิดการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

บวรศักดิ์ ทวิพัฒน์. (2563). กฎหมายรัฐธรรมนูญ นิติธรรม และสิทธิชุมชน. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

พระธรรมวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ). (2566). พุทธวิธีการพัฒนาสังคมและชุมชนยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ). (2566ก). พระพุทธศาสนากับการพัฒนาพุทธบริษัท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิรัช วิทยะสิรินันท์. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น. วารสารพุทธจักร, 74(3), 88-89.

สัญญา เคณาภูมิ. (2563). อนาคตภาพการปกครองท้องถิ่นไทยจากฐานราก. มหาสารคาม: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุพรรณี ฉายะบุตร. (2562). หลักการบริหารจัดการรัฐกิจเพื่อชุมชนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภมาส ประสิทธิ์เขตกิจ. (2563). รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบความโปร่งใสขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 7(2), 120-125.

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว. (2565). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) องค์การบริหารส่วนตำบล ทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. ปัตตานี: งานนโยบายและแผน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลทรายขาว.

Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. Journal of the American Institute of Planners, 35(4), 216-224.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation. Ithaca, NY: Cornell University.

Google. (2026). Gemini (Gemini 3.6 Flash version) [Large language model]. Retrieved August 5, 2026, from https://gemini.google.com

บทความวิจัย

การศึกษากระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด*

A STUDY OF PRESERVICE MATHEMATICS TEACHERS' PROBLEM SITUATION DESIGN PROCESS WITHIN TRANSFORMATIVE LESSON STUDY INCORPORATING OPEN APPROACH

ธิฎารัตน์ รุจิราวินิจฉัย, คณิตา ปามุทา*
Tidarat Rujirawinitchai, Kanita Pamuta*
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี ประเทศไทย
Mathematics Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University
*Corresponding author E-mail: kanita.p@ubru.ac.th
*Tel: 062-987-9892

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อธิบายกระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด และ 2) วิเคราะห์ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ผู้เข้าร่วมวิจัยคือ นักศึกษาครูคณิตศาสตร์จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 28 คน ซึ่งร่วมออกแบบทดลองสอน สังเกต และสะท้อนผลเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ส่วนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 คนเป็นบริบทของการนำบทเรียนไปใช้ เครื่องมือวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนกระดาน แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน ใบงานนักเรียน และแบบบันทึกการสะท้อนผล เก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและหลักฐานจากชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามกรอบการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด ซึ่งจำแนกข้อมูลเป็นกระบวนการออกแบบแนวคิดที่คาดการณ์ แนวคิดที่เกิดขึ้นจริง และผลการสะท้อน ผลการวิจัยพบว่า 1) ในขั้นการออกแบบสถานการณ์ปัญหาร่วมกัน นักศึกษาครูเริ่มจากการวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 ออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน และคาดการณ์แนวคิดของนักเรียนหลายลักษณะ 2) ในขั้นการสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน สถานการณ์ปัญหาเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ การนับทีละตัว การระบุจำนวน 20 และ 21 การเปรียบเทียบจำนวนโดยใช้ความสัมพันธ์มากกว่า -น้อยกว่า และการสร้างประโยคสัญลักษณ์ และ 3) ในขั้นการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน นักศึกษาครูคณิตศาสตร์พบข้อจำกัดเกี่ยวกับสื่อ การนำเสนอสถานการณ์ปัญหา และช่องว่างระหว่างแนวคิดที่คาดการณ์กับแนวคิดจริงของนักเรียน ข้อค้นพบดังกล่าวนำไปใช้เป็นหลักฐานในการปรับปรุงบทเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

คำสำคัญ: การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด, กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหา, นักศึกษาครูคณิตศาสตร์

Abstract

This study aimed to: 1) describe the problem situation design process undertaken by preservice teachers within lesson study incorporating the Open Approach; and 2) analyze the results of implementing the problem situation in the classroom. A qualitative case study

* Received 20 July 2026; Revised 7 August 2026; Accepted 25 August 2026

methodology was employed as part of an elementary mathematics learning management course. The participants were 28 preservice mathematics teachers from a university in northeastern Thailand who collaboratively designed the lesson, conducted a microteaching session, observed the classroom, and reflected on the lesson over an eight - week period. Forty Grade 1 students served as the classroom context in which the lesson was implemented. The research instruments consisted of a lesson plan, a board plan, classroom observation records, student worksheets, and reflection records. Data were collected through participant observation and classroom - based evidence. Content analysis was conducted within the framework of lesson study incorporating the Open Approach. The data were categorized into the design process, anticipated student ideas, actual student ideas, and reflection outcomes. The findings revealed that: 1) during the collaborative problem situation design phase, the preservice teachers began by analyzing the mathematical content concerning numbers greater than 10, designed a problem situation related to students' experiences, and anticipated various student ideas; 2) during the collaborative classroom observation phase, the problem situation provided opportunities for students to demonstrate mathematical ideas, including counting one by one, identifying the numbers 20 and 21, comparing quantities using greater - than and less - than relationships, and constructing number sentences; and 3) during the collaborative reflection phase, the preservice mathematics teachers identified limitations concerning the instructional materials, presenting the problem situation, and the gap between anticipated and actual student ideas. These findings were subsequently used as evidence to refine the lesson in accordance with students' learning.

Keywords: Transformative Lesson Study incorporating Open Approach (TLSOA), Problem Situation Design Process, Preservice Mathematics Teachers

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการคิดอย่างมีเหตุผล การแก้ปัญหา การสื่อสารเชิงปริมาณ และการเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง โดยเฉพาะระดับประถมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจำนวนและความสัมพันธ์ของจำนวน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ ทักษะ และกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ความเข้าใจเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 เป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนผ่านจากการนับจำนวนไปสู่การรวมเป็นสิบ การเปรียบเทียบจำนวน และความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าประจำหลัก การจัดการเรียนรู้จึงไม่ควรมุ่งเพียงการจดจำสัญลักษณ์หรือการหาคำตอบสุดท้าย แต่ควรใช้สถานการณ์ปัญหาที่มีความหมายและสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างความหมายและแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ของตนเอง การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ชั้นเรียนที่ใช้การศึกษาชั้นเรียนร่วมกับวิธีการแบบเปิดช่วยสนับสนุนการสร้างความหมายทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ขณะที่การเลือกใช้สื่อและกิจกรรมที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้อย่างมีความหมายได้ (Bunlang, S. et al., 2024); (Changsri, N. et al., 2024)

อย่างไรก็ตาม การออกแบบสถานการณ์ปัญหาที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนคิดได้หลายวิธีเป็นงานที่ซับซ้อนสำหรับนักศึกษาครู เนื่องจากต้องเชื่อมโยงเป้าหมายทางคณิตศาสตร์ บริบทของผู้เรียน คำสั่ง สื่อ และแนวคิดที่อาจเกิดขึ้น การคาดการณ์แนวคิดมิได้มีหน้าที่ทำนายคำตอบของนักเรียนให้ครบถ้วน แต่ช่วยเตรียมการสังเกต

การเลือกแนวคิด และการอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน (Stein, M. K. et al., 2008) การคาดการณ์เหตุผลของนักเรียนและการเตรียมคำถามยังต้องอาศัยหลักฐานเกี่ยวกับการคิดจริงของผู้เรียน และนักศึกษาครูอาจคาดการณ์ได้อย่างจำกัดเมื่อยังไม่มีประสบการณ์กับผลงานของนักเรียน (Vale, C. et al., 2019) การเรียนรู้ที่จะสังเกตและตีความแนวคิดของผู้เรียนจึงต้องอาศัยหลักฐานและการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง มิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ (Yilmaz, N. & Yetkin Ozdemir, I. E., 2023) การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด หรือ Transformative Lesson Study incorporating Open Approach (TLSOA) ทำให้การออกแบบบทเรียนดำเนินเป็นวงจรของการร่วมวางแผน การร่วมสังเกต และการร่วมสะท้อนผล โดยใช้เหตุการณ์และแนวคิดของนักเรียนเป็นหลักฐานในการปรับบทเรียน (Inprasitha, M., 2022) ในบริบทไทย การทำงานร่วมกันภายใต้ TLSOA ยังช่วยให้ทีมเชื่อมโยงความรู้ด้านเนื้อหา วิธีสอน และการคิดของผู้เรียนเข้าด้วยกัน (Lunsak, C. et al., 2026) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาอธิบายผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูมากกว่ากระบวนการระดับบทเรียนที่นักศึกษาครูเริ่มจากการออกแบบสถานการณ์ปัญหา คาดการณ์แนวคิด นำบทเรียนไปใช้ เปรียบเทียบแนวคิดที่คาดการณ์กับแนวคิดที่เกิดขึ้นจริง และใช้ความแตกต่างดังกล่าวปรับปรุงบทเรียน โดยเฉพาะในเนื้อหาเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

กรณีศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา โดยมีนักศึกษาครูคณิตศาสตร์จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 28 คน เข้าร่วมการออกแบบ ทดลองสอน สังเกต และสะท้อนผลเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ส่วนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 คนเป็นบริบทของการนำบทเรียนไปใช้ นักศึกษาครูร่วมกันออกแบบสถานการณ์ปัญหา “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” ในเนื้อหาเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 โดยใช้การเปรียบเทียบจำนวนสุนัขและแมวในฟาร์มเป็นบริบทใกล้ตัวของผู้เรียน กระบวนการทำงานครอบคลุมการวิเคราะห์เนื้อหาและบริบทผู้เรียน การออกแบบสถานการณ์ปัญหา คำสั่งและสื่อ การคาดการณ์แนวคิดของนักเรียน การทดลองสอน การสังเกตแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และการสะท้อนผลจากหลักฐานของผู้เรียน บริบทดังกล่าวจึงช่วยให้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นักศึกษาครูออกแบบและคาดการณ์ไว้กับแนวคิดที่นักเรียนแสดงออกจริง รวมถึงเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความเหมือนและความแตกต่างระหว่างแนวคิดทั้งสองส่วน

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อธิบายกระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด และ 2) วิเคราะห์ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียน การศึกษานี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างด้านคำอธิบายกระบวนการออกแบบระดับบทเรียน โดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างการออกแบบ การคาดการณ์ การสังเกตแนวคิดที่เกิดขึ้นจริง และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงบทเรียนจากหลักฐานของผู้เรียน ข้อค้นพบจะช่วยให้เห็นทั้งกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาครูและบทบาทของสถานการณ์ปัญหาในการเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารายวิชาครูคณิตศาสตร์ การออกแบบสถานการณ์ปัญหา และการดำเนินชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายกระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูภายใต้การดำเนินการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด

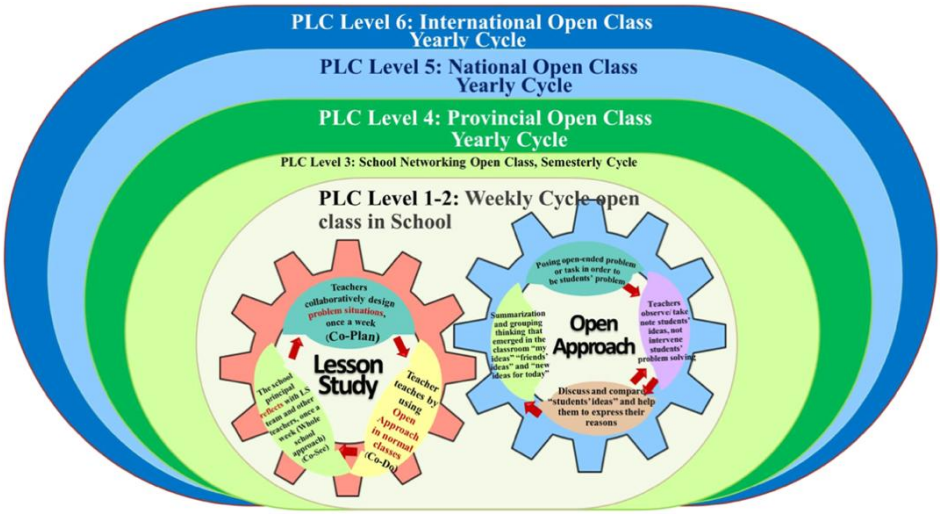
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะกรณีศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้รายวิชาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา โดยให้นักศึกษาครูคณิตศาสตร์เรียนรู้การออกแบบสถานการณ์ปัญหาผ่านการปฏิบัติจริงตามกรอบการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด (TLSOA) ทีมการศึกษาชั้นเรียนประกอบด้วยอาจารย์ประจำสาขาวิชา ครูประจำการ และนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 28 คน มีกระบวนการดำเนินการวิจัยดังตารางที่ 1

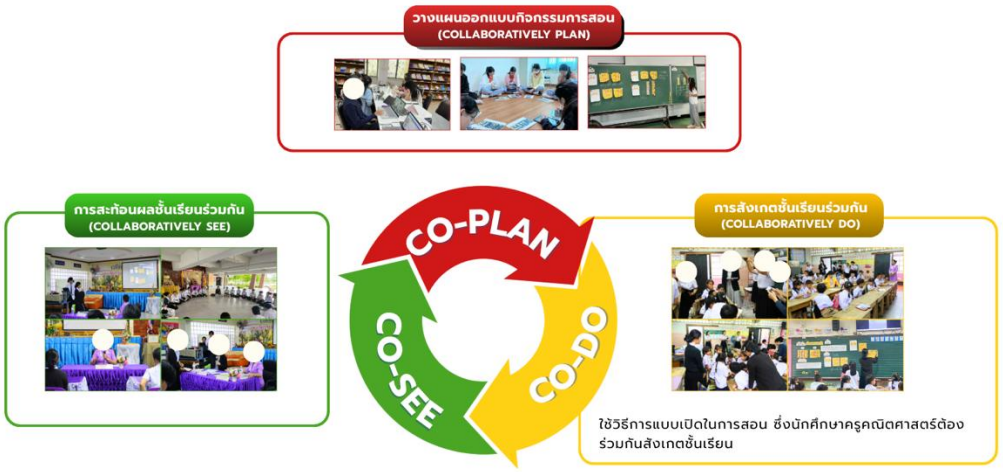
ตารางที่ 1 แผนการดำเนินการวิจัยและการเก็บข้อมูล

ช่วงเวลา	กิจกรรมหลัก	บทบาทของนักศึกษาครูและข้อมูลที่เก็บรวบรวม
สัปดาห์ที่ 1	ปฐมนิเทศรายวิชา และนำเสนอข้อมูลเชิงทฤษฎีของ TLSOA model	ทำความเข้าใจบทบาทของผู้สอน ผู้สังเกต และผู้สะท้อนผล พร้อมกำหนดประเด็นการสังเกต
สัปดาห์ที่ 2	วิเคราะห์เนื้อหาและหนังสือเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เรื่องจำนวนที่มากกว่า 10	ระบุเป้าหมายทางคณิตศาสตร์ สาระสำคัญ และความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน
สัปดาห์ที่ 3	ออกแบบสถานการณ์ปัญหา คำสั่ง	ร่วมกันออกแบบสถานการณ์ “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” และจัดทำร่างแผนการจัดการเรียนรู้
สัปดาห์ที่ 4	คาดการณ์แนวคิดของนักเรียน และจัดทำแผนกระดาน	บันทึกแนวคิดที่คาดการณ์ วิธีการแก้ปัญหา สื่อ และลำดับแนวคิดของนักเรียนเพื่อการอภิปรายร่วมกัน
สัปดาห์ที่ 5	ทดลองสอน (Micro Teaching)	ตัวแทนนักศึกษาครูคณิตศาสตร์สอน นักศึกษาที่เหลือเป็นผู้สังเกต เก็บข้อมูลจากแบบบันทึกการสังเกต
สัปดาห์ที่ 6	สะท้อนผลและปรับปรุงบทเรียน	ปรับสถานการณ์ปัญหา คำสั่ง สื่อ แผนกระดาน และแนวคำถามจากหลักฐานที่พบ
สัปดาห์ที่ 7	ดำเนินการสอนในชั้นเรียนจริง	ตัวแทนนักศึกษาครูที่ทำหน้าที่สอน นักศึกษาที่ทำหน้าที่สังเกต อาจารย์ และครู เก็บใบงานและบันทึกแนวคิดของนักเรียน
สัปดาห์ที่ 8	สะท้อนผลหลังสอนและสังเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาและบทเรียนที่นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากชั้นเรียนจริง



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

TLSOA model: open class as a continuum of multi - level PLC (Inprasitha, M., 2025)



ภาพที่ 2 แสดงการดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย นักศึกษาครูคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 28 คน ซึ่งลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ได้เข้าร่วมกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ ก่อนนำไปใช้ในบริบทโรงเรียน โดยการเรียนการสอนดังกล่าวมุ่งพัฒนาความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ผ่านกระบวนการการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด นักศึกษาได้ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ปัญหา “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” ในสาระการเรียนรู้จำนวนและการดำเนินการ เรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 จากนั้นนำกิจกรรมดังกล่าวไปจัดการเรียนรู้กับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 คน ในโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

จริยธรรมการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้รับอนุญาตจากกลุ่มเป้าหมาย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่ผู้เกี่ยวข้องก่อนดำเนินกิจกรรม หนังสืออนุญาตสถานศึกษาและได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยข้อมูลของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์และนักเรียนถูกนำเสนอโดยไม่เปิดเผยชื่อจริงและใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการออกแบบ ทดลองใช้ และสะท้อนผลสถานการณ์ปัญหา ร่วมกับการรวบรวมข้อมูลจากแผนการจัดการเรียนรู้ แผนกระดาน แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน ใบงานนักเรียน และแบบบันทึกการสะท้อนผล การเก็บข้อมูลครอบคลุมช่วงการดำเนินกิจกรรมในรายวิชาและการนำสถานการณ์ปัญหาไปใช้ในชั้นเรียนจริง เพื่อให้เห็นกระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหา แนวคิดที่เกิดขึ้นของนักเรียน และบทเรียนจากการสะท้อนผลร่วมกันของทีมการศึกษาชั้นเรียน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ แผนกระดาน แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน ใบงานนักเรียน และแบบบันทึกการสะท้อนผลต่อผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาและครูประจำการที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย เนื้อหาคณิตศาสตร์ สถานการณ์ปัญหา คำสั่ง สื่อการเรียนรู้ และประเด็นการสังเกต จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ชนิด ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ สถานการณ์ปัญหาจำนวนที่มากกว่า 10 2) แผนการใช้กระดาน 3) ใบงานนักเรียน 4) แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน และ 5) แบบบันทึกการสะท้อนผล โดยเครื่องมือแต่ละชนิดใช้เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการออกแบบบทเรียน แนวคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และข้อค้นพบจากการสะท้อนผลร่วมกันของทีมการศึกษาชั้นเรียน



ภาพที่ 3 แสดงสถานการณ์ปัญหาและคำสั่ง เรื่อง “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2568)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้ามแหล่งข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการใช้กระดาน ใบงานนักเรียน แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน และแบบบันทึกการสะท้อนผล เพื่อยืนยันว่าข้อค้นพบมีความสอดคล้องกัน พร้อมทดลองใช้เครื่องมือผ่านการสอนจำลอง (Microteaching) ก่อนปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียนจริง นอกจากนี้ ยังใช้การสะท้อนผลร่วมกันของทีมการศึกษาชั้นเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและลดอคติในการตีความข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ภายใต้การดำเนินการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด และ 2) ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียน ดังนี้

1. กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ภายใต้การดำเนินการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด ผลการวิเคราะห์พบว่า กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์เกิดขึ้นผ่านการทำงานร่วมกันในทีมการศึกษาชั้นเรียน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 และพิจารณาว่าจะออกแบบสถานการณ์อย่างไรให้ใกล้ตัวนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทีมผู้สอนจึงกำหนดสถานการณ์ปัญหา คือ “ครูเหมยเปิดฟาร์มเลี้ยงสุนัขและแมว ในเดือนนี้สุนัขและแมวในฟาร์มของครูเหมยคลอดลูกออกมาหลายตัว ครูจะให้นักเรียนช่วยหาว่าสัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” จากนั้นกำหนดคำสั่งว่า “ให้นักเรียนแสดงวิธีการ (How to) หาสุนัขกับแมวว่าสัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” ลักษณะของคำสั่งดังกล่าวไม่ได้กำหนดวิธีคิดตายตัว แต่เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกวิธีแสดงแนวคิดของตนเอง

ในขั้นการวางแผนร่วมกัน นักศึกษาครูคณิตศาสตร์ร่วมกันคาดการณ์แนวคิดของนักเรียนไว้หลายลักษณะ ได้แก่ การนับทีละตัว การจับคู่สุนัขกับแมว การจับคู่สิ่งที่เหมือนกันแล้วนำมาบวกกัน การจัดกลุ่มทีละ 5 การเรียงแมวให้เหมือนสุนัข และการจัดเรียงบล็อกในรูปหลักสิบและหลักหน่วย การคาดการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาครูไม่ได้มองสถานการณ์ปัญหาเพียงเพื่อหาคำตอบว่า “แมวมีจำนวนมากกว่าสุนัข” แต่ใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นพื้นที่สำหรับเปิดแนวคิดทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างหลากหลาย แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวคิดของนักเรียนที่คาดการณ์ไว้ในการออกแบบสถานการณ์ปัญหา

แนวคิดที่คาดการณ์	ลักษณะของแนวคิด	ความหมาย
การนับทีละตัว	นับจำนวนสุนัขและแมวแยกกันโดยนับทีละหนึ่ง	การระบุจำนวนและเปรียบเทียบจำนวน
การจับคู่	จับคู่สุนัขกับแมวทีละตัวแล้วพิจารณาส่วนที่เหลือ	ความสัมพันธ์มากกว่า - น้อยกว่าแบบหนึ่งต่อหนึ่ง
การจัดกลุ่มหลักสิบและหลักหน่วย	จัดกลุ่มละ 5 หรือกลุ่มที่มีโครงสร้างใกล้เคียงกันแทน 20 เป็นสองกลุ่มสิบ และ 21 เป็นสองกลุ่มสิบกับหนึ่งหน่วย	การมองจำนวนผ่านโครงสร้างกลุ่มความเข้าใจค่าประจำหลักเบื้องต้น และกลุ่มฐานสิบ

ในขั้นการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน นักศึกษาครูคณิตศาสตร์ได้ใช้ข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียน ใบงานนักเรียน และแบบบันทึกการสะท้อนผล มาพิจารณาคุณภาพของสถานการณ์ปัญหาที่ออกแบบไว้ พบประเด็นสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรก ข้อจำกัดของสื่อการสอน โดยสื่อบล็อกแม่เหล็กรูปสุนัขและแมวมีความเปราะบางและยึดติดกับกระดานได้ไม่เสถียร ด้านที่สอง การนำเสนอสถานการณ์ปัญหายังรวบรัดและรวดเร็วเกินไป ทำให้นักเรียนบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงปัญหาในฐานะ “ปัญหาของตนเอง” ได้เต็มที่ และด้านที่สาม ช่องว่างระหว่างแนวคิดที่คาดการณ์ไว้กับแนวคิดจริงของนักเรียน ทำให้การเชื่อมโยงแนวคิดไปสู่องค์ความรู้หลักใช้เวลานานกว่าที่วางแผนไว้ นอกจากนี้ ทีมการศึกษาชั้นเรียนยังเสนอให้จัดกลุ่มผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลรายบุคคลเกี่ยวกับความสามารถและลักษณะเฉพาะของนักเรียน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความหลากหลายและเอื้อต่อการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน จากหลักฐานการสังเกตชั้นเรียนนักศึกษาครูเปลี่ยนจุดสนใจจากคำตอบที่ถูกต้องไปสู่การสังเกตแนวคิดของนักเรียน

2. ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ใบงานนักเรียนและข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียนพบว่า การใช้สถานการณ์ปัญหา “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่หลากหลาย แม้แนวคิดที่เกิดขึ้นจริงยังไม่ครอบคลุมทุกแนวคิดที่นักศึกษาครูคาดการณ์ไว้ก็ตาม นักเรียนบางกลุ่มใช้การนับทีละตัวแล้วสรุปว่าแมวมากกว่าสุนัข บางกลุ่มระบุจำนวนสุนัข 20 ตัว และแมว 21 ตัว แล้วเปรียบเทียบมากกว่า - น้อยกว่า ขณะที่บางกลุ่มสร้างประโยคสัญลักษณ์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ 21 แม้ประโยคสัญลักษณ์บางส่วนยังไม่สัมพันธ์กับข้อมูลในสถานการณ์ปัญหาโดยตรง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แนวคิดทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ปรากฏในใบงาน

กลุ่ม	แนวคิดที่ปรากฏในใบงาน	ผลวิเคราะห์
กลุ่มที่ 1	นับจำนวนสุนัขและแมว แล้วสรุปว่าแมวเยอะกว่า สุนัขน้อยกว่า	แสดงการรับรู้ความสัมพันธ์มากกว่า - น้อยกว่า แต่ยังไม่ระบุจำนวนของสัตว์แต่ละชนิดอย่างชัดเจน
กลุ่มที่ 2	เขียนคำตอบว่าแมวมากกว่า สุนัขน้อยกว่า และระบุว่ามีการนับแมว	มีร่องรอยการใช้การนับ แต่การสื่อสารวิธีคิดยังไม่สมบูรณ์
กลุ่มที่ 3	นับสุนัขได้ 20 และแมวได้ 21 ใช้ 20 + 1 = 21 และมี 23 - 2 = 21	มีการเชื่อมโยงจำนวน 20 และ 21 แต่บางประโยคสัญลักษณ์ยังไม่ได้ใช้ข้อมูลจากสถานการณ์ปัญหาโดยตรง
กลุ่มที่ 4	นับสุนัขก่อน แล้วนับแมว ได้สุนัข 20 แมว 21 ตัว จึงสรุปว่าสุนัขน้อยกว่าแมว	แสดงจำนวนและความสัมพันธ์ของจำนวนได้ชัดเจนที่สุดในชุดข้อมูลใบงาน

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงกับแนวคิดที่นักศึกษาครูคาดการณ์ไว้ พบว่า การนับทีละตัวและการเปรียบเทียบจำนวนเป็นแนวคิดที่ปรากฏทั้งในขั้นการคาดการณ์และในใบงานของนักเรียน ขณะที่การจับคู่แบบหนึ่งต่อหนึ่ง การจัดกลุ่มทีละ 5 การจัดเรียงให้มีโครงสร้างเดียวกัน และการแสดงจำนวนด้วยหลักสิบและหลักหน่วยยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในหลักฐานจากใบงาน ส่วนการเขียนประโยคสัญลักษณ์เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน แม้ไม่ได้เป็นจุดเน้นหลักของการคาดการณ์ไว้ก่อนสอน

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นช่องว่างระหว่างแนวคิดที่คาดการณ์กับแนวคิดที่เกิดขึ้นจริง โดยการคาดการณ์ช่วยกำหนดประเด็นเบื้องต้นสำหรับการสังเกต แต่ไม่สามารถครอบคลุมวิธีคิดทั้งหมดของนักเรียนได้ ความเหมือนและความแตกต่างที่พบจึงถูกนำมาใช้เป็นหลักฐานในการสะท้อนผล เพื่อกลับไปตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายทางคณิตศาสตร์ คำสั่ง สื่อ แนวคิดที่คาดการณ์ และแนวคิดของนักเรียนในชั้นเรียน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเลือกโจทย์หรือการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แต่เป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันที่เชื่อมโยงการวิเคราะห์เนื้อหาคณิตศาสตร์ ประสบการณ์ของผู้เรียน การกำหนดสถานการณ์ปัญหา คำสั่ง สื่อการเรียนรู้ และการคาดการณ์แนวคิดของนักเรียน นักศึกษาครูเริ่มจากการวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 แล้วนำบริบทเกี่ยวกับสุนัขและแมวในฟาร์มมาใช้สร้างสถานการณ์ “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” พร้อมกำหนดคำสั่งที่ไม่ระบุวิธีหาคำตอบไว้ล่วงหน้า ลักษณะดังกล่าวเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกและแสดงวิธีคิดของตนเอง แทนการดำเนินการตามขั้นตอนที่ผู้สอนกำหนดเพียงวิธีเดียว ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด ซึ่งให้ความสำคัญกับการออกแบบสถานการณ์ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน การอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิด และการสรุปบทเรียนจากแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน โดยครูใช้หลักฐานจากการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นฐานในการพัฒนาบทเรียน (Inprasitha, M., 2022)

การคาดการณ์แนวคิดของนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหา นักศึกษาครูได้คาดการณ์แนวคิดไว้หลายลักษณะ ได้แก่ การนับทีละตัว การจับคู่แบบหนึ่งต่อหนึ่ง การจัดกลุ่มทีละ 5 และการแสดงจำนวนผ่านหลักสิบและหลักหน่วย การคาดการณ์ดังกล่าวไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำนายวิธีคิดของนักเรียนให้ครบถ้วน แต่ทำหน้าที่เป็นกรอบเบื้องต้นสำหรับเตรียมการสังเกต การตั้งคำถาม การเลือกแนวคิด และการเชื่อมโยงแนวคิดในการอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน สอดคล้องกับข้อเสนอที่ว่า การคาดการณ์แนวคิดช่วยให้ผู้สอนเตรียมการตอบสนองต่อวิธีคิดที่อาจปรากฏขึ้น แต่ต้องเปิดรับแนวคิดอื่นที่อยู่นอกเหนือจากสิ่งที่วางแผนไว้ด้วย (Stein, M. K. et al., 2008); (Vale, C. et al., 2019) เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดที่คาดการณ์กับหลักฐานจากชั้นเรียน นักศึกษาครูพบข้อจำกัดเกี่ยวกับความพร้อมของสื่อ การนำเสนอสถานการณ์ปัญหาที่รวดเร็วเกินไป การจัดกลุ่มผู้เรียน และช่องว่างระหว่างแนวคิดที่คาดการณ์กับแนวคิดที่เกิดขึ้นจริง ประเด็นเหล่านี้ทำให้เห็นว่ากระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหาไม่ได้สิ้นสุดเมื่อจัดทำแผนการสอนเสร็จ แต่ดำเนินต่อเนื่องผ่านการทดลองใช้ การสังเกต และการสะท้อนผลจากหลักฐานของผู้เรียน การเรียนรู้ที่จะสังเกตและตีความแนวคิดของนักศึกษาครูจึงต้องอาศัยประสบการณ์จากชั้นเรียนและการสะท้อนผลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Yilmaz, N. & Yetkin Ozdemir, I. E., 2023) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษาภายใต้รายวิชาเฉพาะ ข้อค้นพบจึงสะท้อนลักษณะของกระบวนการที่เกิดขึ้นในบริบทที่ศึกษา และยังไม่เพียงพอสำหรับสรุปเชิงสาเหตุว่ากระบวนการดังกล่าวทำให้ความสามารถของนักศึกษาครูเพิ่มขึ้น

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้สถานการณ์ปัญหา “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงแนวคิดทางคณิตศาสตร์หลายลักษณะ ได้แก่ การนับสุนัขและแมวทีละตัว การระบุจำนวนสุนัข 20 ตัวและแมว 21 ตัว การเปรียบเทียบจำนวนโดยใช้ความสัมพันธ์มากกว่า -น้อยกว่า และการสร้างประโยคสัญลักษณ์ เช่น (20+1 = 21) และ (23 - 2 = 21) แนวคิดเหล่านี้แสดงให้เห็นว่านักเรียนไม่ได้มีเพียงคำตอบว่าแมวหรือสุนัขมีจำนวนมากกว่า แต่มีร่องรอยของกระบวนการระบุจำนวน การเปรียบเทียบ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจำนวน แม้ประโยคสัญลักษณ์บางส่วนยังไม่ได้เชื่อมโยงกับข้อมูลในสถานการณ์ปัญหาโดยตรง แต่สามารถใช้เป็นหลักฐานให้นักศึกษาครูตั้งคำถามต่อไปว่า นักเรียนสร้างประโยคดังกล่าวจากข้อมูลใด และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง 20 กับ 21 อย่างไร การพิจารณาร่องรอยของวิธีคิดในลักษณะนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่แสดงว่า ชั้นเรียนคณิตศาสตร์ซึ่งใช้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิดสามารถสนับสนุนให้นักเรียนสร้างความหมายทางคณิตศาสตร์ผ่านการแก้ปัญหาและการแสดงแนวคิดของตนเอง (Bunlang, S. et al., 2024)

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงกับแนวคิดที่นักศึกษาครูคาดการณ์ไว้ พบว่า การนับทีละตัวเป็นแนวคิดที่ปรากฏทั้งในการคาดการณ์และในใบงานของนักเรียน ขณะที่การจับคู่แบบหนึ่งต่อหนึ่ง การจัดกลุ่มทีละ 5 และการแสดงจำนวนด้วยโครงสร้างหลักสิบและหลักหน่วยยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน ส่วนการสร้างประโยคสัญลักษณ์เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน แม้ไม่ได้เป็นจุดเน้นหลักของการคาดการณ์ ความแตกต่างดังกล่าวไม่ควรถูกตีความว่าเป็นความผิดพลาดของการคาดการณ์หรือการออกแบบบทเรียน แต่เป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นขอบเขตของประสบการณ์เดิมของนักศึกษาครู และความหลากหลายของวิธีที่นักเรียนใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหา การนำความแตกต่างนี้เข้าสู่การสะท้อนผลร่วมกันช่วยให้ทีมการศึกษาชั้นเรียนกลับไปพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายทางคณิตศาสตร์ คำสั่ง สื่อ แนวคิดที่คาดการณ์ และแนวคิดที่เกิดขึ้นจริง งานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาความรู้ผนวกวิธีสอนของครูภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิดได้ชี้ให้เห็นในทิศทางเดียวกันว่า การร่วมกันพิจารณาแนวคิดของนักเรียนช่วยให้ครูเชื่อมโยงเนื้อหาคณิตศาสตร์กับการคิดของผู้เรียนได้ชัดเจนขึ้น (Lunsak, C. et al., 2026)

นอกจากนี้ ข้อจำกัดเกี่ยวกับสื่อบล็อกแม่เหล็ก การนำเสนอสถานการณ์ปัญหา และการจัดกลุ่มผู้เรียนสะท้อนว่า คุณภาพของสถานการณ์ปัญหาไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อความของสถานการณ์ปัญหาเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับวิธีนำเสนอ ความพร้อมของสื่อ และเงื่อนไขในการทำงานร่วมกันของนักเรียนด้วย สื่อที่ไม่มั่นคงหรือการนำเสนอที่รวดเร็วอาจจำกัดโอกาสที่นักเรียนจะทำความเข้าใจสถานการณ์และใช้สื่อแสดงแนวคิด ขณะที่การจัดกลุ่มโดยไม่พิจารณาข้อมูลรายบุคคลอาจทำให้นักเรียนบางคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาไม่เต็มที่ งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้แพทเทิร์นบล็อกในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ช่วยยืนยันความสำคัญของการออกแบบสื่อและกิจกรรมให้สัมพันธ์กับแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่ต้องการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออก (Changsri, N. et al., 2024) อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้เก็บข้อมูลเพื่อทดสอบผลของสื่อหรือการจัดกลุ่มโดยตรง ประเด็นดังกล่าวเป็นข้อค้นพบจากการสะท้อนผลสำหรับนำไปปรับปรุงบทเรียน มากกว่าจะสรุปว่าสื่อหรือรูปแบบการจัดกลุ่มเป็นสาเหตุโดยตรงของแนวคิดที่เกิดขึ้น ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาโดยรวมสะท้อนว่า แนวคิดของนักเรียนที่ปรากฏในชั้นเรียนสามารถทำหน้าที่เป็นหลักฐานให้นักศึกษาครูกลับไปตรวจสอบการออกแบบ คำสั่ง สื่อ และแนวคิดที่คาดการณ์ เพื่อปรับบทเรียนให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

กระบวนการออกแบบสถานการณ์ปัญหา “สัตว์ชนิดไหนมีจำนวนมากกว่ากัน” ในสาระการเรียนรู้จำนวนและการดำเนินการ เรื่องจำนวนที่มากกว่า 10 ผ่านวง PLC ภายใต้การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด ช่วยให้นักศึกษาครูคณิตศาสตร์มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบสถานการณ์ปัญหา การคาดการณ์แนวคิดของ

นักเรียน การสังเกตแนวคิดที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาบทเรียน กระบวนการดังกล่าวทำให้นักศึกษาครูไม่ได้มุ่งออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ได้คำตอบสุดท้ายเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับการออกแบบเงื่อนไขที่เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงวิธีคิดทางคณิตศาสตร์อย่างหลากหลาย ผลการใช้สถานการณ์ปัญหาในชั้นเรียนพบว่า นักเรียนสามารถแสดงแนวคิดได้หลายระดับ ตั้งแต่การนับทีละตัว การระบุจำนวนสุนัข 20 ตัว และแมว 21 ตัว การเปรียบเทียบมากกว่า - น้อยกว่า ไปจนถึงการสร้างประโยคสัญลักษณ์ แม้แนวคิดบางส่วนยังไม่สัมพันธ์กับข้อมูลในสถานการณ์ปัญหาโดยตรง แต่แนวคิดเหล่านี้เป็นหลักฐานสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาครูเข้าใจระดับความเข้าใจของผู้เรียน และนำไปใช้ในการออกแบบคำถาม การอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน และการปรับปรุงบทเรียนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การสะท้อนผลร่วมกันทำให้เห็นข้อจำกัดของสื่อ การนำเสนอสถานการณ์ปัญหา การจัดกลุ่มผู้เรียน และช่องว่างระหว่างแนวคิดที่คาดการณ์ไว้กับแนวคิดจริงของนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาชั้นเรียนต่อไป ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ครูและนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการคาดการณ์แนวคิดของนักเรียนก่อนสอน แต่ไม่ควรใช้การคาดการณ์เป็นกรอบปิดกั้นแนวคิดอื่นที่อาจเกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ควรออกแบบสถานการณ์ปัญหาให้สัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน มีคำสั่งที่เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงวิธีคิด และเตรียมสื่อที่แข็งแรง ใช้งานง่าย และเอื้อต่อการอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน นอกจากนี้ ควรใช้ข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนในการจัดกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรเก็บข้อมูลบทสนทนาในชั้นเรียน วิดีทัศน์การอภิปราย และบันทึกการสะท้อนผลแบบถอดความอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การเลือกใช้แนวคิดของนักเรียนในการอภิปราย รวมทั้งอาจศึกษาการพัฒนาความสามารถของนักศึกษาครูคณิตศาสตร์ในการคาดการณ์ สังเกต และสะท้อนผลแนวคิดของนักเรียนในหลายวงรอบของการศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2568). คณิตศาสตร์สำหรับระดับประถมศึกษา ป.1 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท ไอ-ปริ้นต์ ดีไซน์ จำกัด.

Bunlang, S. et al. (2024). Students' mathematization in mathematics classrooms using the Thailand lesson study incorporated open approach model. International Journal for Lesson and Learning Studies, 13(1), 14-27.

Changsri, N. et al. (2024). The use of pattern blocks in developing students' higher - order thinking skills. International Journal for Lesson and Learning Studies, 13(4), 246-264.

Inprasitha, M. (2022). Lesson study and open approach development in Thailand: A longitudinal study. International Journal for Lesson and Learning Studies, 11(5), 1-15.

_____. (2025). "Mathematics education research embedded in classroom practice", in Cornejo, C., Felmer, P., Gómez, D.M., Dartnell, P., Araya, P., Peri, A. and Randolph, V. (Eds). In Proceedings of the 48th Conference of the International Group for the Psychology of Mathematics Education (PME 48) (pp. 108-114). Santiago: PME.

Lunsak, C. et al. (2026). Developing primary teachers' pedagogical content knowledge on fractions through transformative lesson study incorporating open approach model: A collaborative case study. International Journal for Lesson and Learning Studies, 15(5), 89-106.

Stein, M. K. et al. (2008). Orchestrating productive mathematical discussions: Five practices for helping teachers move beyond show and tell. Mathematical Thinking and Learning, 10(4), 313-340.

Vale, C. et al. (2019). Anticipating students' reasoning and planning prompts in structured problem-solving lessons. Mathematics Education Research Journal, 31, 1-25. https://doi.org/10.1007/s13394-018-0239-5.

Yilmaz, N. & Yetkin Ozdemir, I. E. (2023). Pre-service mathematics teachers' learning to notice student statistical thinking in the context of lesson study. International Electronic Journal of Mathematics Education, 18(3), em0745. https://doi.org/10.29333/iejme/13398.

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ*

THE FACTORS INFLUENCING THE CUSTOMER SERVICES COMPETENCIES: AIR FREIGHT FORWARDER COMPANY

อธิป สาโรวาท*, รัชตะ จันทร์พาณิชย์, ปิยวิทย์ มั่งมูล
Athip Sarowart*, Ratchata Chantarapanich, Piyawit Mangmool
กองวิชาวิทยาการการบิน สถาบันการบินพลเรือน กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Aviation Science Management Division, Civil Aviation Training Center, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: athip.catc@gmail.com
*Tel: 091-446-3998

บทคัดย่อ

บทความครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ จำนวน 178 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการบริหารทีม (X1) อิทธิพลและแรงบันดาลใจ (X2) การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (X3) และปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง (X4) ค่านิยมและความเชื่อ (X5) และการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ (X6) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ได้ร้อยละ 52.00 และเมื่อปรับแก้แล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 50.30 (R^2 = .520, Adjusted R^2 = .503) โดยแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 30.87$, $p < .001$) ทั้งนี้ พบว่า การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ และการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะ ขณะที่การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และค่านิยมและความเชื่อ มีอิทธิพลเชิงลบ ส่วนการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมการถดถอยที่ได้คือ $Y = 1.249 + 0.576 (X_1) + 0.088 (X_2) - 0.170 (X_3) + 0.087 (X_4) - 0.115 (X_5) + 0.209 (X_6)$ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เพื่อยกระดับสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ปัจจัยองค์กร, เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์, บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ

Abstract

This study aimed to 1) examine the levels of leadership factors and organizational values and culture influencing the competencies of customer service officers in international air freight forwarding companies and 2) investigate the factors affecting their competencies. This study employed a quantitative research. The sample comprised 178 customer service officers employed

* Received 18 July 2026; Revised 7 August 2026; Accepted 25 August 2026

by international air freight forwarding companies, selected through convenience sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The findings revealed that six independent variables, namely team management (X_1), influence and inspiration (X_2), analytical thinking and decision - making (X_3), adaptability and change (X_4), organizational values and beliefs (X_5), and creativity and achievement orientation (X_6), jointly explained 52.00% of the variance in employee competency (R^2 = .520), with an adjusted explanatory power of 50.30% (Adjusted R^2 = .503). The regression model was statistically significant (F = 30.87, p < .001). The results further indicated that team management, influence and inspiration, and creativity and achievement orientation exerted significant positive effects on employee competency. In contrast, analytical thinking and decision - making, as well as organizational values and beliefs, demonstrated significant negative effects. Adaptability and change showed no statistically significant effect on employee competency. The resulting regression equation was: Y = 1.249 + 0.576 (X_1) + 0.088 (X_2) - 0.170 (X_3) + 0.087 (X_4) - 0.115 (X_5) + 0.209 (X_6). The findings suggest that strengthening leadership capabilities, particularly in team management and inspirational leadership, together with fostering an organizational culture that promotes creativity and achievement orientation, can substantially enhance employee competency. The study provides empirical evidence that can support organizational policy formulation and human resource development strategies aimed at improving employee performance and service quality within the international air freight industry. Furthermore, the findings contribute to the literature on leadership, organizational culture, and employee competency by highlighting the contextual influence of organizational factors within the highly dynamic and service - oriented air logistics sector.

Keywords: Competencies, Organizational Factors, Customer Services Staff, Air Freight Forwarder Company

บทนำ

ประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Innovation - driven Economy) โดยขับเคลื่อนผ่านอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ ซึ่งหนึ่งในนั้นคืออุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ที่ได้รับการกำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมาย (New S - Curve Industries) ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อุตสาหกรรมดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานระดับโลก (Global Supply Chain) และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีการค้าระหว่างประเทศ ดังนั้น การผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อรองรับการเติบโตของภาคการคมนาคมขนส่งทั้งในประเทศและภูมิภาค ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการด้านคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม, 2561); (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเติบโตของการค้าระหว่างประเทศ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - commerce) และบริการขนส่งด่วน (On - demand Logistics) ประกอบกับศักยภาพด้านทำเลที่ตั้งของประเทศไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่งผลให้ธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ

(Air Freight Forwarder) มีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจดังกล่าวทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการบริหารจัดการการขนส่งสินค้าทางอากาศ ตั้งแต่การรับคำสั่งขนส่ง การจองระวางสินค้า การจัดเตรียมเอกสาร การดำเนินพิธีการศุลกากร การประสานงานกับสายการบินและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการติดตามสถานะสินค้าและให้บริการข้อมูลแก่ลูกค้า ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความรวดเร็ว และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การแข่งขันของธุรกิจไม่ได้พิจารณาเพียงด้านต้นทุนหรือความรวดเร็วในการขนส่งเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณภาพการให้บริการและสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศถือเป็นบุคลากรด่านหน้าที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานระหว่างลูกค้า สายการบิน ศุลกากร คลังสินค้า และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา และติดตามสถานะการขนส่งสินค้าอย่างใกล้ชิด บุคลากรกลุ่มนี้จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าทางอากาศ กฎระเบียบขององค์การการบินและการค้าระหว่างประเทศ ทักษะการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตาม การเติบโตของอุตสาหกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสถานประกอบการยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2563) ด้วยเหตุนี้ สถาบันการบินพลเรือนซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาด้านการบินภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม จึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการบินและโลจิสติกส์ โดยดำเนินการจัดการศึกษา การฝึกอบรม และการวิจัยตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ร่วมกับสมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (Thai Airfreight Forwarders Association: TAFA) เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม การวิจัย และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศและโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (Thailandplus, 2565) แม้ว่าจะมีการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่สถานประกอบการหลายแห่งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับความแตกต่างของสมรรถนะบุคลากร คุณภาพการให้บริการ การบริหารทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าและภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจจากทั้งภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Xu, S. et al., 2022) และ 2) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การทำงานร่วมกัน และความมุ่งมั่นของบุคลากรในการให้บริการลูกค้า (Tan, B., 2019); (Kuswati, Y., 2020); (Paais, M. & Pattiruhu, J. R., 2020) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยดังกล่าวในบริบทของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการบริการขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการบินพลเรือน การกำหนดแนวทางการฝึกอบรมของสถานประกอบการ และการยกระดับคุณภาพการให้บริการของธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ

2. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศในประเทศไทย ไม่ทราบประชากร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ α = 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (power of test) ที่ 0.95 และขนาดอิทธิพล (effect size) ขนาดกลางที่ระดับ 0.15 โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัย จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ: 4 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง และ 2) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร: 3 ปัจจัย ได้แก่ ค่านิยมและความเชื่อ การสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบ ส่งผลให้ได้กลุ่มตัวอย่างขนาด 153 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยภาวะผู้นำ และค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 3) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ และ 4) ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการตรวจความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.973 สามารถอธิบายได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงมาก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 178 คน จากแบบสอบถามออนไลน์และขอความอนุเคราะห์จากสมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย เพื่อประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่เป็นสมาชิกตลอดจนกระจายแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ ด้วยการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งจำนวนดังกล่าวเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ ใช้สถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปร (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ จำนวน 178 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.4 อายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 - 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.4 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.5 มีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตั้งแต่ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตั้งแต่ 6 - 10 ปี และ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตั้งแต่ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรต้นด้วยกันเอง และใช้ค่าสถิติ Tolerance ในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป อาจจะส่งผลต่อคุณภาพของสมการถดถอย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ค่า Tolerance ต้องไม่ต่ำกว่า .100 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรอิสระสำหรับการวิเคราะห์การถอดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	1							
2. การบริหารทีม	.615*	1						
3. อิทธิพลและแรงบันดาลใจ	.507*	.587*	1					
4. การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ	.485*	.708*	.469*	1				
5. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง	.559*	.544*	.452*	.616*	1			
6. ค่านิยมและความเชื่อ	.416*	.570*	.544*	.482*	.510*	1		
7. การสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ	.532*	.440*	.461*	.694*	.743*	.656*	1	
8. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบ	.498*	.530*	.391*	.722*	.590*	.696*	.866*	1
Tolerance		**.291**	**.525**	**.265**	**.345**	**.356**	**.125**	**.162**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p <.05)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมและความเชื่อ การสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก (Positive Relationship) กับระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงที่สุด คือ การบริหารทีม (r = .615) รองลงมาคือ การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง (r = .559) ขณะที่ตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุดคือ ค่านิยมและความเชื่อ (r = .416)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระหว่าง .391 ถึง .866 โดยตัวแปรการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r = .866) และ คู่ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยที่สุดคือ อิทธิพลและ

แรงบันดาลใจและการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบ ตามเงื่อนไขที่ระบุว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดต้องไม่ได้มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 อย่างไรก็ตาม พบว่า การสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 เพื่อไม่ให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) คณะผู้วิจัยจึงเลือกคัดตัวแปรการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบออก เนื่องจากมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (r = .498) น้อยกว่า ตัวแปรการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ (r = .532) และนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปรต่อไป แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปร

R	R^2	Adjusted R^2	*F*	*p*	*SE*
.721	.520	.503	30.87*	<.001	0.19

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p <.05)

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมและความเชื่อ และการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ อธิบายระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ได้ร้อยละ 52.0 ปรับแก้แล้วร้อยละ 50.30 (R^2 = .520, Adjusted R^2 = .503) ซึ่งสามารถอธิบายระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 30.87, p<.001) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สามารถอธิบายข้อมูลในรายด้านที่ลุ่มลึกขึ้น จึงจำเป็นต้องทดสอบนัยสำคัญว่าปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในด้านย่อยด้านใดที่อิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์บริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปรของปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรม

ตัวแปรต้น	*B*	*SE*	**β**	*t*	*p*	VIF
ค่าคงที่ (constant)	1.249	0.224		5.579*	<0.001	
ปัจจัยภาวะผู้นำ						
1. การบริหารทีม	0.576	0.093	0.599	6.217*	<0.001	6.588
2. อิทธิพลและแรงบันดาลใจ	0.088	0.040	0.152	2.177*	0.031	4.935
3. การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ	- 0.170	0.057	- 0.297	- 3.008*	0.003	5.800
4. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง	0.087	0.064	0.116	1.355	0.177	4.920
ปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						
5. ค่านิยมและความเชื่อ	- 0.115	0.041	- 0.234	- 2.823*	0.005	2.586
6. การสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ	0.209	0.049	0.472	4.236*	<0.001	2.259

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ก่อนดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 2.259 - 6.588 โดยตัวแปรบางตัวมีค่า VIF สูงกว่า 5 ซึ่งสะท้อนว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ไม่มีตัวแปรใดมีค่า VIF เกิน 10 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้บ่งชี้ปัญหา Multicollinearity ในระดับรุนแรง (Hair, J. F. et al., 2018) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคงตัวแปรทั้งหมดไว้ในแบบจำลอง เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาระดับของปัจจัยที่ศึกษา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านการบริหารทีม ด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และด้านอิทธิพลและแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาและประเมินศักยภาพบุคลากร การจัดการกำลังคน และสภาพแวดล้อมและแรงงานสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ และด้านค่านิยมและความเชื่อ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ จึงไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่การวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบหลายตัวแปรแสดงให้เห็นว่า การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมและความเชื่อ และการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ได้ร้อยละ 52.00 (Adjusted R^2 = 0.503) โดยแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ทั้งนี้ การบริหารทีม อิทธิพลและแรงบันดาลใจ และการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะ ขณะที่การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และค่านิยมและความเชื่อ มีอิทธิพลเชิงลบ ส่วนการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงบันดาลใจ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขณะที่องค์กรควรทบทวนค่านิยมและรูปแบบการบริหารที่อาจเป็นข้อจำกัดต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ในบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ โดยเฉพาะด้านการบริหารทีมและด้านอิทธิพลและแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางการทำงาน สื่อสารเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass, B. M. & Avolio, B. J.ที่อธิบายว่าผู้นำซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม จะส่งผลต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากร (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1994) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. ที่มองว่าสมรรถนะในการทำงานร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรบริการ (Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M., 1993)

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยพบว่าการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงลบต่อสมรรถนะ ซึ่งอาจอธิบายได้จากลักษณะงานของธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศที่ต้องอาศัยความรวดเร็ว ความถูกต้อง และการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างทันท่วงที หากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาใช้เวลาวิเคราะห์มากเกินไป อาจส่งผลให้การตัดสินใจล่าช้าและลดประสิทธิภาพในการให้บริการ สะท้อนว่าการ

บริหารงานในธุรกิจบริการจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทั้งนี้ การตีความผลการวิจัยในประเด็นดังกล่าวควรพิจารณาภายใต้บริบทของธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา (Time - sensitive Operations) และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและกฎระเบียบที่เข้มงวด เช่น ข้อกำหนดของสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (IATA) ระเบียบศุลกากร และข้อกำหนดของสายการบิน เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องบนพื้นฐานของประสบการณ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มากกว่าการวิเคราะห์เชิงเอกสารหรือการใช้กระบวนการ พิจารณาที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน ดังนั้น ผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงลบต่อสมรรถนะ จึงมิได้หมายความว่าการคิดวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่ไม่พึงประสงค์ แต่สะท้อนว่าการใช้เวลาในการวิเคราะห์มากเกินความจำเป็นอาจไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของงานบริการด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศ ซึ่งให้ความสำคัญกับ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และการตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า (Rapid and Accurate Decision - making) เป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Yukl, G. ที่เสนอว่าผู้นำควรเลือกใช้รูปแบบการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและต้องการการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควรใช้การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เพียงพอ ประสบการณ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มากกว่าการใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่ซับซ้อนเกินความจำเป็น (Yukl, G., 1998)

ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร พบว่าการสร้างสรรค์และการมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะ ขณะที่ค่านิยมและความเชื่อมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่าองค์กรที่ส่งเสริมการคิดริเริ่ม การเรียนรู้ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการให้บริการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Denison, D. R. & Mishra, A. K. และ Schein, E. H. & Schein, P. A. ในขณะเดียวกัน หากองค์กรยึดถือค่านิยมหรือแนวปฏิบัติเดิมอย่างเคร่งครัดจนขาดความยืดหยุ่น อาจจำกัดการแสดงศักยภาพของบุคลากรและลดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์การบิน (Denison, D. R. & Mishra, A. K., 1995); (Schein, E. H. & Schein, P. A., 2016)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีทั้งอิทธิพลเชิงบวกและเชิงลบต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ในบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมที่มีข้อกำกับสูงและต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทการทำงานและลักษณะงานเป็นสำคัญ ในเชิงนโยบาย องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นความสมดุลระหว่างการกำกับดูแลและการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยเฉพาะมิติด้านการบริหารทีม ด้านการบริหารทีมและการสร้างอิทธิพลและแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .599, p < .001) และ (β = .158, p = .031) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ ขณะเดียวกัน นโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรควรถูกออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเข้มงวดในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ เพื่อหลีกเลี่ยงการผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถสะท้อนผลในเชิงสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ องค์กรควรทบทวนแนวทางการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยปรับบทบาทของค่านิยมจากการเป็นกรอบข้อบังคับที่เคร่งครัด ไปสู่การเป็นกลไกสนับสนุนการตัดสินใจและการให้อำนาจตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าแก่ลูกค้า ภายใต้กรอบนิรภัยและมาตรฐาน ความปลอดภัยที่กำหนด

เพื่อไม่ให้ค่านิยมและความเชื่อขององค์กรกลายเป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยนี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในบริบทโลจิสติกส์และการขนส่งทางอากาศ โดยเฉพาะการสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่โดยทั่วไปถูกมองว่าเป็นปัจจัยเชิงบวก อาจแสดงผลที่แตกต่างออกไปเมื่อพิจารณาภายใต้เงื่อนไขของลักษณะงานและบริบทอุตสาหกรรมที่เฉพาะเจาะจง ผลการศึกษานี้จึงสนับสนุนแนวคิดเชิงบริบท (contextual perspective) ในการศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพิจารณากลไกหรือตัวแปรคั่นกลาง เช่น ความชัดเจนของบทบาท ความไม่แน่ใจในการทำงาน หรือภาระทางจิตใจของพนักงาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงองค์การกับสมรรถนะการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการขยายกรอบการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมตัวแปรด้านจิตวิทยาและบริบทการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น ความชัดเจนของบทบาท ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือภาระงาน เพื่อทำความเข้าใจกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของพนักงานอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังธุรกิจโลจิสติกส์ประเภทอื่น หรือการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสม จะช่วยให้ได้มุมมองที่หลากหลายและสะท้อนความแตกต่างเชิงบริบทได้ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งการศึกษาวิจัยเชิงระยะยาวจะช่วยให้สามารถติดตามผลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อสมรรถนะของพนักงานในช่วงเวลาที่อุตสาหกรรมการขนส่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ และสถาบันการบินพลเรือนสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ของบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางอากาศ โดยเฉพาะหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะด้านการบริหารทีม (Team Management) การสร้างแรงบันดาลใจและภาวะผู้นำ (Inspirational Leadership) การสื่อสารกับลูกค้า (Customer Communication) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Handling) และการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์เร่งด่วน (Decision Making under Time Pressure) ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของธุรกิจ Air Freight Forwarder ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันการบินพลเรือน ประจำปีงบประมาณ 2568

เอกสารอ้างอิง

ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2563). แนวทางการจัดการศึกษาตามความสามารถในองค์กรทางการศึกษา (Competency-Based Education Approach in Educational Organizations). เรียกใช้เมื่อ 7 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.gotoknow.org/posts/674429

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม. (2561). รายงานแผนพัฒนาการขนส่งทางอากาศของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2562-2576). กระทรวงคมนาคม. เรียกใช้เมื่อ 7 กันยายน 2567 จาก https://www.otp.go.th/uploads/tiny_uploads/PolicyPlan/1-PolicyPlan/25640722-PlanAir15y.pdf

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). แนวโน้มความต้องการบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต. กรุงเทพมหานคร: พริ้นท์เอเบิ้ล.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. (In Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio Eds.). California: Sage Publications, Inc.

Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science, 6(2), 204-223.

Hair, J. F. et al. (2018). Multivariate data analysis. (8th ed.). London: Cengage Learning EMEA.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences, 3(2), 995-1002.

Paais, M. & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. Journal of Asian Finance Economics and Business, 7(8), 577-588.

Schein, E. H. & Schein, P. A. (2016). Organizational culture and leadership. (5th Edition). New Jersey: John Wiley & Sons.

Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. (1993). Competency at work: Models for superior performance (India Edition). New Delhi: John Wiley & Sons.

Tan, B. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. Leadership & Organization Development Journal, 40(3), 356-368.

Thailandplus. (2565). สถาบันการบินพลเรือน จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย. เรียกใช้เมื่อ 8 กันยายน 2567 จาก https://www.thailandplus.tv/archives/549312

Xu, S. et al. (2022). OCB-C and workplace dynamics. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34(7), 2684-2703.

Yukl, G. (1998). Leadership in organizations. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

.

บทความวิจัย

การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา*

COMMUNITY DEVELOPMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF SANGHAHAVATTU DHAMMA BY LOCAL POLITICIANS IN THUNG SAWANG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, PRATHAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

รภิวัฒน์ ปกรณ์ปริยาภรณ์
Raphiwat Pakonpariyapon
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา นครราชสีมา ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus, Nakhon Ratchasima, Thailand
*Corresponding author E-mail: raphiwat33@gmail.com
*Tel: 089-945-3529

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง จำนวน 326 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก 2) หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (R = .453**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) นำเสนอการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทาน บริจาคสิ่งของหรือเงินสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ปิยวาจา หลีกเลี่ยงการพูดจาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง อัตถจริยา อาสาช่วยดำเนินงานสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนสมานัตตตา เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาชุมชน, หลักสังคหวัตถุธรรม, นักการเมืองท้องถิ่น

* Received 28 June 2026; Revised 21 July 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

This research aims to 1) study the level of community development by local politicians in Thung Sawang Subdistrict Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province; 2) study the relationship between Sangkhahavatthu Dhamma and community development by local politicians in Thung Sawang Subdistrict Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province; and 3) present community development based on Sangkhahavatthu Dhamma by local politicians in Thung Sawang Subdistrict Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province. The research employs a mixed-methods approach, divided into two stages: Stage 1: Quantitative research, The sample group used in this research consisted of 326 eligible voters aged 18 years and older in the Thung Sawang Subdistrict Municipality using stratified random sampling; the research instrument was a questionnaire; and the statistical analyses included percentages, means, standard deviations, and correlation coefficients. Stage 2: Qualitative research, using purposive sampling to select 9 key informants; the instrument was an interview; and the data was analyzed using content analysis. The research findings revealed that 1) community development by local politicians in Thung Sawang Subdistrict Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province is at a high level; and 2) the relationship between Sangkhahavatthu Dhamma and community development by local politicians in Thung Sawang Subdistrict Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province was significant. There was a positive correlation at a low level (R = .453**) which was statistically significant at the 0.05 level, and 3) presented community development based on the Sanghahavatthu Dhamma principles of local politicians in Thung Sawang Sub-district Municipality, Prathai District, Nakhon Ratchasima Province, which found that Dana (giving) - donating items or money to support community activities; Piyavaca (kind speech) - avoiding speech that causes conflict; Atthachariya (beneficial conduct) – volunteering to help with public work for the common good of the community; and Samanattata (equality) - continuously participating in community activities.

Keywords: Community Development, Sanghahavatthu Dhamma, Local Politicians

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทาง การเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองในระบบประชาธิปไตย ซึ่ง กล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางการเมืองการปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น สามารถ สั่งการกระจายนำนาจมายังผู้ปกครองในส่วนท้องถิ่นของแต่ละพื้นที่ จึงเป็นเหตุให้มีผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนองนโยบายของภาครัฐให้สอดคล้องต่อการบริหารจัดการในส่วนท้องถิ่น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2547) การพัฒนาชุมชนเป็นภารกิจสำคัญที่นักการเมืองทุกระดับต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับ

ประชาชนมากที่สุด การพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนนั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน แต่ยังรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากประชาชนอย่างเต็มที่ นักการเมืองควรจัดให้มีเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน และนำมาปรับใช้ในการวางแผนและดำเนินโครงการต่างๆ ก่อนที่จะดำเนินโครงการใดๆ นักการเมืองควรมีการวางแผนที่รอบคอบ โดยศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชนอย่างละเอียด เพื่อให้โครงการที่ดำเนินการนั้นตรงกับความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับโครงการต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน นักการเมืองควรโปร่งใสในการใช้งบประมาณและเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบได้ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรชุมชน เป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น (ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง, 2563)

การพัฒนาชุมชนจะเจริญหรือเสื่อมถอยของชุมชนนั้น ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญ การพัฒนาชุมชนจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคือ การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชนให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตโดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชนการใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสม การพัฒนาชุมชนจึงต้องพัฒนาคนซึ่งจะต้องให้บุคคลได้รับความยุติธรรม มีอิสรภาพ เสรีภาพ และความเสมอภาคในการดำรงชีวิตในสังคม มุ่งขจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล่ำต่ำสูงที่เห็นได้ชัดเจนในหมู่มวลชนนั้น การใช้กำลังบังคับเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา แต่การใช้วิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดความเห็นจะช่วยดึงพลังซ่อนเร้นในตัวคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการพัฒนาจะมีประสิทธิภาพได้ก็จะต้องยึดหลักการรวมกลุ่ม และการทำงานกับกลุ่มเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (พระหมี ถิรจิตฺโต, 2561) ดังนั้น นักการเมืองท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในท้องถิ่นมากน้อยเพียงไรและมีสามารถ เข้ามาแก้ไข ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชน การวางแผนของกระบวนการกำหนดนโยบายของเทศบาลตำบลได้หรือไม่ ซึ่งผู้ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากนักการเมืองท้องถิ่นทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการโดยเฉพาะ การแสดงบทบาทหน้าที่ในกระบวนการกำหนดนโยบายการพัฒนาของเทศบาลตำบลนอกจากนี้ การพัฒนาเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ทำให้ประชาชนหมดศรัทธาความเชื่อมั่นในตัวของนักการเมืองท้องถิ่นอย่างเห็นได้ชัดจากการที่ประชาชนไม่ยอมรับและไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในชุมชนนั้น ๆ จึงทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล้าช้ายิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมได้ (พระนัสทิวส์ จนฺทสาโร, 2560)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลในภาพรวมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่างอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ที่ผ่านมามีการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้บางส่วน ซึ่งนักการเมืองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การพิจารณาถึงภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่ควรสนใจการจะแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กร จะต้องสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทุก ๆ ด้าน ดังนั้นปัญหาของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่แท้จริงควรมุ่งเน้นไปที่การจัดการทรัพยากรที่เป็นธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการจัดการที่โปร่งใส ทั้งนี้ เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและเป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่างอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา หลักการพัฒนาชุมชนที่ถูกนำมาใช้ ได้แก่ การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเสริมสร้างความเข้มแข็งและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้าง พื้นฐานและการจราจร และนำหลักสังคหวัตถุมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน หลักสังคหวัตถุ ประกอบด้วย ด้านทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน ด้านปิยวาจา การพูดดีต่อกันให้เกิดความสามัคคี ด้านอัตถจริยา การช่วยเหลือกัน ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาชุมชนและประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา และอาศัยอยู่ในพื้นที่จริง จำนวน 1,723 คน (เทศบาลตำบลทุ่งสว่าง, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 326 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, T., 1973) การสุ่มแบ่งตามหมู่บ้านแล้วสุ่มตามสัดส่วนประชากร โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้าง พื้นฐานและการจราจร โดยมีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำไปตรวจเพื่อตราจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา ประเด็นคำถาม โดยหาค่า IOC (Index of Item Objiective Consistoncy) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่า IOC โดยได้ค่า

อยู่ที่ 0.80 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach, L. J. , 1990) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค 0.949 แล้วจึงนำผลการทดลองใช้ในหัวข้อที่มีความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Best, J. W., 1978) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อนำเสนอการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ได้แก่ นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 นักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ประชาชน จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชื่อและนามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่งวัน/เดือน/ปีที่ให้สัมภาษณ์ และส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด นำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจเพื่อตราจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษา ประเด็นคำถาม โดยหาค่า IOC (Index of Item Objiective Consistoncy) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่า IOC โดยได้ค่าอยู่ที่ 0.80-1.00 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน 2. ด้านปิยวาจา การพูดดีต่อกันให้เกิดความสามัคคี 3. ด้านอัตถจริยา การช่วยเหลือกัน 4. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ การวิเคราะห์ข้อมูล 1) จัดข้อมูลออกเป็นกลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนของข้อมูล 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ว่าเพียงพอในการตอบคำถามการวิจัยหรือไม่ 3)เรียบเรียงข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความเชิงบรรยาย เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.03	0.44	มาก
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.05	0.44	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.08	0.45	มาก
4. ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และการจราจร	4.04	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.45	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.08, S.D. = 0.45) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.05, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.03, S.D. = 0.44)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม				
	ด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็ง	ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค	รวม
ทาน การให้ การเสียสละ	0.457**	0.401**	0.456**	0.575**	0.436**
ปิยวาจา การพูดดีต่อกัน	0.514**	0.517**	0.432**	0.443**	0.442**
อัตถจริยา การช่วยเหลือกัน	0.427**	0.416**	0.522**	0.532**	0.512**
สมานัตตตา ผู้มีความเสมอ	0.516**	0.522**	0.434**	0.492**	0.424**
รวม	**0.445****	**0.532****	**0.463****	**0.414****	**0.453****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (R = .453**)

หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (r = .445**)

หลักสังคหวัตถุธรรม กับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r = .532**)

หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (r = .463**)

หลักสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และการจราจร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (r = .414**)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3. นำเสนอการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน เป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ด้านทาน การให้ การเสียสละ นักการเมืองท้องถิ่นบริจาคสิ่งของหรือเงินสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน สละเวลาส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน และแบ่งปันข้อมูลหรือโอกาสที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในชุมชน

2. ด้านปิยวาจา การพูดดีต่อกันให้เกิดความสามัคคี นักการเมืองท้องถิ่นใช้คำพูดที่สุภาพและสร้างสรรค์ในการสื่อสารกับประชาชน กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจแก่คนในชุมชน หลีกเลี่ยงการพูดจาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และใช้คำพูดเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างกลุ่มคนในชุมชน

3. ด้านอัตถจริยา การช่วยเหลือกัน นักการเมืองท้องถิ่นช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาโดยไม่หวังผลตอบแทน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่มาขอปรึกษาและอาสาช่วยดำเนินงานสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน

4. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ นักการเมืองท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงานพัฒนาชุมชน และมีพฤติกรรมที่เสมอต้นเสมอปลายในการให้บริการประชาชน

อภิปรายผล

1. การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ชุมชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบชนบท ทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นง่าย ตำบลทุ่งสว่างเป็นพื้นที่ชนบทที่ประชาชนรู้จักกันเป็นวงกว้าง การรวมกลุ่มทำกิจกรรม เช่น ประชุมหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ หรือกิจกรรมวัฒนธรรม ทำให้ประชาชนเข้าถึงนักการเมืองท้องถิ่นได้โดยตรง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมเข้มแข็ง นักการเมืองท้องถิ่นมักเน้นการทำงานแบบประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารในพื้นที่มักใช้วิธีลงพื้นที่พบปะประชาชน รับฟังปัญหา และตอบสนองความต้องการโดยตรง ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่สร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิมันต์ ตุ้นด่าน ศึกษาเรื่องบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (รังสิมันต์ ตุ้นด่าน, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเหมชูวงค์ เหมว์โส ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (พระมหาเหมชูวงค์ เหมว์โส, 2564)

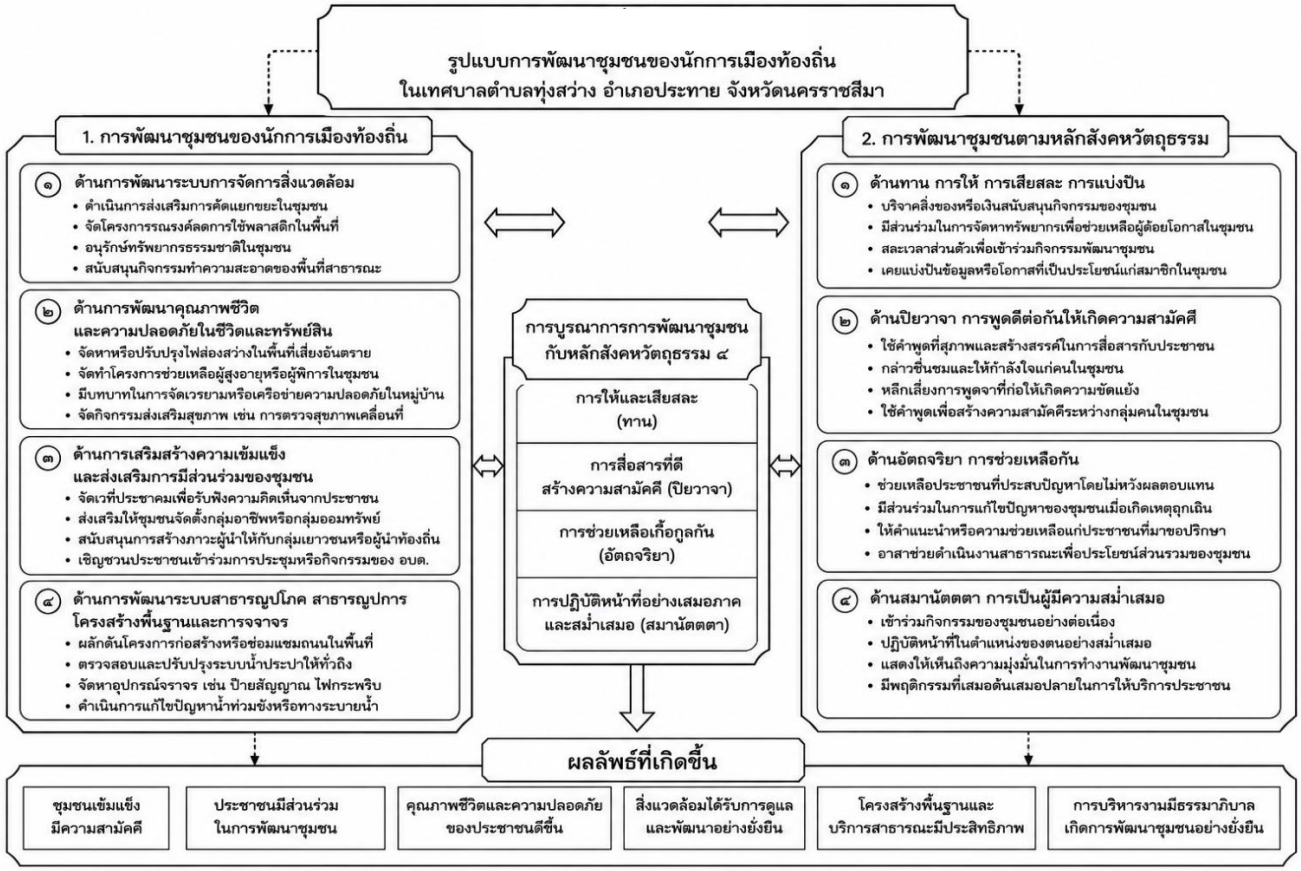
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังหควัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา หลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับน้อย ($R = .453^{**}$) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ หลักสังคหวัตถุธรรมมีผลต่อการพัฒนาชุมชน แต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากการพัฒนาชุมชนต้องอาศัยปัจจัยโครงสร้าง งบประมาณ และระบบบริหารจัดการมากกว่า ขณะเดียวกัน การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นยังไม่สม่ำเสมอและยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชาชน จึงทำให้ความสัมพันธ์ไม่สูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ แดนเหมือง และพระครูโสภณกิตติบัณฑิต ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง (r = .782**) จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า หลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน (วรวัฒน์ แดนเหมือง และพระครูโสภณกิตติบัณฑิต, 2568) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล กาซาว ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพุทธนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธนวัตกรรมสังคมกับการพัฒนาชุมชนของ นักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับมาก (r = .749) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมุติฐาน (ชยพล กาซาว, 2567)

3. การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยหลักสังคหวัตถุธรรมเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และสงเคราะห์ช่วยเหลือกันในสังคม เพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและความสงบสุข สามารถส่งเสริมการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นในตำบลทุ่งสว่างดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสังคหวัตถุธรรมช่วยสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม ทำให้ชุมชนเข้มแข็งและพร้อมร่วมมือกับผู้นำในการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพเดช เพ็ชรขุนทด ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองของผู้นำท้องที่ในอำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมอันเป็นที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจ ดังนี้ 1. ด้านทาน (ให้หรือแบ่งปัน) ผู้นำท้องที่เป็นผู้เสียสละแรงกายแรงใจ เสียสละเวลา ความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอุทิศตนต่อหน้าที่ ยึดถือ หลักเหตุผล ความยุติธรรม ความจริง ความถูกต้อง ในปกครองชุมชน 2. ด้านปิยวาจา (พูดจาดีด้วยคำสุภาพ) ผู้นำท้องที่เป็นผู้ที่พูดความจริง ไม่มีการบิดเบือนข้อเท็จจริง มีความประณีตในการใช้คำพูด ไม่พูดหยาบคาย ไม่พูดจายกตนชมเหงประชาชน ไม่พูดในทางที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในชุมชน 3. ด้านอัตถจริยา (ประพฤติตนเป็นประโยชน์) ผู้นำท้องที่ต้องประพฤติตนและปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักศีลธรรมอันดี เป็นตัวอย่างที่ดี มีความตั้งที่จะพัฒนาชุมชน ยึดการปฏิบัติตนประโยชน์สาธารณะมากกว่าที่จะถือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง มีความเอื้อช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหามากกว่าการใช้อารมณ์ 4. ด้านสมานัตตตา (ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย) ผู้นำท้องที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายปรับตัวเข้ากับกับชุมชน เป็นที่พึ่งของประชาชน ไม่เอาเปรียบประชาชน ร่วมเผชิญกับปัญหา ร่วมคิดหาทางแก้ไขปัญหา ไม่ถือตน เป็นมิตรกับทุก ๆ คนในชุมชน ไม่ทอดทิ้งประชาชนในยามที่ลำบากหรือได้รับความเดือดร้อนและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน (นพเดช เพ็ชรขุนทด, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประเสริฐ ปญฺญาวโร ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่นในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านทาน การจัดสรรแบ่งปันปัจจัยยังชีพให้ทั่วถึงแก่คนที่ขาดแคลนยากไร้ ให้เพียงพอที่จะเป็นอยู่ได้ทั่วกัน รักษาประโยชน์ส่วนรวม เสียสละ ไม่มีการเรียกร้องสิ่งตอบแทนหรือหวังผลตอบแทนจากการทำงาน มีจิตใจเสียสละ ด้านปิยวาจา การพูดเพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดี มีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีบริหารงานด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม ด้านสมานัตตตา สนับสนุนการทำงานของนักการท้องถิ่นตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (พระประเสริฐ ปญฺญาวโร, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา เป็นการบูรณาการระหว่างการพัฒนาชุมชน ๔ ด้าน ได้แก่ การจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัย การเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของนักการเมืองท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเสียสละ ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูล และความเสมอภาค อันนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและการจราจร และด้านการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่านักการเมืองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาชุมชนในภาพรวมและทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการประพฤติตนตามหลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผลการสัมภาษณ์เชิงลึกยังสะท้อนว่า นักการเมืองท้องถิ่นได้

ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการเสียสละเพื่อส่วนรวม การสื่อสารที่สร้างสรรค์ การช่วยเหลือประชาชน และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้มแข็งของชุมชน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเทศบาลตำบลควรตั้งจุดรับคืนและคัดแยกพลาสติกในตลาดและศาลากลางบ้าน เพื่อให้ประชาชนสามารถนำพลาสติกมาคืนได้สะดวกและนำไปเข้าสู่ระบบรีไซเคิลอย่างถูกต้อง ควรสนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์ทำความสะอาดให้กับเครือข่ายจิตอาสา เพื่อให้แต่ละหมู่บ้า นมีความพร้อมในการดูแลพื้นที่ของตนเอง ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนตามพุทธธรรมของเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลทุ่งสว่าง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ และสาราณียธรรม ๖

เอกสารอ้างอิง

ชยพล กาซาว. (2567). การส่งเสริมพุทธนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2563). กระบวนการและเทคนิควิธีการพัฒนาชุมชน. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เทศบาลตำบลทุ่งสว่าง. (2567). สถิติข้อมูลประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสว่าง. เรียกใช้เมื่อ 23 กันยายน 2567 จาก https://tungsawang.go.th/public/list/data/index/menu/1142

นพเดช เพ็ชรขุนทด. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองของผู้นำท้องที่ในอำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2547). แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พระนัสทิวส์ จนฺทสาโร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระประเสริฐ ปญฺญาวโร. (2566). การพัฒนาชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่นในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเหมชูวงค์ เหมว์โส. (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระหมี ถิรจิตฺโต. (2561). การพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบบ้านหนองเอาะ อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รังสิมันตุ์ ตุ้นด่าน. (2566). บทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรวัฒน์ แดนเหมือง และพระครูโสภณกิตติบัณฑิต. (2568). ประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่. วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์, 3(1), 1-16.

Best, J. W. (1978). Research in Education. (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins.
Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

บทความวิชาการ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ภาวะไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ: บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร*

CAUSAL FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL RESILIENCE UNDER ECONOMIC UNCERTAINTY: THE ROLES OF DIGITAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL AGILITY AND ORGANIZATIONAL INNOVATION

ธาริณีย์ คงดี
Tharinee Khongdee
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา สงขลา ประเทศไทย
Management for Development College, Thaksin University, Songkhla Campus, Songkhla, Thailand
*Corresponding author E-mail: tharinee.working@gmail.com
*Tel: 091-429-7667

บทคัดย่อ

ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจโลกที่เผชิญความผันผวนและความไม่แน่นอนอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล วิกฤตเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเชิงภูมิรัฐศาสตร์ และการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรง องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการฟื้นตัว เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ภาวะไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งวิเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้การทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ โดยสืบค้นบทความวิจัย บทความวิชาการ และหนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 2010 - 2025 คัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการสังเคราะห์พบว่า ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง หากแต่เป็นผลจากการบูรณาการทรัพยากร ความสามารถ และกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ความคล่องตัวขององค์กรช่วยให้องค์กรสามารถรับรู้ ตอบสนอง และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่นวัตกรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน บทความนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ Digital Leadership-Organizational Agility–Organizational Innovation-Organizational Resilience Framework เพื่ออธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัยดังกล่าว และเสนอแนวทางเชิงวิชาการสำหรับการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัว รับมือกับความไม่แน่นอน และเสริมสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานในระยะยาว

คำสำคัญ: ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ความคล่องตัวขององค์กร, นวัตกรรมองค์กร, ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ

* Received 26 June 2026; Revised 31 July 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

Amid increasing global economic uncertainty driven by digital technological disruption, economic crises, geopolitical changes, and intensified business competition, organizations are required to strengthen their organizational resilience to sustain competitiveness and achieve long-term sustainability. This academic article aims to synthesize the body of knowledge concerning the causal factors influencing organizational resilience under economic uncertainty, with particular emphasis on the roles of digital leadership, organizational agility, and organizational innovation. An integrative literature review approach was employed by reviewing research articles, academic publications, and scholarly books published between 2010 and 2025. The selected literature was analyzed using content analysis to identify conceptual relationships and synthesize key findings. The synthesis revealed that organizational resilience does not emerge from a single factor but results from the integration of organizational resources, capabilities, and managerial processes. Digital leadership plays a crucial role in establishing a digital vision, leading organizational transformation, and fostering an innovation-oriented culture. Organizational agility enables organizations to sense environmental changes, respond rapidly, and adapt effectively to dynamic conditions. Organizational innovation serves as a strategic mechanism for creating new value, improving operational performance, and sustaining competitive advantage during periods of uncertainty. Based on these findings, this article proposes the Digital Leadership–Organizational Agility–Organizational Innovation–Organizational Resilience Framework, which explains the causal relationships among these organizational capabilities. The proposed framework contributes to the academic literature by providing an integrated perspective and offers practical implications for organizational development to enhance adaptability, resilience, and long-term sustainability in the digital economy.

Keywords: Organizational Resilience, Digital Leadership, Organizational Agility, Organizational Innovation, Economic Uncertainty

บทนำ

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนและยากต่อการคาดการณ์มากขึ้น อันเป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ความไม่แน่นอนของระบบเศรษฐกิจโลก ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค และการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความซับซ้อน และอาจกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานได้ในหลายระดับ ภายใต้บริบทดังกล่าว การบริหารองค์กรที่มุ่งรักษาประสิทธิภาพและเสถียรภาพในภาวะปกติเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์ความเสี่ยง รับมือกับผลกระทบ ปรับเปลี่ยนทรัพยากรและกระบวนการ ตลอดจนเรียนรู้จากวิกฤตเพื่อดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566) แนวคิดความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร (Organizational Resilience) จึงได้รับความสนใจในฐานะความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรเตรียมความพร้อม รับมือ ปรับตัว และฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยมิได้จำกัดอยู่เพียงการทำให้องค์กรกลับคืนสู่สภาวะเดิม แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ การปรับโครงสร้าง และการสร้างโอกาสใหม่ภายหลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง (Duchek, S., 2020) องค์กรที่มีความสามารถในการฟื้นตัวจึงมีแนวโน้มรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ลดผลกระทบจากวิกฤต และพัฒนา

ความสามารถในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูงได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดความพร้อมในการปรับตัว (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566); (รุ่งทิวา ภิรมย์ และคณะ, 2565)

ในอดีต ภาวะผู้นำได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและฟื้นตัวจากวิกฤต โดยผู้นำมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหรือความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Bass, B. M., 1985); (Northouse, P. G., 2022) อย่างไรก็ตาม เมื่อบริบททางธุรกิจเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล บทบาทของผู้นำได้ขยายจากการบริหารบุคลากรและทรัพยากรไปสู่การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรด้วยข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งผลให้แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลได้รับความสนใจในฐานะปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวและความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรมิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ต้องอาศัยปัจจัยภายในที่ทำงานเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร ภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และผลักดันการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ (Kane, G. C. et al., 2019) ความคล่องตัวขององค์กรช่วยให้องค์กรรับรู้สัญญาณจากสภาพแวดล้อม ตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนทรัพยากรหรือกระบวนการได้อย่างรวดเร็ว (Doz, Y. L. & Kosonen, M., 2010) ขณะที่นวัตกรรมองค์กรช่วยเปลี่ยนความรู้และโอกาสที่ตรวจพบให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ ซึ่งสนับสนุนการปรับตัวและสร้างคุณค่าภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น (Damanpour, F., 1991) ปัจจัยทั้งสามจึงมิได้ทำหน้าที่อย่างแยกขาดจากกัน แต่มีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ไปจนถึงการสร้างแนวทางดำเนินงานใหม่ขององค์กร

แม้วรรณกรรมที่ผ่านมาได้อธิบายความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวอย่างกว้างขวาง แต่ยังพบข้อจำกัดทางวิชาการอย่างน้อยสามประการ ประการแรก งานจำนวนมากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเพียงสองแนวคิด เช่น ภาวะผู้นำกับนวัตกรรม เทคโนโลยีกับความคล่องตัว หรือความคล่องตัวกับผลการดำเนินงาน ทำให้ยังไม่สามารถอธิบายกลไกโดยรวมที่นำไปสู่ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรได้อย่างชัดเจน ประการที่สอง งานศึกษาบางส่วนพิจารณาความสามารถในการฟื้นตัวในฐานะผลลัพธ์ของการบริหารความเสี่ยงหรือการจัดการภาวะวิกฤต โดยยังให้น้ำหนักจำกัดต่อบทบาทเชิงกระบวนการของภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัว และนวัตกรรมที่ทำงานต่อเนื่องกัน ประการที่สาม หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนหนึ่งศึกษาในอุตสาหกรรมหรือสถานการณ์วิกฤตเฉพาะ จึงทำให้ข้อค้นพบกระจัดกระจายและยากต่อการประยุกต์ใช้อธิบายความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจในภาพรวม ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนช่องว่างเชิงทฤษฎีว่า ยังขาดกรอบอธิบายที่บูรณาการภาวะผู้นำดิจิทัลในฐานะปัจจัยกำหนดทิศทาง ความคล่องตัวขององค์กรในฐานะกลไกการรับรู้และตอบสนอง และนวัตกรรมองค์กรในฐานะกระบวนการสร้างทางเลือกและคุณค่าใหม่ เข้ากับความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้กรอบเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีช่องว่างเชิงวิธีวิทยาจากการที่ผลการศึกษาที่มีอยู่กระจายอยู่ในหลายสาขา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ระบบสารสนเทศ นวัตกรรม และการจัดการวิกฤต จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนและสังเคราะห์องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อจำแนกบทบาทของแต่ละปัจจัย อธิบายลำดับความสัมพันธ์ และกำหนดขอบเขตของข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ได้

บทความนี้เติมเต็มช่องว่างดังกล่าวด้วยการบูรณาการองค์ความรู้จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอกรอบความสัมพันธ์ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัวขององค์กรทำหน้าที่เปลี่ยนทิศทางเชิงกลยุทธ์ให้เป็นความสามารถในการรับรู้และตอบสนองอย่างรวดเร็ว และนวัตกรรมองค์กรทำหน้าที่เปลี่ยนความสามารถในการปรับตัวให้เป็นแนวทางดำเนินงานและคุณค่าใหม่ ซึ่งร่วมกันนำไปสู่ความสามารถในการคาดการณ์ รับมือ ปรับตัว และฟื้นตัวขององค์กร

กรอบดังกล่าวช่วยขยายการอธิบายจากความสัมพันธ์แบบแยกส่วนไปสู่ความสัมพันธ์เชิงกระบวนการ และเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาทดสอบเชิงประจักษ์ในบริบทอุตสาหกรรมและประเภทองค์กรที่แตกต่างกันต่อไป

ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

แนวคิดความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในศาสตร์ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารองค์กร และการจัดการความเสี่ยง โดยเฉพาะภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจโลก การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในระดับที่สูงขึ้น จากเดิมที่แนวคิดนี้มุ่งเน้นเพียงความสามารถขององค์กรในการฟื้นคืนสู่สภาพเดิมภายหลังเกิดวิกฤต ได้พัฒนาสู่การอธิบายความสามารถในการคาดการณ์ เตรียมความพร้อม ปรับตัว เรียนรู้ และสร้างโอกาสใหม่จากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนมุมมองเชิงพลวัตขององค์กรที่มุ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนมากกว่าการกลับสู่จุดเดิมเพียงอย่างเดียว (Duchek, S., 2020) นักวิชาการได้อธิบายความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรจากมุมมองที่แตกต่างกันตามพื้นฐานของศาสตร์ที่ศึกษา Vogus, T. J. และ Sutcliffe, K. M. มองว่าความสามารถในการฟื้นตัวเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพในการรับรู้สัญญาณความเสี่ยง การตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อรักษาความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ขณะที่ Lengnick-Hall et al. อธิบายว่าความสามารถในการฟื้นตัวเป็นผลลัพธ์ของการสะสมทรัพยากร ความรู้ และความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง (Lengnick-Hall et al., 2011) ส่วน (Duchek, S., 2020) เสนอว่าความสามารถในการฟื้นตัวมิใช่เพียงคุณลักษณะขององค์กร หากแต่เป็น “ความสามารถเชิงพลวัต”ที่ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 3 ระยะ ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การรับมือและปรับตัว และการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา (Duchek, S., 2020)

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการจะพบว่า แม้ทุกแนวคิดต่างยอมรับว่าความสามารถในการฟื้นตัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร แต่มีจุดเน้นที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน แนวคิดของ Vogus และ Sutcliffe ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการเรียนรู้เพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิด (Vogus, T. J. & Sutcliffe, K. M., 2007) ขณะที่ Lengnick-Hall et al. มุ่งอธิบายบทบาทของทรัพยากรมนุษย์และความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการสร้างศักยภาพขององค์กร (Lengnick-Hall et al., 2011) ส่วน Duchek ขยายมุมมองไปสู่การอธิบายความสามารถในการฟื้นตัวในฐานะกระบวนการที่มีลักษณะต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่การคาดการณ์ การตอบสนอง ไปจนถึงการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนองค์กร (Duchek, S., 2020) ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดเรื่องความสามารถในการฟื้นตัวได้พัฒนาจากการมององค์กรในฐานะผู้รับผลกระทบของวิกฤต ไปสู่การมององค์กรเป็นระบบที่สามารถเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งจากความไม่แน่นอนได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาวรรณกรรมร่วมสมัย พบว่างานศึกษาจำนวนมากยังคงอธิบายความสามารถในการฟื้นตัวในฐานะ “ผลลัพธ์” ของการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือการจัดการภาวะวิกฤต โดยยังอธิบายกลไกที่ก่อให้เกิดความสามารถดังกล่าวอย่างจำกัด Hillmann และ Guenther ให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กรและทรัพยากรภายใน ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเน้นบทบาทของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ข้อค้นพบมีลักษณะกระจัดกระจายและยังไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ภายใต้กรอบแนวคิดเดียวกันได้อย่างชัดเจน (Hillmann, J. & Guenther, E., 2021) นอกจากนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลทำให้ลักษณะของวิกฤตในปัจจุบันแตกต่างจากอดีตอย่างมีนัยสำคัญ ความไม่แน่นอนไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความมั่นคงทางไซเบอร์ พฤติกรรมผู้บริโภค และการแข่งขันเชิงนวัตกรรม ส่งผลให้การสร้างความสามารถในการฟื้นตัวไม่สามารถอาศัยทรัพยากรหรือกระบวนการบริหารความเสี่ยงแบบเดิมได้ หากต้องอาศัยความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างนวัตกรรม

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Dynamic Capabilities ที่มองว่าความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเกิดจากการบูรณาการ การสร้าง และการปรับเปลี่ยนทรัพยากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Teece, D. J., 2018)

จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนเห็นว่า ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรไม่ควรถูกมองเป็นเพียงผลลัพธ์ของการบริหารภาวะวิกฤต แต่ควรพิจารณาเป็น “ความสามารถเชิงพลวัต” ที่เกิดจากการบูรณาการทรัพยากร ภาวะผู้นำ กระบวนการจัดการ และการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีความสามารถในการฟื้นตัวจึงมิใช่เพียงองค์กรที่สามารถกลับสู่สภาวะเดิมภายหลังเกิดวิกฤต แต่เป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน สร้างนวัตกรรม และยกระดับศักยภาพในการแข่งขันให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ความสามารถในการฟื้นตัวมิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากแต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยเชิงองค์กรหลายประการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงตั้งแต่การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การรับรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ไปจนถึงการสร้างแนวทางดำเนินงานใหม่ที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูงได้ ดังนั้น หัวข้อถัดไปจึงมุ่งวิเคราะห์บทบาทของ ภาวะผู้นำดิจิทัลในฐานะกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรผ่านมุมมองของนักวิชาการและการสังเคราะห์เชิงทฤษฎี

บทบาทของความคล่องตัวขององค์กรต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในวงการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรต้องเผชิญกับความผันผวนและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากศาสตร์ด้านนิเวศวิทยา จิตวิทยา และการจัดการความเสี่ยง ก่อนจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในศาสตร์ด้านการบริหารองค์กร เพื่ออธิบายความสามารถขององค์กรในการรับมือ ปรับตัว และฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรถือเป็นศักยภาพในการรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลง และยังเป็นความสามารถในการเตรียมความพร้อม รับมือและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด รวมถึงสามารถฟื้นฟูการดำเนินงานให้กลับคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (Vogus, T. J. et al., 2007); (Lengnick-Hall, C. A. et al., 2011)

ต่อมาได้มีการเสนอแนวคิดว่าความสามารถนี้เป็นความสามารถเชิงพลวัตที่ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ รับมือ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การคาดการณ์ การรับมือ และการปรับตัว อันเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกันและส่งผลต่อความสามารถในการดำรงอยู่ขององค์กรในระยะยาว (Duchek, S., 2020) นอกจากนี้ ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรมิได้หมายถึงเพียงการกลับคืนสู่สภาวะเดิมหลังเผชิญวิกฤตเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานใหม่ และการสร้างโอกาสจากความท้าทายที่เกิดขึ้นอีกด้วย ส่งผลให้องค์กรที่มีความสามารถในการฟื้นตัวสูงสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาวได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป (Hillmann, J. & Guenther, E., 2021); (Laorach, C. & Tuamsuk, K., 2024)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร พบว่าการพัฒนาทรัพยากร ความสามารถ และกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน การจัดการองค์ความรู้ การบริหารความเสี่ยง และภาวะผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้าง

ความพร้อมขององค์กรต่อการเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคต (Duchek, S., 2020) ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค และรูปแบบการแข่งขันทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วจะมีโอกาสในการรักษาความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง สำหรับบริบทประเทศไทย การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งองค์กรจำนวนมากจำเป็นต้องปรับรูปแบบการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากร และการให้บริการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น โดยองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถฟื้นตัวจากผลกระทบทางเศรษฐกิจได้รวดเร็วกว่ากลุ่มองค์กรทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรเป็นศักยภาพขององค์กรในการคาดการณ์ เตรียมความพร้อม รับมือ ปรับตัว และเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รักษาความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ ความสามารถดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง แต่เป็นผลจากการบูรณาการทรัพยากร ความสามารถ และกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรหลายประการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจบทบาทของปัจจัยดังกล่าวอย่างชัดเจน จึงนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลในหัวข้อถัดไป

บทบาทของนวัตกรรมองค์กรต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว นวัตกรรมองค์กรจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างคุณค่าใหม่ พัฒนาความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ โดยชุมเปเตอร์อธิบายว่า นวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ผ่านการสร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ขณะที่ดามานพูร์มองว่านวัตกรรมองค์กรเป็นการนำแนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่มาใช้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Schumpeter, J. A., 1934); (Damanpour, F., 1991)

ในมิติของความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร นวัตกรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการดำเนินงานใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและบริบททางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรที่มีศักยภาพด้านนวัตกรรมจึงมีโอกาสในการปรับตัวและฟื้นตัวจากผลกระทบของวิกฤตได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (OECD, 2018)

ดูเชกอธิบายว่า หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรคือความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งนวัตกรรมถือเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว องค์กรที่สามารถนำองค์ความรู้และบทเรียนจากสถานการณ์วิกฤตมาพัฒนากระบวนการทำงานหรือสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Duchek, S., 2020)

นอกจากนี้ นวัตกรรมองค์กรยังช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ตัวอย่างเช่น ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 องค์กรจำนวนมากได้พัฒนาช่องทางการให้บริการดิจิทัล ระบบการทำงานทางไกล และรูปแบบธุรกิจออนไลน์เพื่อรองรับข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้จะเผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่ง แชมส์ และคณะ สะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร เมื่อพิจารณาในเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากองค์กรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่า สร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลดข้อจำกัดจากการแข่งขันในตลาด ความสามารถดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้อย่างยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง (Shams, S. R. et al., 2021); (Teece, D. J., 2018)

สำหรับบริบทของประเทศไทย นวัตกรรมได้รับการกำหนดให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ระบุว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ความสามารถด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรธุรกิจไทย โดยเฉพาะในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นวัตกรรมมิได้เป็นเพียงผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2566); (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566); (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566)

จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมองค์กรที่สำคัญต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการดำเนินงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง ทั้งนี้ นวัตกรรมองค์กรยังทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและความคล่องตัวขององค์กรไปสู่การสร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมองค์กรจึงมิใช่เพียงเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความสามารถในการฟื้นตัว การรักษาความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้ส่งผลให้บทบาทของผู้นำองค์กรเปลี่ยนแปลงจากการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรม แนวคิด ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จึงได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายความสามารถของ

ผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ภายใต้บริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Araujo, L. M. et al., 2021) แม้นักวิชาการส่วนใหญ่จะเห็นตรงกันว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่ยังมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับสาระสำคัญของแนวคิดดังกล่าว Kane, G. C. et al อธิบายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมิใช่การใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากเป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าใหม่แก่ธุรกิจ (Kane, G. C. et al., 2019) ขณะที่ Araujo, L. M. et al มองว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นกระบวนการบริหารที่เชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยี การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร (Araujo, L. M. et al., 2021) ส่วน Shin, J. et al เสนอว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) และยกระดับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Capabilities) ควบคู่กัน เพราะทั้งสองปัจจัยเป็นพื้นฐานสำคัญของการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Shin, J. et al., 2023)

จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนเห็นว่า บทบาทที่แท้จริงของภาวะผู้นำดิจิทัลมิใช่เพียงการผลักดันการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่เป็นการสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว โดยผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ปรับเปลี่ยนทรัพยากร และตอบสนองต่อความไม่แน่นอนได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงควรได้รับการพิจารณาในฐานะ ปัจจัยต้นทาง (Antecedent Capability) ที่สร้างเงื่อนไขให้เกิดความคล่องตัวขององค์กรและนวัตกรรมองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรในที่สุด

สรุป ภาวะผู้นำดิจิทัลมิได้สร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรโดยตรง หากแต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ภายใต้กรอบแนวคิดของบทความนี้ ผู้เขียนจึงเสนอว่า ผลของภาวะผู้นำดิจิทัลจะปรากฏอย่างชัดเจนเมื่อองค์กรสามารถแปลงวิสัยทัศน์ของผู้นำให้เป็น ความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการรับรู้ ตอบสนอง และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น หัวข้อถัดไปจึงมุ่งวิเคราะห์บทบาทของความคล่องตัวขององค์กรในฐานะความสามารถเชิงพลวัตที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำดิจิทัลไปสู่การสร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร

การบูรณาการแนวคิด: Digital Leadership Organizational Agility Organizational Innovation Organizational Resilience

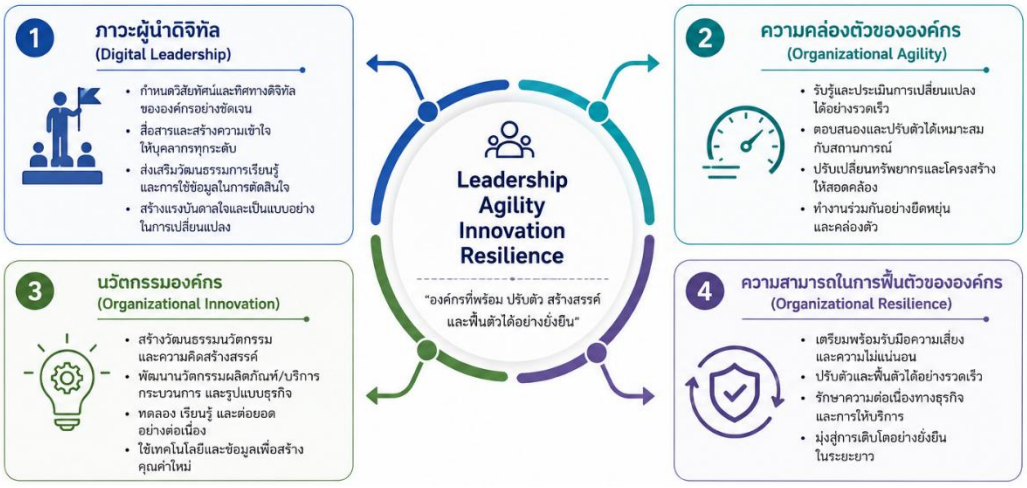
จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร (Organizational Resilience) ภายใต้ภาวะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจมิได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง หากแต่เป็นผลลัพธ์ของการบูรณาการทรัพยากร ความสามารถ และกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรในระยะยาวภาวะผู้นำดิจิทัลถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัล (Kane, G. C. et al., 2019)

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง ผู้นำดิจิทัลสามารถใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อคาดการณ์ความเสี่ยง ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่เข้มแข็ง จะส่งผลให้เกิดความคล่องตัวขององค์กร ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ ตอบสนอง และปรับเปลี่ยนทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Doz, Y. L. & Kosonen, M., 2010)

ความคล่องตัวดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถลดข้อจำกัดของโครงสร้างการบริหารแบบดั้งเดิม เพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรนอกจากนี้ ความคล่องตัวขององค์กรยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูงจะสามารถทดลองแนวคิดใหม่ พัฒนากระบวนการทำงาน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบธุรกิจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Damanpour, F., 1991) ดังนั้น ความคล่องตัวจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร นวัตกรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวและการฟื้นตัวขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการรับมือกับความผันผวนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้กลายเป็นโอกาสทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2018)

สำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและนโยบาย Thailand 4.0 ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กรควบคู่กันไป สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลระบุว่า องค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนากระบวนการทำงานอย่างยืดหยุ่น และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จะมีศักยภาพในการแข่งขันและการเติบโตได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป ขณะที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)ชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566); (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2566); (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566)

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ ผู้เขียนเสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร นวัตกรรมองค์กร และความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กร สามารถอธิบายได้ในลักษณะของกระบวนการพัฒนาแบบต่อเนื่อง (Continuous Capability Development Process) กล่าวคือ ภาวะผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่เป็นปัจจัยต้นทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความพร้อมขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาความคล่องตัวขององค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จากนั้นความคล่องตัวขององค์กรจะช่วยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กร และเมื่อนวัตกรรมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการคาดการณ์ รับมือ ปรับตัว และฟื้นตัวจากผลกระทบของความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ Digital Leadership Agility Innovation Resilience Framework เพื่ออธิบายกลไกความสัมพันธ์ของสาเหตุที่ต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ภาวะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด Digital Leadership Agility Innovation Resilience Framework

สรุป

บทความวิชาการนี้มุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีบทบาทต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรภายใต้ภาวะไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ โดยบูรณาการแนวคิดด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรมิได้เกิดขึ้นจากศักยภาพของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง หากแต่เกิดจากการทำงานร่วมกันของทรัพยากร ความสามารถเชิงพลวัต และกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างคุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่อธิบายบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล ความคล่องตัวขององค์กร และนวัตกรรมองค์กรในลักษณะแยกส่วน โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพียงบางคู่ เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัลกับนวัตกรรมองค์กร ความคล่องตัวขององค์กรกับผลการดำเนินงาน หรือภาวะผู้นำกับความสามารถในการปรับตัว ส่งผลให้ข้อค้นพบที่มีอยู่ยังไม่สามารถอธิบายกลไกความเชื่อมโยงของปัจจัยทั้งสามต่อการเสริมสร้างความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังพบว่าการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ดำเนินการในบริบทอุตสาหกรรมหรือประเทศเฉพาะ ทำให้ข้อค้นพบมีลักษณะกระจัดกระจายและยากต่อการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ในภาพรวม จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนเสนอว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ควรได้รับการพิจารณาในฐานะปัจจัยที่กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัวขององค์กร ทำหน้าที่เป็นกลไกที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับรู้ ตอบสนอง และปรับเปลี่ยนทรัพยากรหรือกระบวนการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่นวัตกรรมองค์กร เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว ซึ่งนำไปสู่การสร้างคุณค่าใหม่และความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น ความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรจึงมิใช่ผลลัพธ์ที่เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นผลของกระบวนการเชิงพลวัตที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำ ความคล่องตัว และนวัตกรรมเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบสำคัญของบทความนี้ คือ การเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ Digital Leadership Organizational Agility Organizational Innovation Organizational Resilience Framework ซึ่งอธิบายลำดับความสัมพันธ์ของปัจจัยในฐานะ กรอบความสัมพันธ์เชิงแนวคิด (Conceptual Relationship Framework) กรอบดังกล่าวช่วยขยายองค์ความรู้จากการอธิบายแบบแยกส่วนไปสู่การอธิบายกระบวนการที่เชื่อมโยงปัจจัยสำคัญขององค์กรเข้าด้วยกัน และสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแบบจำลองการวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต บทความนี้มีข้อจำกัดบางประการ ประการแรก การสังเคราะห์องค์ความรู้อาศัยเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลที่กำหนด จึงอาจยังไม่ครอบคลุมเอกสารจากแหล่งข้อมูลอื่นหรือวรรณกรรมที่ยังไม่ได้รับการตีพิมพ์ ประการที่สอง บทความนี้เป็นการสังเคราะห์เชิงแนวคิด จึงไม่ได้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ทำให้ยังไม่สามารถยืนยันอิทธิพลหรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ได้โดยตรง ประการที่สาม กรอบแนวคิดที่นำเสนออาจมีความเหมาะสมแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละอุตสาหกรรม ขนาดองค์กร และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งควรได้รับการตรวจสอบเพิ่มเติมในบริบทที่หลากหลาย สำหรับการศึกษาต่อไป ควรมีการสังเคราะห์องค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถด้านดิจิทัล การเรียนรู้ขององค์กร หรือการจัดการความรู้ เพื่อขยายกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมมิติของการบริหารองค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเฉพาะ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรในแต่ละบริบท ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและเพิ่มความชัดเจนของกรอบแนวคิดที่นำเสนอในบทความนี้

เอกสารอ้างอิง

รุ่งทิวา ภิรมย์ และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ในการปรับเปลี่ยนธุรกิจด้วยดิจิทัล. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 8(3), 1-14.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทย ประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). รายงานสถานการณ์นวัตกรรมประเทศไทย ประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). Thailand Digital Outlook 2023. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลกับการสร้างมูลค่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม. เรียกใช้เมื่อ 6 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.depa.or.th/th/article-view/tech-innovation-article

Araujo, L. M. et al. (2021). Digital leadership in business organizations: An overview. International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 2(1), 45-56.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. Academy of Management Journal, 34(3), 555-590.

Doz, Y. L. & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. Long Range Planning, 43(2-3), 370-382.

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), 215-246.

Hillmann, J. & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: A valuable construct for management research. International Journal of Management Reviews, 23(1), 7-44.

Kane, G. C. et al. (2019). The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation. Cambridge: MIT Press. https://doi.org/10.7551/mitpress/11661.001.0001

Laorach, C. & Tuamsuk, K. (2024). Indicators for organizational digital transformation in the Thai university context. International Journal of Asian Business and Information Management, 15(1), 1-15.

Lengnick-Hall, C. A. et al. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human Resource Management Review, 21(3), 243-255.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice. (9th ed.). California: SAGE Publications.

OECD. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation. (4th ed.). France: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264304604-en

Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Cambridge: Harvard University Press.

Shams, S. R. et al. (2021). Strategic agility in international business: A conceptual framework for agile multinationals. Journal of International Management, 27(4), 100851. https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100737.

Shin, J. et al. (2023). Sustainability and organizational performance in South Korea: The effect of . Sustainability, 15(3), 2027. https://doi.org/10.3390/su15032027.

Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. Long Range Planning, 51(1), 40-49.

Vogus, T. J. et al. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. Proceedings of the IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics, 3418-3422. https://doi.org/10.1109/ICSMC.2007.4414160.

บทความวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*

A NEEDS ASSESSMENT OF THE PURPOSE DRIVEN LEADERSHIP AMONG THE PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THEPHA DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

มีซาน แสงอารี*, พงษ์ลิขิต เพชรผล
Mizan Saeng-aree*, Ponglikit Petpon
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand
*Corresponding Author E-mail: 6780126027@student.chula.ac.th
*Tel: 065-049-4207

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพาตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร และ 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว ประชากรคือ ผู้บริหาร 34 คน และครู 363 คน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยกำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด และกำหนดจำนวนครูตามสูตรของ Yamane ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลขั้นต่ำ 190 คน จากนั้นแบ่งย่อยด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นกระจายตามโรงเรียนที่สังกัดตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียนต่อครูทั้งหมด มีอัตราการตอบกลับของผู้บริหารร้อยละ 82.4 (28 คน) และครูร้อยละ 90.5 (172 คน) เครื่องมือคือแบบสอบถามแบบคู่ขนาน 2 ฉบับ มีค่า S-CVI เท่ากับ 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) และ Welch's t-test ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายตามการประเมินของครูอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.19) ขณะที่ผู้บริหารประเมินตนเองในระดับมาก (M = 3.94) สภาพที่พึงประสงค์ของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก (M = 3.93 และ 4.12 ตามลำดับ) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดตามการประเมินของครูคือ การสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางขององค์กร (PNI = 0.244) รองลงมาคือ การนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ (0.240) การสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วม (0.231) และการเชื่อมโยงความหมายของงาน (0.221) ผลการทดสอบ Welch's t-test พบว่าการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกองค์ประกอบ ($p < .001$) โดยมีขนาดผลระดับใหญ่ (Cohen's d = -0.955 ถึง -1.117)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย, ความต้องการจำเป็น, ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา

* Received 26 June 2026; Revised 9 July 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the current state, desired state, and needs for developing private school administrators in Thepha district according to the concept of purpose-driven leadership, comparing the perceptions of teachers and administrators, and 2) prioritize the needs for developing such leadership. The population comprised 34 administrators and 363 teachers. All administrators served as informants, while the number of teacher informants was determined using Yamane's formula, yielding a minimum of 190 informants, who were then allocated across the affiliated schools through stratified random sampling in proportion to the number of teachers in each school relative to the total. The response rate was 82.4% for administrators (28) and 90.5% for teachers (172). The instruments were two parallel-form questionnaires with a Scale-level Content Validity Index (S-CVI) of 1.00 and a Cronbach's alpha coefficient of 0.96. Data were analyzed using mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI modified), and Welch's t-test. The results revealed that the current state of purpose-driven leadership, as rated by teachers, was at a moderate level (M = 3.19), whereas administrators rated their own current state at a high level (M = 3.94). The desired state was at a high level for both groups (M = 3.93 and 4.12, respectively). From the teachers' perspective, the component with the highest need was purpose-centered communication (PNI = 0.244), followed by translating purpose into action (0.240), collective purpose mobilization (0.231), and meaningful connection to purpose (0.221). Welch's t-test showed that the perceptions of administrators and teachers differed significantly across all components ($p < .001$), with a large effect size (Cohen's d = -0.955 to -1.117).

Keywords: Purpose Driven Leadership, Needs Assessment, Private School Administrator in Thepha District

บทนำ

ปัญหาการขาดความต่อเนื่องของครูผู้สอนจากอัตราการลาออกที่สูงขึ้นของครูในโรงเรียนเอกชนถือเป็นปัญหาสำคัญซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในปัจจุบัน ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกมักเกิดจากปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ อัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568) โดยปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดมายาวนานโดยงานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีผลต่ออัตราการคงอยู่ของครู (Day, C. et al., 2020) การกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูจึงมีความสำคัญเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและผลลัพธ์การทำงานของครู (Sariakin, S. et al., 2025) โดยการสร้างเป้าหมายร่วมในองค์กรให้ครูจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครูต่อองค์กรได้ (Cardona, P. et al., 2019) การมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายจึงสามารถทำให้ครูเห็นคุณค่าในการทำงาน ทุ่มเทและมุ่งมั่นกับงานมากขึ้น

กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายเริ่มจากการที่ผู้บริหารที่ค้นพบและมีเป้าหมายในการทำงานของตนเอง จากนั้นจึงออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสื่อสารและถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กร ปรับกระบวนการการทำงาน ส่งเสริมการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายร่วมทั้งองค์กรและทำให้ยั่งยืนในการดำเนินการตามเป้าหมายนั้น จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีประสบการณ์มากมักประเมิน

ตนเองในระดับที่สูงกว่าความเป็นจริงและสภาพที่ถูกรับรู้โดยครูโดยมีเหตุจากประสบการณ์ที่ยาวนานและความคุ้นชินในงานที่ทำอยู่ (Choi, S. et al., 2025) อีกทั้งยังขาดกลไกในการสื่อสารและสะท้อนผลเป้าหมายที่จะสามารถให้ผู้บริหารสะท้อนคิดและรับรู้ข้อมูลย้อนกลับได้ การศึกษาของ TALIS 2018 ยืนยันอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารมักประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริงโดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมและการนำของตนเอง แม้ทิศทางของข้อมูลอาจมีความสอดคล้องกัน (Veletić, J. et al., 2023) ดังกล่าวนี้ส่งผลให้ปัญหาบางประการมักถูกละเลยในการแก้ไขจนส่งผลให้ความพึงพอใจและความผูกพันของครูต่อองค์กรถดถอยลง เพราะครูมีความเชื่อว่าผู้บริหารและตนนั้นไม่ได้มององค์กรด้วยความเข้าใจและเอาใจใส่ตนอย่างมากพอ (Shen, J. et al., 2025) การศึกษาเพื่อวัดสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยวัดทั้งผู้บริหารจากการประเมินตนเองและครูที่เป็นผู้ที่จะสามารถรับรู้ทิศทางหรือแนวการขับเคลื่อนขององค์กรได้

บริบทของโรงเรียนเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอในจังหวัดสงขลาที่มีเฉพาะในด้านความหลากหลายและซับซ้อนเชิงสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงปัญหาความมั่นคงที่อยู่ในพื้นที่อย่างยาวนาน การจัดการศึกษาจึงถูกคาดหวังให้พัฒนาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างสันติภาพพร้อมกับการยกระดับสังคมให้พัฒนาสูงขึ้น (Pherali, T., 2023) ความขาดแคลนบุคลากรในพื้นที่ซึ่งเป็นชนบทยิ่งทำให้ประสิทธิภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีแนวโน้มตกต่ำลง (Pholphirul, P. et al., 2023) การมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ของบุคลากร (Plaku, A. K. & Leka, K., 2025) บริบทการศึกษาที่มีความซับซ้อนจากความคาดหวังที่สูงว่าจะต้องเป็นต้นแบบสร้างคนที่สมบูรณ์ทั้งศาสนาและวิชาการสามัญในพื้นที่สามจังหวัดยิ่งมีความกดดันทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและความกดดัน เช่นเดียวกับในบริบทโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพาที่เผชิญปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของครูและภาวะการขาดแรงจูงใจในการทำงานที่แสดงออกจากการไม่พัฒนาและไม่มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในกิจกรรมสำคัญอยู่แล้ว (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเทพา, 2567) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและกำหนดแนวทางที่ถูกต้องในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายที่จะสามารถทำให้ครูรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเห็นคุณค่าและมีความกระตือรือร้นมากขึ้น

ดังที่กล่าวไปข้างต้น แม้ว่าการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย หรือ กระบวนการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายเชิงองค์กรในทางปฏิบัติมีผลในเชิงบวกส่งเสริมการคงอยู่ของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Nguyen, D. et al., 2026) กระบวนการดังกล่าวมักถูกศึกษาผ่านการเป็นองค์ประกอบย่อยหนึ่งของแนวคิดเช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าการศึกษาในฐานะกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งอย่างเป็นระบบ (Yang, C. & Xu, Z., 2026) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาที่มุ่งศึกษากลไกการสื่อสารและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรยังมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวมักรวมเข้ากับมิติภาวะผู้นำอื่นจนลดทอนความเข้าใจการทำงานเชิงระบบดังกล่าวไป (Yang, C., & Xu, Z., 2026) ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายมักถูกศึกษาในองค์กรทางธุรกิจหรือสถาบันอุดมศึกษาในบริบทสังคมตะวันตก การศึกษาประเด็นดังกล่าวในบริบทโรงเรียนเอกชนในพื้นที่พิเศษจึงมีความสำคัญเพื่อผสานแนวคิดการมีเจตนารมณ์ของการขับเคลื่อนทางสังคมและการพัฒนาการศึกษาไปด้วยกัน การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา รวมทั้งเปรียบเทียบการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของครูและผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดลำดับความสำคัญและกรอบคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายที่ตรงความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริงได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพาตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย

2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนตาม พรบ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2555 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้จัดการ รวม 34 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 363 คน รวมทั้งสิ้น 397 คน

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารทั้งหมด 34 คน เนื่องจากมีจำนวนไม่มากและเป็นกลุ่มตัวอย่างหลักในการวิจัย ส่วนครูผู้สอนกำหนดสัดส่วนครูโดยสูตรของ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ e=0.05 (Yamane, T., 1973) จึงได้จำนวนครูผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 190 คน แล้วทำการผ่านการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลสำหรับแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ชุดได้แก่

1.แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ฉบับประเมินโดยครู ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน และ สถานศึกษา โดยลักษณะคำถามเป็นการตอบแบบเลือกตอบจากหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ตอนที่ 2 ระดับความเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ ของการมีพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลาจำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ฉบับผู้บริหารประเมินตนเอง ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน และ สถานศึกษา โดยลักษณะคำถามเป็นการตอบแบบเลือกตอบจากหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา จำนวน 20 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา

เครื่องมือผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) อยู่ที่ 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และมีผลรายด้านระหว่าง 0.86 - 0.91 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือนำจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพา ต่อมาผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามส่งต่อครูและผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหาร และ ครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพา และติดตามการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยได้แบบตอบรับกลับมาจากผู้บริหาร 28 ชุดคิดเป็นร้อยละ 82 ของผู้ให้ข้อมูล และ ครู 172 คิดเป็นร้อยละ 90 จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลของครู

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลและการทำการวิจัย รวมถึงอธิบายขอบเขตการใช้ข้อมูล สิทธิของผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนทราบและขอความยินยอมในการเก็บข้อมูลก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I - D) / D$ เมื่อ I คือ ค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์ และ D คือ ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน แล้วทำการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบความต่างของการรับรู้สภาพปัจจุบันระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของครูและผู้บริหาร โดยก่อนการทดสอบผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นได้แก่ การแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality) และความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Levene's Test for Equality of Variances) ซึ่งพบว่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทุกองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่าทีแบบ Welch's t-test เพื่อให้การเปรียบเทียบมีความเหมาะสมของข้อมูลมากขึ้น

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูและผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย	ผู้ให้ข้อมูล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ดัชนีความต้องการจำเป็น	
		M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ	PNI	ลำดับ
1. การเชื่อมโยงความหมายของงาน	ครู	3.21	0.820	ปานกลาง	3.92	0.583	มาก	0.221	4
	ผู้บริหาร	3.88	0.551	มาก	4.02	0.583	มาก	0.036	4
2. การสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางขององค์กร	ครู	3.16	0.828	ปานกลาง	3.93	0.594	มาก	0.244	1
	ผู้บริหาร	3.92	0.564	มาก	4.14	0.522	มาก	0.056	1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูและผู้บริหาร (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย	ผู้ให้ข้อมูล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ดัชนีความต้องการจำเป็น	
		M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ	PNI	ลำดับ
3. การนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติงาน	ครู	3.17	0.837	ปานกลาง	3.93	0.567	มาก	0.240	2
	ผู้บริหาร	3.97	0.613	มาก	4.16	0.609	มาก	0.048	2
4. การสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมในองค์กร	ครู	3.20	0.840	ปานกลาง	3.94	0.582	มาก	0.231	3
	ผู้บริหาร	4.00	0.573	มาก	4.15	0.524	มาก	0.038	3
รวม	**ครู**	**3.19**	**0.785**	**ปานกลาง**	**3.93**	**0.559**	**มาก**	**0.232**	
	ผู้บริหาร	**3.94**	**0.524**	**มาก**	**4.12**	**0.518**	**มาก**	**0.046**	

จากตารางข้างต้นปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ครูมีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายในภาพรวมว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.16 - 3.21) ขณะสภาพพึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.92 - 3.94) การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางขององค์กร (PNI = 0.244) รองลงมาคือ การนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ (PNI = 0.240) การสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วม (PNI = 0.231) และ การเชื่อมโยงความหมายของงาน (PNI = 0.221)

ผู้บริหารมีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.88 - 4.00) เช่นเดียวกับสภาพพึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.02 - 4.15) การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลาง (PNI = 0.056) รองลงมาการนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ (PNI = 0.048) การสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมในองค์กร (PNI = 0.038) และการเชื่อมโยงความหมายของงาน (PNI = 0.036)

เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ภาพรวมของการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของครูและผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) ในขณะที่ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94) เมื่อตรวจสอบด้วย Welch’s t-test พบว่าการรับรู้ของทั้งสองกลุ่มต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, $t(49.3) = -6.55$, $p < .001$ และมีขนาดอิทธิพลในระดับสูง (Cohen’s $d = -1.135$) สะท้อนให้เห็นช่องว่างของการรับรู้ระหว่างครูและผู้บริหาร กล่าวคือผู้บริหารมีแนวโน้มในการประเมินพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของตนเองสูงกว่าครูอย่างชัดเจน

2. สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ในระดับตัวบ่งชี้พฤติกรรม ในมุมมองครู ตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรกได้แก่ การอธิบายเป้าหมายของโรงเรียนจนเกิดความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร (PNI = 0.294) รองลงมา การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม (PNI = 0.266) การใช้ตัวอย่างหรือเหตุการณ์จริงเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กร (PNI = 0.257) การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเพื่อเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนเป้าหมาย (PNI = 0.252) และ การใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์พิจารณาเลือกแนวปฏิบัติร่วมขององค์กร (PNI = 0.248) ในมุมมองผู้บริหารสภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนี

ความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรกได้แก่ การกำหนดกลไกกำกับดูแลงานที่สอดคล้องต่อเป้าหมายที่สื่อสารไว้ (PNI = 0.116) รองลงมาคือการจัดแนวแผนงานหรือเป้าหมายย่อยให้สอดคล้องต่อเป้าหมายหลักของโรงเรียน (PNI = 0.084) การประสานการทำงานของบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามทิศทางของเป้าหมาย (PNI = 0.076) การใช้ตัวอย่างหรือเหตุการณ์จริงในการอธิบายเป้าหมายของโรงเรียน (PNI = 0.073) และการอธิบายเชื่อมโยงหน้าที่เฉพาะของบุคลากรแต่ละคนกับเป้าหมายหลักขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (PNI = 0.067)

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา และ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายได้ดังนี้

1. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายในภาพรวมสำหรับกลุ่มครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารมองว่าตนเองมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยของสภาพพึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายในระดับสูง ช่องว่างการรับรู้ถึงสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายปรากฏในทุกองค์ประกอบย่อยของการรับรู้สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย ทั้งด้านการเชื่อมโยงความหมายของงาน (d = -0.955) การสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางขององค์กร (d = -1.071) ด้านการนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ (d = -1.092) และ ด้านการสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมขององค์กร (d = -1.117) ช่องว่างนี้แสดงถึงความแตกต่างในการรับรู้ในเชิงระบบภาพรวมของโรงเรียนที่ผู้บริหารขาดกลไกเชิงระบบในการถ่ายทอดและบริหารงานให้สอดคบ้องกับเป้าหมาย โดยผู้บริหารที่ประเมินตนเองไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงทำให้ผู้บริหารได้รับประโยชน์จากการพัฒนาได้น้อยลง (Nielsen, K. et al., 2022) การสร้างการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรร่วมที่มีประสิทธิภาพ โดยการมีมุมมองต่อระดับภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจะสามารถส่งผลต่อการทำงานของครูในโรงเรียนได้ (Choi, S. et al., 2025) โดยเมื่อผู้บริหารไม่สามารถสร้างกระบวนการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกันในองค์กรแม้ในการทำโครงการใดโครงการหนึ่ง กระบวนการทำงานจะเกิดการเข้าใจและตีความผิดเพี้ยนอันไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการทำงาน เมื่อไม่มีผู้นำที่สื่อสารและนำองค์กรอย่างชัดเจน การทำงานปกติและการขับเคลื่อนงานประจำจะทำให้เป้าหมายหลักหรือทิศทางบางอย่างขององค์กรเสื่อมความสำคัญลง (Sariakin, S. et al., 2025)

2. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

2.1. กระบวนการสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ที่สูงที่สุดในระดับองค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลาง เป็นองค์ประกอบที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีขอบข่ายครอบคลุมประเด็นด้านการสื่อสารถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรแก่ครูและบุคลากรทั้งในด้านความชัดเจนในการสื่อสารเป้าหมาย การยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และความต่อเนื่องสม่ำเสมอในการอธิบายเป้าหมายบนเหตุการณ์หรือการดำเนินงานหนึ่ง ๆ ในวิถีการทำงานประจำวัน สอดคล้องต่อแนวคิดของ Quinn, R. E. & Thakor, A. V. ที่กล่าวว่าผู้นำที่มุ่งเป้าหมายจะต้องสื่อสารเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจนทำให้เป้าหมายที่เป็นนามธรรมสามารถเข้าใจและจับต้องได้อย่างชัดเจนเพื่อชี้นำและขับเคลื่อนองค์กรสู่การมีเป้าหมายร่วม (Quinn, R. E. & Thakor, A. V., 2018) และสอดคล้องต่อแนวคิดของ Cavazotte, F. et al. ได้กล่าวเสริมว่า การสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนสม่ำเสมอจะ

สามารถสร้างอัตลักษณ์และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในการขับเคลื่อนองค์กรที่ตนรู้สึกเป็นเจ้าของ (Cavazotte, F. et al., 2020) โดยดังกล่าวเกิดจากพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ที่มีพื้นฐานทางศาสนาโดยมักมองว่าเจตนาหรือเป้าหมายเป็นพื้นที่ที่พึงมาอยู่บนสำนึกของคนเป็นครูจึงมักถูกละเลยในการสื่อสาร รวมถึงความคาดหวังต่อผู้บริหารของครูที่มักคาดหวังภาพที่สมบูรณ์แบบตามแบบฉบับที่คิดโดยบางครั้งอาจไม่สอดคล้องตรงกับบริบทพื้นฐานจึงขาดความเชื่อมั่นในที่สุด

การสื่อสารเป้าหมายเชิงวิสัยทัศน์และการนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างที่มีประสิทธิภาพเพื่อการปลูกฝังค่านิยมและเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยทั้งกระบวนการสื่อสารผ่านถ้อยคำวาจาและชัดเจนควบคู่กับการปฏิบัติตัวของผู้นำที่สอดคล้องต่อวิถีและแนวทางตลอดจนการปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมตามเป้าหมายเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร สอดคล้องต่อคำอธิบายของ Said, S. et al. ที่กล่าวว่า พฤติกรรมแฝง (intrinsic behavior) เช่น ลักษณะนิสัย ค่านิยม และการประพฤติตนของผู้บริหารโดยทั่วไปส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำของผู้บริหาร (Said, S. et al., 2023) โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาที่ครูเอกชนส่วนใหญ่ล้วนมีจุดมุ่งหมายเชิงอุดมการณ์และเจตนารมณ์ส่วนตัวทั้งในมุมมองของศาสนาที่ต้องการรับใช้พระเจ้าและมุมมองของการเสียสละเพื่อสังคมเป็นทุนเดิมอยู่ก่อน ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการนำของตนเองและนำพื้นฐานจุดมุ่งหมายเดิมของครูมาบูรณาการให้สอดคล้องเป็นเนื้อเดียวกันกับเป้าหมายหลักขององค์กรที่ต้องการสื่อสารและนำโรงเรียนให้ชัดเจนต่อไป สอดคล้องต่อผลการศึกษาของ Toikka, T. & Tarnanen, M. ที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการอธิบายเป้าหมายที่ชัดเจนว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์และการวางกรอบเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลโดยตรงต่อการสร้างการทำงานร่วมและประสิทธิภาพของทีมโดยร่วม (Toikka, T. & Tarnanen, M., 2024) โดยผู้วิจัยได้กล่าวอธิบายว่าเมื่อผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายไม่ชัดเจนสมาชิกในองค์กรอาจเกิดความขัดแย้งที่ไม่จำเป็นจากการไม่รู้ขอบเขตที่แน่ชัดในเป้าหมายที่ต้องไปถึง

2.2. การเชื่อมโยงความหมายของงานเป็นองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ต่ำที่สุด

การเชื่อมโยงเป้าหมายของงานถือเป็นปัจจัยที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำสุดเนื่องจากธรรมชาติของครูเอกชนที่ส่วนใหญ่มักมีเหตุผลและคุณค่าภายในที่ดีต่อวิชาชีพเป็นทุนเดิม รวมถึงบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาที่เป็นกลุ่มใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลที่ยึดมั่นต่อหลักความบริสุทธิ์ใจในการทำงานด้วยการมองว่าการทำงานต่างๆ ล้วนเป็นไปตามความประสงค์ของอัลลอฮผู้เป็นพระเจ้าทำให้การเชื่อมโยงเป้าหมายที่ประกอบด้วยการอธิบายความสำคัญของเป้าหมาย การแสดงความเชื่อมโยงบทบาทต่อคุณค่าของงาน และการสื่อสารให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายดูขาดความสำคัญเมื่อต้องการวางแผนในการพัฒนาสอดคล้องต่อข้อค้นพบของ Memon, N. A. et al. ที่กล่าวว่า ในแง่ของบทบาทหน้าที่ครูมุสลิมโดยเฉพาะในบริบทสังคมที่มีมุสลิมเป็นส่วนน้อยการตระหนักรู้ถึงบทบาทของตนในการเป็นผู้ที่มุ่งพัฒนาจิตวิญญาณบนฐานศาสนา (Memon, N. A. et al., 2024) เช่นเดียวกัยแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของ Leroy, H. et al. ที่ได้เน้นย้ำเกี่ยวกับการสร้างองค์กรที่มุ่งเป้าหมายว่าต้องเป็นองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจคุณค่าและเหตุผลเชิงมโนธรรมที่หล่อเลี้ยงตนเองและรู้จักตนเองอย่างชัดเจน (Leroy, H. et al., 2024) เพื่อที่จะทำให้สามารถเชื่อมโยงให้ผู้อื่นเห็นเป้าหมายได้อย่างชัดแจ้งเช่นเดียวกับที่ Cavazotte, F. et al. ได้เสนอว่าการเชื่อมโยงเป้าหมายที่ชัดเจนของผู้บริหารทำให้ครูเกิดการเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าขององค์กรมากขึ้น (Cavazotte, F. et al., 2020) ดังกล่าวจึงสะท้อนผลถึงสภาพปัจจุบันของครูที่ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของบทบาทของการเป็นครูเป็นทุนเดิมแต่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงเป้าหมายและเจตนารมณ์ในระดับปัจเจกให้เชื่อมเป็นภาพเดียวกันขององค์กร

การรับรู้เป้าหมายที่ชัดเจนของครูต้องเริ่มจากการเข้าใจเจตนารมณ์ของตนเองในตัวผู้บริหารโดยอาศัยกระบวนการตั้งคำถามและสะท้อนคิดตามแนวคิดของ Sudibjo, N. & Riantini, M. กล่าวเกี่ยวกับการเชื่อมโยงเป้าหมายว่า ผู้บริหารที่สามารถอธิบายเชื่อมโยงเป้าหมายได้อย่างชัดเจนสามารถทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้และเชื่อมั่นในเป้าหมายได้ (Sudibjo, N. & Riantini, M., 2023) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Mercurio, Z. A. et al. ที่กล่าวถึงการเชื่อมโยงความหมายในแต่ละระดับขององค์กรว่าการทำให้บุคลากรในทุกระดับเห็นถึงความสำคัญและบทบาทเฉพาะของตนต่อเป้าหมายจะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ (Mercurio, Z. A. et al., 2024) ในทางกลับกัน การขาดการตระหนักรู้เป้าหมายร่วมจะทำให้ครูรู้สึกสูญเสียคุณค่าทั้งในแง่คุณค่าของตนต่อองค์กร และคุณค่าของงานที่ตนกำลังทำอยู่ ทั้งนี้ Sahlin, S. ได้เชื่อมโยงความเกี่ยวข้องนี้ว่า กระบวนการสะท้อนผลโดยวาจาพร้อมการอธิบายเหตุของการชื่นชมที่สอดคล้องต่อองค์กรสามารถทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าของงานและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นจากการเห็นถึงเป้าหมายและคุณค่าที่ตนเองพึงมี (Sahlin, S., 2022) โดยดังกล่าวจึงถือเป็นสิ่งสำคัญของโรงเรียนหรือมูลนิธิที่กำกับดูแลโรงเรียนที่ต้องสร้างกลไกการสื่อสารเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับปัจเจกให้สอดคล้องจนบุคากรทุกคนในทุกระดับเกิดความรู้สึกภาคภูมิร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาในครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 ประเด็นสำคัญดังนี้ 1) จากการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารพบว่ามีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญญทางสถิติ ($p < .001$) ในทุกองค์ประกอบแสดงให้เห็นช่องว่างเชิงระบบของโรงเรียนในการเชื่อมโยง ถ่ายทอด ออกแบบกระบวนการดำเนินการและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย โดยข้อค้นพบดังกล่าวนี้สะท้อนถึงการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจขาดกลไกสำคัญในการสื่อสารภายในที่อาจขาดประสิทธิภาพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมที่ควรเปิดพื้นที่ให้ครูมีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางและข้อคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร 2) ลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความสอดคล้องกันทั้งครูและผู้บริหารนำไปสู่องค์ความรู้สำคัญที่ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีการเชื่อมโยงกันของ 4 องค์ประกอบได้แก่ การเชื่อมโยงความหมายของงาน การสื่อสารที่มีเป้าหมายเป็นศูนย์กลาง การนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ และการสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมในองค์กร ซึ่งจุดเริ่มต้นของกระบวนการไม่ใช่การสร้างแรงจูงใจหรือจุดมุ่งหมายใหม่แก่ครูและบุคลากรหากแต่เป็นกระบวนการในการเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงปัจเจกของบุคลากรและครูให้มีความสอดคล้องต่อทิศทางและเป้าหมายเชิงอุดมการณ์หลักที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องพัฒนากลไกการสื่อสารภายในขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในทุกภาคส่วนซึ่งจะต่อยอดไปสู่การเชื่อมั่นในเป้าหมายและการลงมือขับเคลื่อนเป้าหมายนั้นร่วมกับบุคลากรอื่นในโรงเรียน



ภาพที่ 1 กลไกการทำงานของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย

สรุปและข้อเสนอแนะ

ภาพรวมจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการสะท้อนภาพรวมสำคัญของการเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเป้าหมาย หรือ การมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายว่าเป็นกระบวนการขับเคลื่อนและนำองค์กรเชิงระบบที่ไม่เพียงเป็นการสร้างกลไกการสื่อสาร หรือการเปิดพื้นที่ให้มีส่วนร่วม หรือ การมุ่งเน้นในภารกิจหลักตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบอื่นๆ เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นกลไกเชิงระบบที่สอดประสานการทำงานในทุกขั้นตอนอย่างสอดคล้องกัน สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ ตามผลการศึกษาที่พบว่าด้านที่มีคามต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายคือด้านการสื่อสารเป้าหมายเป็นศูนย์กลางขององค์กร การนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ การสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วม และการเชื่อมโยงความหมายของงาน ผู้บริหารสามารถนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่พบเป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของตนได้โดยเริ่มกระบวนการตามลำดับความต้องการจำเป็นที่ค้นพบนี้ ต่อมา ผลการวิจัยที่แสดงถึงช่องว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้ามหายระหว่างครูและผู้บริหารนั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรปรับปรุงพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในขององค์กรโดยเฉพาะกระบวนการถ่ายทอดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในองค์กรให้มีความครอบคลุม ลดความซ้ำซ้อนและสม่ำเสมอมากขึ้น นอกจากนี้การศึกษายังสะท้อนจากการวิเคราะห์ในระดับตัวบ่งชี้ของการสร้างการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมที่ครูให้การเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและพัฒนางานสูงสุดอีแสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการมีส่วนร่วมเสนอแนวทางขับเคลื่อนเป้าหมายในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมเพื่อการออกแบบแนวทางและสื่อสารเป้าหมายที่ให้ครูสามารถนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางานและวิชาชีพของตนตามกรอบเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ และสุดท้าย สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเทพาสามารถนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่พบมาเป็นฐานในการออกแบบกรอบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเทพาและบริบทใกล้เคียงให้เป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เชื่อมโยงกับ

พันธกิจทางสังคมของพื้นที่ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย หากมีการต่อยอดงานวิจัยนี้ในอนาคตผู้วิจัยควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน แล้วทดสอบผลที่เกิดขึ้นเพื่อทราบแนวทางการพัฒนาที่แท้จริง และควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับช่องว่างการรับรู้ของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายระหว่างครูและผู้บริหาร รวมถึงขยายผลยังบริบทอื่นเพื่อนำไปออกแบบกระบวนการในการลดช่องว่างในการรับรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเทพา. (2567). การถอดบทเรียนการจัดการศึกษาเอกชนของโรงเรียนเอกชนในระบบในอำเภอเทพา. สงขลา: สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเทพา.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2569 จาก https://opec.go.th/uploads/2025/11/plan/20251104_152405_328_แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ%20พ.ศ.%202569.pdf

Cardona, P. et al. (2019). Purpose-driven Leadership. Purpose-driven Organizations: Management Ideas for a Better World, 2019, 57-71. https://doi.org/10.1007/978-3-030-17674-7_5 .

Cavazotte, F. et al. (2020). Expatriate's engagement and burnout: the role of purpose-oriented leadership and cultural intelligence. Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research, 9(1), 90-106.

Choi, S. et al. (2025). Principal–teacher perceptual (in)congruence in instructional leadership, teacher collaboration, and organisational trust in Hong Kong schools. Educational Management Administration & Leadership, 1(2025). https://doi.org/10.1177/17411432251389093.

Day, C. et al. (2020). Successful school leadership. Education Development Trust. Retrieved June 15, 2026, from https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED614324.pdf

Leroy, H. et al. (2024). Developing purpose-driven leaders. Cutter Business Technology Journal, 37(8), 8-15.

Memon, N. A. et al. (2024). Laying Foundations for Islamic Teacher Education. Education Sciences, 14(10), 1046. https://doi.org/10.3390/educsci14101046.

Mercurio, Z. A. et al. (2024). Mapping and Measuring Leadership Practices Intended to Foster Meaningful Work. Occupational Health Science, 8(2), 435-469.

Nguyen, D. et al. (2026). Leadership for teacher retention: exploring the evidence base on why and how to support teacher autonomy, development, and voice. Oxford Review of Education, 52(1), 96-116.

Nielsen, K. et al. (2022). In the Eye of the Beholder: How Self-Other Agreements Influence Leadership Training Outcomes as Perceived by Leaders and Their Followers. Journal of Business and Psychology, 37(1), 73-90.

Pherali, T. (2023). Social justice, education and peacebuilding: conflict transformation in Southern Thailand. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 53(4), 710-727.

Pholphirul, P. et al. (2023). Teacher shortages and educational outcomes in developing countries: Empirical evidence from PISA-Thailand. Cogent Education, 10(2023). https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2243126.

Plaku, A. K. & Leka, K. (2025). The role of leaders in shaping school culture [Original Research]. Frontiers in Education, 10(2025). https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541525.

Quinn, R. E. & Thakor, A. V. (2018). Creating a purpose-driven organization. Harvard Business Review, 96(4), 78-85.

Sahlin, S. (2022). Teachers Making Sense of Principals' Leadership in Collaboration Within and Beyond School. Scandinavian Journal of Educational Research, 67(5), 754-774.

Said, S. et al. (2023). Unveiling the Excellent Leadership Qualities and Practices of Principals in Islamic Schools: A Systematic Literature Review. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 22, 43-61. https://doi.org/10.26803/ijlter.22.9.3.

Sariakin, S. et al. (2025). Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation [Original Research]. Frontiers in Education, 10(2025). https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1499064.

Shen, J. et al. (2025). Principal-Teacher Gaps in School Climate Perception and Their Impact on Teacher Job Satisfaction in U.S. Context: A Self-Other Agreement Theory Perspective. Leadership and Policy in Schools, 1-15. https://doi.org/10.1080/15700763.2025.2481220.

Sudibjo, N. & Riantini, M. (2023). Factors Affecting Teachers' Work Engagement: The Case of Private School Teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 21, 119-137. https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006.

Toikka, T. & Tarnanen, M. (2024). A shared vision for a school: developing a learning community. Educational Research, 66(3), 295-311.

Veletić, J. et al. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 35(4), 525-555.

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

Yang, C. & Xu, Z. (2026). Principal visionary leadership and teacher instructional innovation: mediating roles of teacher workplace well-being and collaboration. Frontiers in Psychology,, 17(2026). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1701099.

บทความวิจัย

การพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา*

THE DEVELOPMENT OF A SOCIAL STUDIES INSTRUCTIONAL SYSTEM BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY FOR STUDENTS IN THE BACHELOR OF EDUCATION PROGRAM IN SOCIAL STUDIES

ทวีโชค เหรียญไกร*, สุวัฒสัน รักขันโท, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่
Taveechok Hreankrai*, Suwatsan Rakkhanto, Theeraphong Somkhaoyai
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย
Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand
*Corresponding author E-mail: taveechok1972@gmail.com
*Tel: 089-195-3198

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ 2) พัฒนาระบบ 3) ทดลองใช้ระบบ และ 4) ประเมินระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นการวิจัยและพัฒนา แบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการ 4 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 พัฒนาระบบและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของร่างระบบ ระยะที่ 3 ทดลองใช้กับนิสิต 59 คน ด้วยแบบประเมินกระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 แบบประเมินสมรรถนะ แบบทดสอบก่อน - หลังเรียน ระยะที่ 4 ประเมินระบบผ่านการสนทนากลุ่ม 27 คน โดยใช้แบบตรวจสอบร่างระบบ และประเมินระบบโดยผู้ประเมิน 30 คน ด้วยแบบประเมินระบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนานิสิตครูสังคมศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมาย จัดการเรียนรู้ ประเมินผล สะท้อนคิด และปรับปรุงการสอน 2) ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบดำเนินงาน มีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตเพิ่มขึ้น คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen เท่ากับ 4.84 และ 4) ผลการประเมินหลังการใช้พบว่าระบบมีความเหมาะสม ช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการสอนได้

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบการเรียนการสอน, การเรียนการสอนสังคมศึกษา, หลักอริยสัจ 4, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

* Received 22 July 2026; Revised 17 August 2026; Accepted 25 August 2026

Abstract

This research aimed to: 1) Study the body of knowledge regarding system development; 2) Develop a system; 3) Implement the system; and 4) Evaluate an instructional system for Social Studies based on the Four Noble Truths to enhance learning management competencies. Employing a mixed-methods research and development (R&D) design incorporating both quantitative and qualitative approaches, this study was conducted across four phases. Phase 1 involved documentary analysis and interviews with 15 key-informants using semi-structured interview forms. Phase 2 focused on developing the system, which was validated by 9 experts using a system appropriateness and accuracy verification form. Phase 3 involved implementing the system with 59 undergraduate students, utilizing a Four Noble Truths-based process evaluation form, competency assessment forms, One Group pre-test post-tests design. Phase 4 evaluated the system through a focus group discussion with 27 participants using a draft system verification form, as well as an assessment by 30 evaluators using a system evaluation form. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, Cohen's d effect size, and content analysis. The research findings revealed that: 1) The development of social studies pre-service teachers should be carried out systematically, encompassing problem analysis, cause analysis, goal setting, learning management, evaluation, reflection, and instructional improvement; 2) The developed system consists of inputs, processes, outputs, and feedback, using the Four Noble Truths as an operational framework, with its accuracy and appropriateness rated at the highest level; 3) The implementation results indicated an increase in students' learning processes and learning management competencies, with post-test scores significantly higher than pre-test scores at the .01 level and a Cohen's d effect size of 4.84; and 4) The post-implementation evaluation showed that the system was appropriate, sequentially enhancing analysis, instructional design, measurement and evaluation, reflection, and instructional improvement.

Keywords: Development of the Instruction System, Social Studies Instruction, Four Noble Truths, Learning Management Competency

บทนำ

การผลิตครูในระดับอุดมศึกษามิได้มีเป้าหมายเพียงให้นิสิตมีความรู้ในศาสตร์ที่ตนศึกษา แต่ต้องทำให้นิสิตสามารถนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยี วัดและประเมินผล ตลอดจนสะท้อนคิดและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นฐานสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครู แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบของการวิจัยครั้งนี้ที่กำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านเจตคติ คุณธรรม และพฤติกรรมวิชาชีพครู และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการศึกษายังพบประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา โดย ผลการศึกษาของ รัฐพล พรหมสะอาด และคณะ พบว่าเรื่องที่นักศึกษาต้องการได้รับคำปรึกษาแนะนำมากที่สุดคือ “การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้” (รัฐพล พรหมสะอาด และคณะ, 2561) ขณะที่ผลการศึกษาของ ภาสุดา ภาคาผล พบว่าประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมในลำดับต้น ได้แก่ การวัดและประเมินผลและการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งยังต้องพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา และการจัดการ

ชั้นเรียน (ภาสุดา ภาคาผล, 2569) ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาของการเตรียมนิสิตครูมิได้อยู่เฉพาะการมีความรู้ทางเนื้อหา แต่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การออกแบบ การปฏิบัติ การประเมิน และการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะนิสิตครูสังคมศึกษาที่ต้องจัดการเรียนรู้กับเนื้อหาหลากหลายทั้งศาสนา หน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูที่ผ่านมามีความพยายามกำหนดองค์ประกอบและพัฒนาวิธีการส่งเสริมสมรรถนะในหลายรูปแบบ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ทำงานสัมพันธ์กันทั้งระบบ ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาของ ปารามะ แก้วพวง และปราสาท นวลเฉลิม ระบุว่า สมรรถนะการออกแบบการสอนประกอบด้วยมิติด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยองค์ประกอบสำคัญครอบคลุมการวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบกิจกรรม การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (Khaewphuang, P. & Nuangchalerm, P., 2025) ทั้งยังพบว่ามิติด้านความสามารถมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด และการออกแบบกิจกรรมกับการวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงในโครงสร้างสมรรถนะ งานดังกล่าวช่วยยืนยันว่าการพัฒนานิสิตครูจำเป็นต้องครอบคลุมหลายองค์ประกอบ มิใช่พัฒนาเฉพาะความรู้หรือทักษะใดทักษะหนึ่ง เมื่อพิจารณาร่วมกับงานด้านการให้คำปรึกษา การนิเทศ และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ผ่านมาจะพบว่างานส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านหรือใช้กลไกการพัฒนาเฉพาะรูปแบบ เช่น การจัดทำแผน การนิเทศ การสะท้อนคิด หรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขณะที่การพัฒนา “ระบบการเรียนการสอน” ที่เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาของการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ นำผลการวิเคราะห์ไปสู่การออกแบบและปฏิบัติ ประเมินผล สะท้อนคิด และนำข้อมูลกลับมาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ต้องการนำเสนอการพัฒนากระบวนการที่เชื่อมโยงการวิเคราะห์ การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการประเมินเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตอย่างเป็นระบบ

หลักอริยสัจ 4 มีลักษณะที่สามารถนำมาประยุกต์เป็นกรอบของกระบวนการดังกล่าวได้ เนื่องจากมีโครงสร้างของการพิจารณาปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ ทุกข์เป็นการกำหนดรู้สภาพที่เป็นปัญหา สมุทัยเป็นการพิจารณาเหตุแห่งปัญหา นิโรธเป็นสภาวะหรือผลที่มุ่งหมาย และมรรคเป็นแนวทางหรือการปฏิบัติเพื่อไปสู่ผลที่กำหนดไว้ โดยอริยสัจ 4 ที่สัมพันธ์กับสัจจะนั้น คือ การกำหนดรู้ทุกข์ การละเหตุแห่งทุกข์ การทำให้นิโรธแจ้ง และการเจริญมรรค จึงมีลักษณะของการเชื่อมโยงระหว่างการรู้สภาพ การจัดการเหตุ การกำหนดผล และการลงมือปฏิบัติ มิใช่การพิจารณาปัญหาแบบแยกส่วน เมื่อนำมาใช้ทางการศึกษา คุณค่าของอริยสัจ 4 จึงอยู่ที่โครงสร้างการคิดเชิงสาเหตุและการดำเนินการจากปัญหาไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน มากกว่าการนำหลักธรรมมาใช้ในเชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว หลักฐานจากงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น ชลธิชา หอมฟุ้ง ได้พัฒนารูปแบบการสอนโดยประยุกต์อริยสัจ 4 กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ พบว่าความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้ และมีพัฒนาการต่อเนื่องระหว่างการเรียน (ชลธิชา หอมฟุ้ง, 2558) ขณะที่ Audmuangpiea, S., et al. ทดลองรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามอริยสัจ 4 กับนักศึกษาสาขาการสอนสังคมศึกษา จำนวน 50 คน พบว่าคะแนนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Audmuangpiea, S. et al, 2024) และงานวิจัยของ สุภาพร วงศ์ชาลี พบว่าการจัดกิจกรรมตามอริยสัจ 4 เอื้อต่อการแสวงหาข้อมูล การคิดหาเหตุผล และการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน (สุภาพร วงศ์ชาลี, 2560)

ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนา “ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา” โดยมิได้ใช้

อริยสัจ 4 เป็นเพียงเนื้อหาทางพระพุทธศาสนาหรือเทคนิคการสอนเฉพาะกิจ แต่ประยุกต์เป็นกรอบกำกับกระบวนการของระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการตามขั้นทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาตามขั้นสมุทัย การกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์การเรียนรู้ตามขั้นนิโรธ และการนำเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติตามขั้นมรรค ซึ่งในการวิจัยนี้ขยายการปฏิบัติออกเป็นการออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการเรียนการสอน กระบวนการดังกล่าวทำงานภายใต้โครงสร้างระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานถูกนำกลับมาใช้ตรวจสอบและปรับปรุงทั้งปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตของระบบอย่างต่อเนื่อง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งตรวจสอบว่า การบูรณาการโครงสร้างการคิดตามอริยสัจ 4 เข้ากับหลักการของระบบการเรียนการสอนจะสามารถทำให้การพัฒนานิสิตครูดำเนินจากการรับรู้ปัญหาไปสู่การวิเคราะห์เหตุ กำหนดเป้าหมาย ลงมือปฏิบัติ ประเมินและปรับปรุงได้อย่างมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้และทักษะ ด้านเจตคติ คุณธรรมและพฤติกรรมวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาตนเองและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้เพียงใด ซึ่งเป็นประเด็นที่งานวิจัยเดิมยังมิได้ศึกษาโดยตรงในลักษณะของระบบการเรียนการสอนสำหรับนิสิตครูสังคมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา
4. เพื่อประเมินระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ครอบคลุม ทั้งข้อมูลการศึกษา การพัฒนา การทดลองใช้ และการประเมินระบบ โดยผู้วิจัยกำหนดกระบวนการวิจัยและพัฒนาออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการพัฒนาระบบ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 10 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร (Checklist + Matrix) กำหนดโครงสร้างของแบบวิเคราะห์เอกสารเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเอกสาร ตอนที่ 2 Checklist ปัจจัยนำเข้า จำนวน 8 หมวด ตอนที่ 3 Matrix แบบสั้นเพื่อเชื่อมโยงอริยสัจ 4 กับแนวทางนำไปใช้พัฒนาระบบ และตอนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีทั้งหมด 2 ตอน รวม 8 ประเด็น ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วบันทึกและสรุปสาระสำคัญด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร

2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อยกร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจาก 5 กลุ่ม 1) ด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน 3) ด้านสังคมศึกษา จำนวน 2 คน 4) ด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน และ 5) ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 2 คน ใช้กระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 กำหนดให้ขั้นทุกข์วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นสมุทัยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขั้นนิโรธกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา และขั้นมรรคดำเนินการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมการออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ และความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบ โดยพิจารณา 2 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องและด้านความเหมาะสม ก่อนเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบโครงสร้างและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำหรับใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำร่างระบบฉบับที่ 1 และแบบตรวจสอบ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม โครงสร้าง องค์ประกอบ และความสอดคล้องของระบบ ด้วยกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2. รวบรวมผลการตรวจสอบ คะแนนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบตรวจสอบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อพิจารณาระดับความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ มาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงร่างระบบ ก่อนนำไปทดลองใช้

ระยะที่ 3 ทดลองใช้ระบบกับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ในสภาพการจัดการเรียนรู้จริง เพื่อศึกษาผลการใช้ระบบ กระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 ความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองระบบ ได้แก่ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จำนวน 59 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นกลุ่มผู้เรียนทั้งหมดที่อยู่ในบริบทการทดลองใช้ระบบ และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทุกหน่วยการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบประเมินกระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 จำนวน 5 ฉบับ ครอบคลุมขั้นทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องโดยอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์

2. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้เกณฑ์ Rubric เชิงพรรณนา ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์

3. แบบประเมินความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ ครอบคลุมกระบวนการของระบบตามหลักอริยสัจ 4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าแบบประเมินความรู้ก่อนเรียนมีค่า IOC 0.60 - 1.00 ค่าเฉลี่ย 0.98 และแบบประเมินความรู้หลังเรียนมีค่า IOC 0.60 - 1.00 ค่าเฉลี่ย 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 กับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 จำนวน 59 คน โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย และเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ก่อนทดลองประเมินความรู้ก่อนเรียน ระหว่างทดลองเก็บข้อมูลจากแบบประเมินกระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 จำนวน 5 ฉบับ และแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ฉบับ เมื่อสิ้นสุดการทดลองประเมินความรู้หลังเรียน เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนก่อนเรียนและคำนวณค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมคำนวณค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen จากค่า t และจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยมีค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen เท่ากับ 4.84

ระยะที่ 4 ประเมินและปรับปรุงระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ผลจากการทดลองใช้จริง เอกสารประกอบการใช้ระบบ และข้อมูลการดำเนินงานของนิสิตระหว่างการทดลองใช้ระบบ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มหลังการทดลองใช้ระบบ จำนวน 27 คน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จำนวน 7 คน และตัวแทนนิสิตกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน และ 2) ผู้ประเมินระบบ ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากทุกวิทยาเขต จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มหลังการทดลองใช้ระบบ ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาด้านความถูกต้องและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. แบบประเมินระบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และ 2) ความเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้และนิสิต ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสนทนากลุ่มกับอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 7 คน และตัวแทนนิสิตกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มหลังการทดลองใช้ระบบ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

จากนั้นนำระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุง พร้อมเอกสารประกอบการใช้ระบบ เสนอผู้ประเมินระบบ จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า องค์ความรู้ที่ใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบมี 7 ด้าน และกำหนดองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า การเรียนการสอนสังคมศึกษายังเน้นเนื้อหาและการบรรยาย ผู้เรียนมีโอกาสฝึกคิดวิเคราะห์และปฏิบัติไม่เพียงพอ และเชื่อมโยงทฤษฎีกับสถานการณ์จริงได้จำกัด จึงควรวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ สาเหตุของปัญหา กำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา รวมทั้งออกแบบกิจกรรม สื่อ การวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ผลการสังเคราะห์พบว่า หลักอริยสัจ 4 สามารถใช้เป็นกรอบกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน โดยขั้นทุกข์ใช้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นสมุทัยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขั้นนิโรธกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา และขั้นมรรคดำเนินการเรียนการสอน ครอบคลุมการออกแบบ การนำไปใช้ การประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า ร่างระบบประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ส่วน เชื่อมโยงองค์ประกอบ หน้าที่ และกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบดำเนินงาน ได้แก่

ทุกข์: วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และข้อจำกัดของการเรียนการสอนสังคมศึกษา โดยพิจารณาผู้เรียน เนื้อหา หลักสูตร วิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ บริบทชั้นเรียน และการวัดประเมินผล

สมุทัย: วิเคราะห์และสังเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากข้อมูลขั้นทุกข์ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา วิธีสอน กิจกรรม สื่อ แหล่งเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และบริบทที่เกี่ยวข้อง

นิโรธ: กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และแนวทางพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากขั้นทุกข์และสมุทัย ครอบคลุมความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

มรรค: ดำเนินการเรียนการสอนตามปัญหา สาเหตุ และเป้าหมายที่กำหนด โดยออกแบบ จัดกิจกรรม วัดและประเมินผล สะท้อนคิด และปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ระบบจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ส่วน ใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบกระบวนการ มีผลผลิตคือสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต 3 ด้าน และใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อตรวจสอบ สะท้อนคิด และปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

2. การตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบ ผู้วิจัยนำร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เสนอผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านภาพรวมของร่างระบบ	4.78	0.24	มากที่สุด	4.89	0.17	มากที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า	4.88	0.13	มากที่สุด	4.92	0.11	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ	4.82	0.32	มากที่สุด	4.76	0.33	มากที่สุด
ด้านผลผลิต	4.93	0.15	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด
ด้านข้อมูลป้อนกลับ	4.84	0.19	มากที่สุด	4.82	0.23	มากที่สุด
ด้านคู่มือการใช้ระบบ	4.75	0.33	มากที่สุด	4.83	0.33	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.83**	**0.17**	**มากที่สุด**	**4.85**	**0.16**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมร่างระบบมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.17) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.85, S.D. = 0.16) แสดงให้เห็นว่า ร่างระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และคู่มือการใช้ระบบที่ชัดเจน สัมพันธ์กับหลักอริยสัจ 4 และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องสูงสุด คือ ด้านผลผลิต ($\bar{x}$ = 4.93, S.D. = 0.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{x}$ = 4.92, S.D. = 0.11) โดยทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ชี้ให้เห็นว่า ร่างระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับสูง สามารถใช้เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตทั้ง 3 ด้านได้ และเหมาะสมสำหรับนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

ผู้วิจัยทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 กับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 3 ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนจำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ ผลการทดลองสรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 โดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 0.04) และเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากในหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.09) แสดงว่านิสิตสามารถดำเนินการตามขั้นทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรคได้ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินกระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 จากการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

รายการประเมิน	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	หน่วยที่ 4	หน่วยที่ 5	หน่วยที่ 6
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการเรียนการสอนสังคมศึกษา (ทุกข์)						
$\bar{x}$	3.01	3.15	3.28	3.05	3.28	3.48
S.D.	0.03	0.03	0.02	0.17	0.06	0.02
แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการประเมินกระบวนการตามหลักอริยสัจ 4 จากการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 (ต่อ)

รายการประเมิน	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	หน่วยที่ 4	หน่วยที่ 5	หน่วยที่ 6
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียนการสอนสังคมศึกษา (สมุทัย)						
$\bar{x}$	3.99	4.10	4.25	3.83	3.96	4.29
S.D.	0.05	0.04	0.03	0.34	0.17	0.16
แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
3. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และแนวทางพัฒนาการเรียนการสอน (นิโรธ)						
$\bar{x}$	3.81	3.95	4.15	3.72	4.00	4.37
S.D.	0.18	0.03	0.03	0.39	0.31	0.08
แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
4. ขั้นมรรค						
4.1 การออกแบบการเรียนการสอนสังคมศึกษา (มรรค)						
$\bar{x}$	3.18	3.25	3.45	3.34	3.54	3.78
S.D.	0.07	0.06	0.12	0.22	0.24	0.17
แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
4.2 การนำระบบการเรียนการสอนไปใช้และการประเมินผล (มรรค)						
$\bar{x}$	3.23	3.45	3.53	3.38	3.87	4.44
S.D.	0.09	0.08	0.05	0.15	0.21	0.20
แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
รวมเฉลี่ย						
$\bar{x}$	3.49	3.63	3.78	3.48	3.66	4.08
S.D.	0.04	0.02	0.02	0.14	0.10	0.09
แปลผล	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก

2. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากระดับดีในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ($\bar{x}$ = 2.83, S.D. = 0.18) เป็นระดับดีมากในหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.03) โดยครอบคลุมสมรรถนะ 3 ด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตจากการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ	หน่วยที่ 1	หน่วยที่ 2	หน่วยที่ 3	หน่วยที่ 4	หน่วยที่ 5	หน่วยที่ 6
1. ด้านความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา	$\bar{x}$	3.12	3.25	3.43	3.55	3.69	3.69
	S.D.	0.14	0.10	0.10	0.11	0.06	0.06
	แปลผล	ดี	ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
2. ด้านเจตคติ คุณธรรม และพฤติกรรมวิชาชีพครู	$\bar{x}$	2.67	3.15	3.34	3.58	3.80	4.08
	S.D.	0.28	0.09	0.08	0.09	0.08	0.06
	แปลผล	ดี	ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	$\bar{x}$	2.71	2.85	2.96	3.18	3.49	4.04
	S.D.	0.28	0.22	0.20	0.17	0.14	0.04
	แปลผล	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	$\bar{x}$	**2.83**	**3.08**	**3.24**	**3.44**	**3.66**	**3.94**
	S.D.	**0.18**	**0.11**	**0.08**	**0.08**	**0.04**	**0.03**
	แปลผล	**ดี**	**ดี**	**ดี**	**ดี**	**ดีมาก**	**ดีมาก**

3. ผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 39.88, S.D. = 5.25) สูงกว่าคะแนนก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 29.68, S.D. = 5.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า t เท่ากับ 37.21 และค่า Sig. น้อยกว่า .001 แสดงว่าคะแนนความรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตจากการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ก่อนเรียน	59	50	29.68	5.12	58	37.21**	< .001
หลังเรียน	59	50	39.88	5.25			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงว่า ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ช่วยให้นิสิตมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนสังคมศึกษาสูงขึ้นหลังการทดลองใช้ระบบ ทั้งนี้ ระบบมีขั้นตอนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกัน ทำให้นิสิตเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 มากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อไป

ตารางที่ 5 ค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen จากผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตจากการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

รายการเปรียบเทียบ	n	df	t	Cohen's dz	ระดับขนาดอิทธิพล
ความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตจากการทดลองใช้ระบบ	59	58	37.21	4.84	มาก

หมายเหตุ: Cohen's dz คำนวณจากค่า t หารด้วยรากที่สองของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลของ Cohen จากผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตจากการทดลองใช้ระบบ มีค่าเท่ากับ 4.84 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 มีขนาดผลต่อการพัฒนาความรู้ของนิสิตในระดับสูง สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนที่พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า นิสิตมีพัฒนาการดีขึ้นทั้งด้านกระบวนการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และความรู้หลังเรียนที่สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการเรียนการสอนสังคมศึกษา ช่วยให้นิสิตสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมาย ออกแบบการเรียนการสอน นำระบบไปใช้ ประเมินผล และปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างเป็นลำดับ อีกทั้งยังส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตให้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 4 การประเมินระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา การประเมินระบบโดยผู้ประเมิน ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มกับอาจารย์ประจำหลักสูตรและตัวแทนนิสิต รวม 27 คน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาได้ โดยสรุปเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1.1 องค์ประกอบของระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ มีความสัมพันธ์กันและแสดงลำดับการดำเนินงานได้ชัดเจน

1.2 ขั้นตอนของระบบสอดคล้องกับหลักทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค ช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับ

1.3 ระบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง และสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียน รายวิชา และสถานการณ์การเรียนการสอนได้

1.4 ระบบช่วยให้นิสิตวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ กำหนดเป้าหมาย ออกแบบการเรียนการสอน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นระบบมากขึ้น

1.5 ควรปรับปรุงคู่มือ ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ ใบกิจกรรม เครื่องมือประเมิน เกณฑ์รูบริก และแนวทางการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ระบบเข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้สะดวกยิ่งขึ้น

2. การประเมินระบบโดยผู้ประเมิน 30 คน

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติและความเป็นประโยชน์ของระบบ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ	4.61	0.53	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้และนิสิตครู	4.71	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.66**	**0.53**	**มากที่สุด**

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของระบบโดยผู้ประเมินระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้และนิสิตครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.52) รองลงมาคือด้านความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.53) แสดงว่าระบบมีความเหมาะสมทั้งด้านการนำไปใช้ในทางปฏิบัติและด้านประโยชน์ต่อผู้ใช้ระบบกับนิสิตครู

3. การปรับปรุงระบบฉบับสมบูรณ์

การสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการทดลองใช้ระบบ ผลการสนทนากลุ่ม และผลการประเมินระบบโดยผู้ประเมินระบบ ทำให้ได้แนวทางปรับปรุงระบบใน 6 ประเด็นสำคัญ จากแนวทางดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงระบบให้เหลือ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ปรับขั้นตอนของระบบให้สัมพันธ์กันตั้งแต่ขั้นทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค 2) ปรับกิจกรรมในขั้นสมุทัยและขั้นมรรคให้เน้นการวิเคราะห์สาเหตุ การออกแบบการเรียนการสอน การปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการประเมินผล 3) เพิ่มตัวอย่างการใช้ระบบในบริบทการเรียนการสอนสังคมศึกษา 4) ปรับคู่มือและเอกสารประกอบให้เข้าใจง่าย มีตัวอย่างกิจกรรม ใบงาน และแนวทางการประเมินผล และ 5) เชื่อมโยงระบบ เอกสารประกอบการใช้ระบบ เครื่องมือประเมิน และข้อมูลป้อนกลับให้เป็นกระบวนการเดียวกัน

ผลการปรับปรุงดังกล่าวทำให้ได้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน มีกระบวนการดำเนินงานเป็นลำดับ มีคู่มือและเอกสารประกอบการใช้ระบบรองรับ มีเครื่องมือประเมินผลที่สัมพันธ์กับเป้าหมายของระบบ และมีข้อมูลป้อนกลับสำหรับปรับปรุงการนำระบบไปใช้ในบริบทการเรียนการสอนสังคมศึกษา

อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา องค์ความรู้ที่ใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบต้องบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับระบบ หลักสูตรสังคมศึกษา การออกแบบการเรียนการสอน การเรียนการสอนสังคมศึกษา หลักอริยสัจ 4 และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับทำงานสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ซึ่งอธิบายว่าระบบที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลย้อนกลับที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2523) และสอดคล้องกับ Bertalanffy, L. v. ซึ่งเสนอว่าข้อมูลป้อนกลับเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงและรักษาความสมดุลของระบบ (Bertalanffy, L. v., 1968) การกำหนดกระบวนการให้เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย และแนวทางดำเนินงาน สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ซึ่งอธิบายว่า ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นหลักที่สัมพันธ์กับการเข้าใจปัญหา เหตุของปัญหา เป้าหมายที่ต้องการ และวิธีดำเนินไปสู่การแก้ปัญหา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ทั้งยังสอดคล้องกับ Pedaste, M. et al. ซึ่งพบว่าการเรียนรู้แบบสืบเสาะประกอบด้วยการเข้าสู่ปัญหา การสร้างแนวคิดหรือคำถาม การสืบค้น ตรวจสอบ การสรุป และการสะท้อนผล (Pedaste, M. et al., 2015) นอกจากนี้ การกำหนดให้ระบบส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริง ยังสอดคล้องกับ อิทธิเดช น้อยไม้ ซึ่งเห็นว่าการเรียนการสอนสังคมศึกษาควรพัฒนาทักษะการคิดและความสามารถในการดำรงชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม (อิทธิเดช น้อยไม้, 2562)

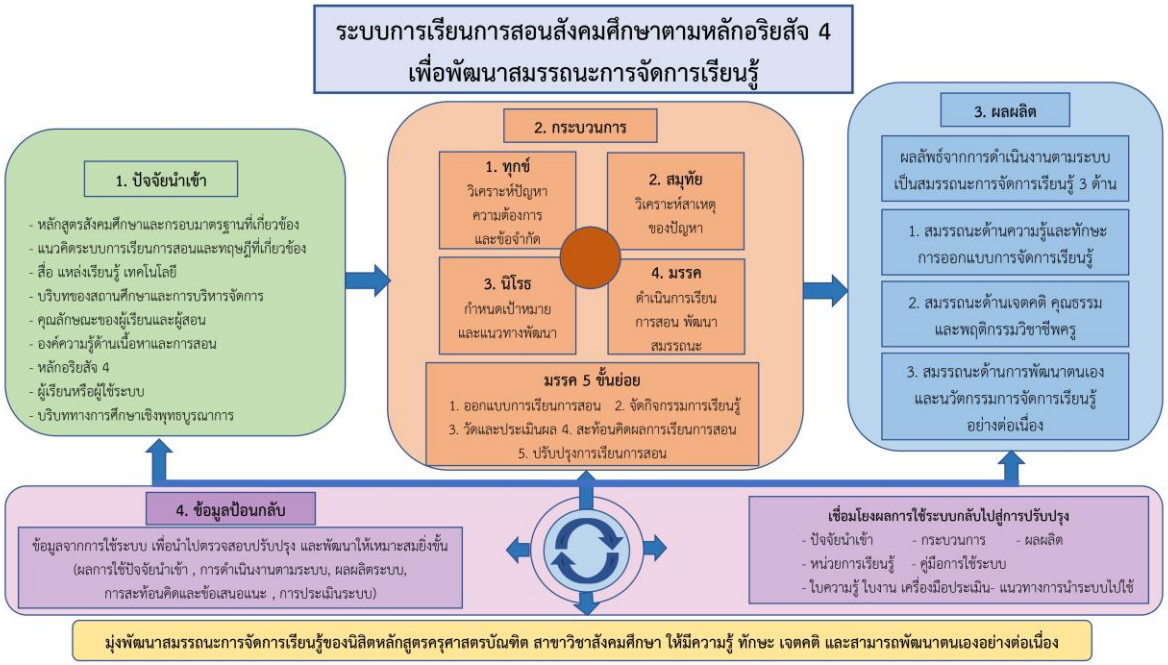
2. การพัฒนาระบบการเรียนการสอนการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบของกระบวนการ และขยายขั้นมรรคให้ครอบคลุมการออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด และการปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ระบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พระสุรชัย สุรชโย (หงษ์ตระกูล) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาระบบต้องมีองค์ประกอบและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และประเมินผลอย่างเป็นระบบ (พระสุรชัย สุรชโย (หงษ์ตระกูล), 2560) และ Silvern, J. A. เสนอว่าการพัฒนาระบบควรดำเนินตั้งแต่การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การสร้างแบบจำลอง และการทดลองรูปแบบ (Silvern, J. A., 1979) ส่วนการขยายขั้นมรรคให้ครอบคลุมการออกแบบ การนำไปใช้ และการประเมินผล สอดคล้องกับ Jonassen, D. H. et al. ซึ่งอธิบายกระบวนการ ADDIE ว่าประกอบด้วยการวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล (Jonassen, D. H. et al., 1999) ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของระบบยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam, D. L. ซึ่งเสนอว่าการประเมินระบบควรพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ เพื่อนำผลไปปรับปรุงระบบก่อนใช้จริง (Stufflebeam, D. L., 1983) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวรรณ ฤกำลัง ซึ่งพบว่า ระบบการออกแบบการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และองค์ประกอบของระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (สุภาวรรณ ฤกำลัง, 2564) แสดงให้เห็นว่า การกำหนดองค์ประกอบและกระบวนการให้ชัดเจน รวมทั้งการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ระบบมีคุณภาพและพร้อมสำหรับการทดลองใช้

3. การทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา กระบวนการเรียนการสอนตามหลักอริยสัจ 4 มีแนวโน้มสูงขึ้นจากระดับปานกลางในหน่วยที่ 1 เป็นระดับมากในหน่วยที่ 6 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

จากระดับดีเป็นระดับดีมาก และคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการฝึกวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย การออกแบบ การปฏิบัติ การประเมิน และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะของนิสิตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และคณะ ซึ่งพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 มีความเหมาะสม ทำให้คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และช่วยส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และคณะ, 2567) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทูรย์ พันธ์วงศ์ และคณะ ซึ่งพบว่าการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาโดยใช้ปัญหาเป็นฐานตามหลักอริยสัจ 4 ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (วิทูรย์ พันธ์วงศ์ และคณะ, 2565) ด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ Alsaleh, N. ซึ่งพบว่าโปรแกรมฝึกอบรมการออกแบบการสอนตามกระบวนการ ADDIE ช่วยให้ครูสามารถระบุปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้เป็นระบบมากขึ้น (Alsaleh, N., 2020) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน เจริญฉิม และกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล ซึ่งพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานช่วยพัฒนาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของนิสิตครู และทำให้ความรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (แสงเดือน เจริญฉิม และกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล , 2565) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ Darling-Hammond, L. et al. ซึ่งเสนอว่าการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิผลควรเน้นการปฏิบัติจริง การเรียนรู้เชิงรุก การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond, L. et al., 2017) กระบวนการดังกล่าวจึงช่วยอธิบายพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม พฤติกรรมวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองของนิสิตในการวิจัยครั้งนี้

4. การประเมินระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนิสิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่าระบบมีองค์ประกอบและขั้นตอนชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการเรียนการสอนสังคมศึกษาได้ และช่วยให้นิสิตวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ กำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรม ประเมินผล สะท้อนคิด และปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นลำดับ ส่วนผลการประเมินระบบ พบว่า ระบบโดยรวม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวรรณ ฤๅกำลัง ซึ่งพบว่า ระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับอย่างชัดเจน มีผลประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุภาวรรณ ฤๅกำลัง, 2564) และสอดคล้องกับงานของ อรนุช มั่งมีสุขศิริ ซึ่งพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดเป้าหมาย วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (อรนุช มั่งมีสุขศิริ, 2564) การนำผลจากการทดลองใช้การสนทนากลุ่ม และการประเมินระบบกลับไปปรับปรุงระบบฉบับสมบูรณ์ สอดคล้องกับ อาภรณ์ ใจเที่ยง ซึ่งอธิบายว่าข้อมูลป้อนกลับช่วยให้เห็นข้อบกพร่องและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2550) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร นาสารีย์ และสำราญ มีแจ้ง ซึ่งพบว่ากระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปรับปรุงข้อบกพร่อง และมีความรู้กับคุณภาพงานสูงกว่าการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ (น้ำเพชร นาสารีย์ และสำราญ มีแจ้ง, 2561) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hairon, S. & Dimmock, C. ซึ่งพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพช่วยยกระดับการปฏิบัติงานของครู (Hairon, S. & Dimmock, C., 2012) การสนทนากลุ่มและการรับข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ระบบมีความชัดเจน ยืดหยุ่น และพร้อมต่อการนำไปใช้จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า

หลักสูตรสังคมศึกษา กรอบมาตรฐาน แนวคิด/ทฤษฎีระบบและการออกแบบการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ บริบทสถานศึกษาและการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้เรียนและผู้สอน องค์ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอน หลักอริยสัจ 4 ผู้ใช้ระบบ และบริบทการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการ

2. กระบวนการ

การดำเนินงานตามกรอบอริยสัจ 4 ใน 4 ขั้นตอนหลัก (ขั้นมรรคขยายเป็น 5 ขั้นย่อย)

ขั้นทุกข์ วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และข้อจำกัด

ขั้นสมุทัย วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจากปัจจัยต่างๆ

ขั้นนิโรธ กำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา

ขั้นมรรค มี 5 ขั้นย่อย ได้แก่ 1) ออกแบบการเรียนการสอน 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) วัดและประเมินผล 4) สะท้อนคิด 5) ปรับปรุงการเรียนการสอน

3. ผลผลิต

ผลลัพธ์จากหลักฐานการเรียนรู้ ครอบคลุมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน

3.1 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ วางแผน และออกแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ใช้ความรู้และหลักอริยสัจ 4

3.2 สมรรถนะด้านเจตคติ คุณธรรม และพฤติกรรมวิชาชีพครู แสดงออกถึงจิตวิญญาณความเป็นครู ความรับผิดชอบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม สะท้อนคิด และใช้วิจัยปรับปรุงการสอน

4. ข้อมูลป้อนกลับ

ได้แก่ ผลการใช้ปัจจัยนำเข้า การดำเนินงานกระบวนการ ผลผลิต การสะท้อนคิด/ข้อเสนอแนะ และการประเมินระบบ ใช้เชื่อมโยงกลับไปปรับปรุงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต หน่วยการเรียนรู้ คู่มือ สื่อ/เครื่องมือ และการนำระบบไปปรับใช้ตามบริบทสถาบัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของระบบการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาแบบผสมผสาน 4 ระยะ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบของระบบ จากนั้นพัฒนาระบบให้มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยประยุกต์หลักทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรคเป็นแนวทางดำเนินการ ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าระบบมีความถูกต้องและเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อทดลองใช้กับนิสิตพบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลของการใช้ระบบอยู่ในระดับสูง จากการประเมินในระยะสุดท้ายพบว่าระบบสามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ในระดับมากที่สุด โดยช่วยให้นิสิตสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ประเมินและสะท้อนผล ตลอดจนปรับปรุงการสอนของตนอย่างเป็นขั้นตอน จึงเป็นระบบที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม พฤติกรรมวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง และการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ ควรนำระบบไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาการสอนสังคมศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยจัดเตรียมคู่มือ กิจกรรม และเครื่องมือประเมินให้ชัดเจน พร้อมเปิดโอกาสให้นิสิตฝึกวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์จริงและใช้ข้อมูลป้อนกลับปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้การวิจัยเชิงทดลองที่มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม รวมทั้งติดตามผลระยะยาว เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของระบบและศึกษาการนำความรู้กับสมรรถนะไปใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการปฏิบัติงานจริง

เอกสารอ้างอิง

ชลธิชา หอมฟุ้ง. (2558). การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้อริยสัจสี่เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 8(2), 1313-1326.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2523). ระบบสื่อการสอน ในชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา เล่ม 1 หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

น้ำเพชร นาสารีย์ และสำราญ มีแจ้ง. (2561). การเปรียบเทียบความรู้และคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยการสอนแบบการใช้กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสอนแบบปกติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 41(1), 63-73.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุรชัย สุรชโย (หงษ์ตระกูล). (2560). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาสุดา ภาคาผล. (2569). การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 18(1), 345-360.

รัฐพล พรหมสะอาด และคณะ. (2561). การนำเสนอแนวทางการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 13(38), 119-134.

วิทูรย์ พันธ์วงศ์ และคณะ. (2565). การจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(4), 95-106.

สุภาพร วงศ์ชาลี. (2560). การนำหลักพุทธปรัชญาเรื่องอริยสัจ 4 มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รายวิชาสังคมศึกษาของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17(1), 135-146.

สุภาวรรณ ฤกำลัง. (2564). การพัฒนาระบบการออกแบบการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 15(1), 30-43.

สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และคณะ. (2567). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. Journal of Buddhist Education and Research, 10(3), 41-52.

แสงเดือน เจริญฉิม และกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ส่งเสริมความสามารถการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับนิสิตครู. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 14(1), 185-202.

อรนุช มั่งมีสุขศิริ. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 1(1), 133-148.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิทธิเดช น้อยไม้. (2562). การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษายุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Alsaleh, N. (2020). The effectiveness of an instructional design training program to enhance teachers' perceived skills in solving educational problems. Educational Research and Reviews, 15(12), 751-763.

Audmuangpiea, S. et al. (2024). The Development of a Learning Management Model Based on the Four Noble Truths to Promote Creative Problem-solving Skills among Undergraduate Students at Mahamakut Buddhist University, Isan Campus. Journal of Buddhist Education and Research, 10(3), 41-52.

Bertalanffy, L. v. (1968). General system theory: Foundations, development, applications. New York: George Braziller.

Darling-Hammond, L. et al. (2017). Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. https://doi.org/10.54300/122.311.

Hairon, S. & Dimmock, C. (2012). Singapore schools and professional learning communities: Teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. Educational Review, 64(4), 405-424.

Jonassen, D. H. et al. (1999). Task analysis methods for instructional design. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Khaewphuang, P. & Nuangchalerm, P. (2025). Components and Indicators of Instructional Design Competence for Thai Pre-Service Teachers. Journal of Practical Studies in Education, 6(2), 14-22.

Pedaste, M. et al. (2015). Phases of inquiry-based learning: Definitions and the inquiry cycle. Educational Research Review, 14, 47-61. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.02.003.

Silvern, J. A. (1979). Systems Analysis and Design. New York: McGraw-Hill.

Stufflebeam, D. L. (1983). Program evaluation. New York: Longman.

บทความวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP INDICATORS OF SCHOOL DIRECTORS UNDER OFFICES OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA

นิพนธ์ นิลคง*, สุธาสินี แสงมุกดา

Nipon Nilkong*, Suthasinee Saengmookda

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย นครปฐม ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Pathom, Thailand

*Corresponding author E-mail: Niponbpk2533@gmail.com

*Tel: 081-874-2975

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การสังเคราะห์เอกสาร 33 รายการ การวิจัยเชิงปริมาณจากประชากร 2,363 คน เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง 331 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ เป็นด้านการกำหนดทิศทางองค์กร 12 ตัวบ่งชี้ การกำหนดกลยุทธ์ 12 ตัวบ่งชี้ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ 16 ตัวบ่งชี้ และการควบคุมประเมินผล 12 ตัวบ่งชี้ โดยเครื่องมือมีคุณภาพสูง (IOC = 0.80 - 1.00, มีค่าความเชื่อมั่น = .632 - .885) ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม (CFI = 0.998, RMSEA = 0.042) ตัวแปรหลักทั้ง 4 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ทุกตัวแปร โดยตัวบ่งชี้ ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 ถึง 0.998 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดการอย่างเป็นระบบใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ได้แก่ การกำหนดทิศทางด้วย Big Data และเป้าหมายเชิงรุก การกำหนดกลยุทธ์ด้วยการคิดเชิงระบบและตัดงานซ้ำซ้อน การนำสู่การปฏิบัติที่คล่องตัว โดยใช้ทีมเฉพาะกิจและ RACI Matrix และการควบคุมประเมินผลเรียลไทม์ผ่านดิจิทัล เพื่อสร้างสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) develop strategic leadership indicators for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office; 2) test the goodness of fit between the structural equation model of the developed indicators and empirical data; and 3) study guidelines for developing strategic leadership among school administrators. A mixed-methods research design

* Received 4 August 2026; Revised 20 August 2026; Accepted 25 August 2026

was employed, comprising document synthesis from 33 sources, quantitative research involving a population of 2,363 and a sample of 331 multi-stage stratified random participants, and qualitative research through interviews with 5 experts. The results revealed that: 1) The development of strategic leadership indicators yielded 4 main components, 13 sub-components, and 52 indicators, categorized into organizational direction setting (12 indicators), strategy formulation (12 indicators), strategy implementation (16 indicators), and control and evaluation (12 indicators), with the research instruments exhibiting high quality passing all criteria (IOC = 0.80 - 1.00, reliability = 0.632 - 0.885). 2) The model fit test showed that the structural equation model was in excellent agreement with the empirical data (CFI = 0.998, RMSEA = 0.042), with all 4 main variables and all 52 indicators having factor loadings meeting the specified criteria, ranging from 0.520 to 0.998. 3) Guidelines for developing strategic leadership among school administrators involve systematic management across 4 main aspects: direction setting using Big Data and proactive goals, strategy formulation using systems thinking and eliminating redundant tasks, agile strategy implementation utilizing task forces and the RACI Matrix, and real-time control and evaluation via digital platforms to build a flexible and high-performing educational institution.

Keywords: Indicators, Strategic Leadership, School Administrators, Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันและซับซ้อนภายใต้บริบท BANI World (Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible) ซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบการบริหารจัดการศึกษาทั่วโลก รายงานจากองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2023)ระบุว่าผู้นำสถานศึกษายุคใหม่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ท่ามกลางการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และวิกฤตทักษะที่เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง แนวโน้มการบริหารการศึกษาในระดับสากลจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้าง “ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์” (Strategic Resilience) และภาวะผู้นำที่สามารถมองการณ์ไกลเพื่อตอบรับกับความไม่แน่นอนได้ทันท่วงที

สำหรับประเทศไทย ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกบรรจุไว้เป็นแกนกลางหลักของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เน้นย้ำถึงการพลิกโฉมการศึกษาไปสู่การสร้างกำลังคนสมรรถนะสูง โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญคือคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความคล่องตัวและเป็นระบบ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แม้ภาครัฐจะมีความมุ่งมั่นในการผลักดันนโยบายปฏิรูปการศึกษา ทว่าในเชิงประจักษ์ยังคงปรากฏ “ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ” (Policy-Practice Gap) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัญหาสำคัญในระดับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาคือ การบริหารจัดการที่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์และเน้นระเบียบปฏิบัติ (Bureaucratic Rigidity) ซึ่งขาดความคล่องตัวในการตอบสนองต่อสภาวะความเปราะบางและสถานการณ์ที่ไม่เป็นเส้นตรงในบริบท BANI (VUCA World) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงติดกับดักการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบและภาระงานด้านเอกสาร มากกว่าการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น การขาดทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Data-Driven Decision Making) ทำให้โรงเรียนไม่สามารถ

แก้ไขปัญหาหรือปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2025)

จากผลการวิจัยล่าสุดพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการทรัพยากรในยุคดิจิทัล (ขจรศักดิ์ ฤทธิเดช และ ชนมณี ศิลานุกิจ, 2569) หากปราศจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะเผชิญกับความยากลำบากในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ซับซ้อนและมาตรฐานระดับสากล ซึ่งแม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ส่วนใหญ่มักเน้นไปที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำทางวิชาการแบบทั่วไป ซึ่งยังขาด “นวัตกรรมเชิงเครื่องมือ” ที่ระบุถึงชุดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership Indicators) ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุค Digital Transformation อย่างชัดเจน ช่องว่างทางวิชาการนี้ส่งผลให้ผู้บริหารขาดเข็มทิศเชิงกลยุทธ์ในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่พลิกผัน และขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินตนเองเพื่อยกระดับสถานศึกษาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนและเป็นโจทย์วิจัยที่ยังไม่มีคำตอบที่สมบูรณ์ในปัจจุบัน งานวิจัยนี้จะทำหน้าที่เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างนโยบายระดับชาติกับความเป็นจริงในระดับสถานศึกษา เพื่อสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เป็นวิทยาศาสตร์และสามารถนำไปใช้ประเมิน พัฒนา และขับเคลื่อนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัว สื่อสาร และนำพาองค์กรตอบโจทย์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการในประเด็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่เท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทาง (Framework) ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหารและประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรพัฒนานักบริหารสถานศึกษาของหน่วยงานระดับนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดผ่านการบูรณาการทฤษฎีร่วมสมัยทั้งในประเทศและระดับสากล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,363 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 2,363 โรงเรียน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 โรงเรียน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 331 คน

โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามภูมิภาคทั้ง 6 ภูมิภาค และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับเชี่ยวชาญ

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามลักษณะของระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ออกเป็น 3 ชุดหลัก ดังนี้

2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพขั้นต้น: “แบบบันทึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร” (Document Analysis and Synthesis Form) สำหรับรวบรวมและสกัดข้อมูลจากเอกสาร

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ: “แบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้:

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร: ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 33 รายการ

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างข้อคำถาม: สร้างข้อคำถามตัวบ่งชี้พฤติกรรมจำนวน 52 ข้อ โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale)

ขั้นตอนที่ 3 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC): นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ (Try-out): ทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 การหาค่าความเชื่อมั่น: ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (0.70) อย่างมาก

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ: “แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide)” จำนวน 13 ข้อคำถามปลายเปิด ครอบคลุม 4 องค์ประกอบหลัก ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพขั้นต้น: ผู้วิจัยทำการสืบค้นและคัดเลือกแนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 33 รายการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ: ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยผสมผสานวิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ: ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เดี่ยวเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพขั้นต้น: ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอ่านเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด จัดกลุ่มรหัสคำ (Coding) และจัดทำตารางวิเคราะห์ความถี่ (Content Matrix) เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดและนิยามปฏิบัติการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ:

สถิติเชิงพรรณนา: วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติขั้นสูง: วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยแบ่งเป็นสองขั้นตอน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order CFA) และอันดับสอง (Second Order CFA) โดยใช้โปรแกรม jamovi โดยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนี CFI, GFI, AGFI, NFI, RMSEA และ SRMR

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) ตามแนวทางของ Braun, V., & Clarke, V. โดยมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การถอดเทปคำต่อคำ การอ่านข้อมูลซ้ำ การกำหนดรหัส การจัดกลุ่มประเด็น การตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) และการสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา (Braun, V. & Clarke, V., 2006)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมของนักวิชาการไทยและต่างประเทศรวม 33 ท่าน ผู้วิจัยได้พัฒนาและกำหนดกรอบแนวคิดได้ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จำนวน 52 ตัว ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ 3) การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย รวม 12 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การคิดเชิงกลยุทธ์/การคิดเชิงระบบ 2) การกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ และ 3) การวิเคราะห์และการเลือกกลยุทธ์ รวม 12 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างองค์กร 2) การแปลงกลยุทธ์สู่แผนการดำเนินงาน 3) การจัดสรรทรัพยากร และ 4) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวม 16 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การตรวจสอบติดตามประเมินผล 2) การวัดผลการดำเนินงาน และ 3) การปรับปรุงและพัฒนา รวม 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล

2.1 ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.61) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.47,

S.D. = 0.56) ด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.59) ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.58)

2.2 ความเหมาะสมของข้อมูลและการทดสอบโมเดล

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า ค่า KMO สูงถึง 0.952 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 39.5 ที่องศาอิสระ (df) = 25 ค่า CMIN/DF = 1.58 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) = 0.033 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.998 ค่า GFI = 0.998, ค่า AGFI = 0.994, ค่า NFI = 0.998 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (RMSEA) = 0.042 (ต่ำกว่าเกณฑ์ 0.05)

2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละด้าน

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบในระดับองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (SC) β = 1.008 (สูงที่สุด) รองลงมา ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (SI) β = 0.965 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (SF) β = 0.920 และ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (SD) β = 0.863

เมื่อพิจารณาในระดับองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร: การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (β = 1.001) ด้านการกำหนดกลยุทธ์: การกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ (β = 0.978) ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ: การแปลงกลยุทธ์สู่แผนการดำเนินงาน (β = 1.008) ด้านการควบคุมและประเมินผล: การวัดผลการดำเนินงาน (β = 0.985) สำหรับตัวบ่งชี้รายข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายแบบ SMART (β = 1.002) การคาดการณ์แนวโน้มอนาคต (β = 0.916) การจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญ (β = 0.955) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) (β = 0.930)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 5 ท่าน พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพลิกโฉมการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบใน 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้:

3.1 การกำหนดทิศทางองค์กร: เพื่อขับเคลื่อน ตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการกำหนดเป้าหมายแบบ SMART (ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด) ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนจากการวิเคราะห์บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนตัวไปสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการตั้งเป้าหมายเชิงรุก (OKRs & SMART Goal) ผ่านกระบวนการ Action-Learning Workshop และการสนทนาเชิงลึก (Deep Listening) เพื่อสร้าง “ทิศทางร่วม (Shared Vision)” และสื่อสารผ่านการสร้างแบรนด์ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.2 การกำหนดกลยุทธ์: เพื่อตอบสนองต่อ ตัวบ่งชี้การกำหนดทางเลือกกลยุทธ์และการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ผู้บริหารต้องมุ่งทลายอคติและเน้นการคิดเชิงระบบ โดยฝึกแก้โจทย์จากกรณีศึกษา (Case-Based Learning) ใช้บอร์ดดิจิทัลระดมสมองแบบไร้ตัวตน และใช้หลักกล้าตัดงานไม่จำเป็นเพื่อลดความซ้ำซ้อน (Stop-Start-Continue) ควบคู่กับการใช้ TOWS Matrix วิเคราะห์ศักยภาพที่รอบด้าน

3.3 การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ: เพื่อขับเคลื่อน ตัวบ่งชี้การแปลงกลยุทธ์สู่แผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ผู้บริหารต้องเน้นความคล่องตัว (Agile) ปรับโครงสร้างเป็นทีมเฉพาะกิจ (Cross-Functional Team) ใช้ RACI Matrix เพื่อล็อกบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

แปลงแผนหนาเป็นสไลด์สรุป 15 นาที และใช้ Zero-Based Budgeting เพื่อจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรไปสู่กลยุทธ์สำคัญที่มีผลกระทบสูงสุดอย่างแท้จริง

3.4 การควบคุมประเมินผลเชิงกลยุทธ์: เพื่อยกระดับการติดตามผลที่สอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบภาพรวมที่สูงที่สุด ผู้บริหารต้องปรับเป็นการบริหารเชิงรุกเข้าถึงพื้นที่ ผ่านการเดินหมุนเวียนสังเกตการณ์หน้างาน (Management by Walking Around) การประชุมสั้นกระชับ (Stand-up Meeting) และติดตามผลลัพธ์แบบเรียลไทม์ด้วยดิจิทัล PDCA Dashboard เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงและยืดหยุ่นพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง”

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของชนม์นิภา เพชรรุ่ง และชนมณี ศิลานุกิจ ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (ชนม์นิภา เพชรรุ่ง และชนมณี ศิลานุกิจ, 2567) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ บาเซล อับดุลวาฮับ และคณะ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบองค์ประกอบที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางองค์กร ที่พบองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน (บาเซล อับดุลวาฮับ และคณะ, 2565) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้เป็นแกนกลางสากลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในบริบทการจัดการศึกษา และเมื่อพิจารณาในมิติของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสอดคล้องกับหลักทุติยปาปณิกสูตรที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ 3 ประการ ได้แก่ จักขุมา (การมีปัญญามองการณ์ไกล) วิธูโร (การจัดธุระได้ดี) และนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ดี) (ที.ปา. (ไทย) 11/146/203.)

2. ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) สอดคล้องกับงานวิจัยของมิตร์ ชื่นสิน และจิติมา วรรณศรี ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มิตร์ ชื่นสิน และจิติมา วรรณศรี, 2567) และวิทวัส เจริญรัตน์ และคณะ ที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (วิทวัส เจริญรัตน์ และคณะ, 2567) ที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.52) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Galpin, T. ที่ว่า “อย่างดีที่สุด แผนกลยุทธ์คือ 20 เปอร์เซ็นต์ของเกม การปฏิบัติการคือ 80 เปอร์เซ็นต์ของมัน” (Galpin, T., 2023) ในเชิงพุทธธรรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติสอดคล้องกับหลัก วิธูโร ในทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งหมายถึงการจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ที.ปา. (ไทย) 11/146/203.) รวมถึงหลัก มัตตัญญุตา ในสัปปุริสธรรม 7 ที่ว่าด้วยการรู้จักประมาณในการบริหารทรัพยากรอย่างสมดุล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริง และ ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43) ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารมัธยมศึกษาต้องรับภารกิจ นโยบายเร่งด่วนจากเขตพื้นที่ฯ จำนวนมาก ทำให้ขาดเวลาในการคิดเชิงระบบและการวางแผนระยะยาว หรืออธิบายว่า เหตุใดด้านการควบคุมประเมินผลจึงมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด อาจเป็นเพราะโครงสร้างการบริหารมัธยมศึกษามีระบบประกันคุณภาพและการประเมินภายนอก (สมศ.) ที่เข้มข้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Liedtka, J. M. ที่กล่าวว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ มุมมอง

เชิงระบบ การมุ่งเน้นเจตนา การคิดตามเวลา การคิดบนสมมติฐาน และการคิดแบบตั้งสมมติฐาน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนา (Liedtka, J. M., 1998)

3. องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (β = 1.008) สอดคล้องกับงานวิจัยของเชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ ที่พบว่าองค์ประกอบด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับการวัดผลและการประเมินผลที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งอาจเป็นผลมาจากนโยบายการประเมินคุณภาพภายนอก (OA) และระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มข้น (เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ, 2553) รองลงมา ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (β = 0.965) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ วรผาบ และคณะ ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งพบว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักและกระบวนการพัฒนาเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการนิเทศติดตาม (นพมาศ วรผาบ และคณะ, 2565)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้บริหารจากการบริหารแบบดั้งเดิมสู่การบริหารเชิงรุกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven) และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี ในเรื่อง “ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)” ของระบบสารสนเทศที่ระบุว่าตัวบ่งชี้ที่ดีต้องคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรน้อย แต่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสูง และไม่สร้างภาระด้านเอกสารจนกระทบต่อภารกิจหลัก (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2562) นอกจากนี้ การนำหลักการ Agile Organization และ Zero-Based Budgeting มาใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, P. M. ที่เน้นการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นวินัยที่ห้า (The Fifth Discipline) ซึ่งเป็นแกนหลักที่เชื่อมโยงวินัยอื่นๆ เข้าด้วยกัน (Senge, P. M., 2006) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ที่เป็นความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์อนาคตที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ซึ่งมองรอบด้าน คิดอย่างเป็นระบบ และมีวิจารณญาณเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2560) และ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ที่เป็นการปรับตั้งเป้าหมายเชิงรุกด้วย OKRs & SMART Goal บนฐานการวิเคราะห์ Big Data ควบคู่ไปกับกระบวนการ Action-Learning Workshop และการสนทนาเชิงลึก (Deep Listening) เพื่อสร้าง “ทิศทางร่วม (Shared Vision)”

องค์ความรู้ใหม่

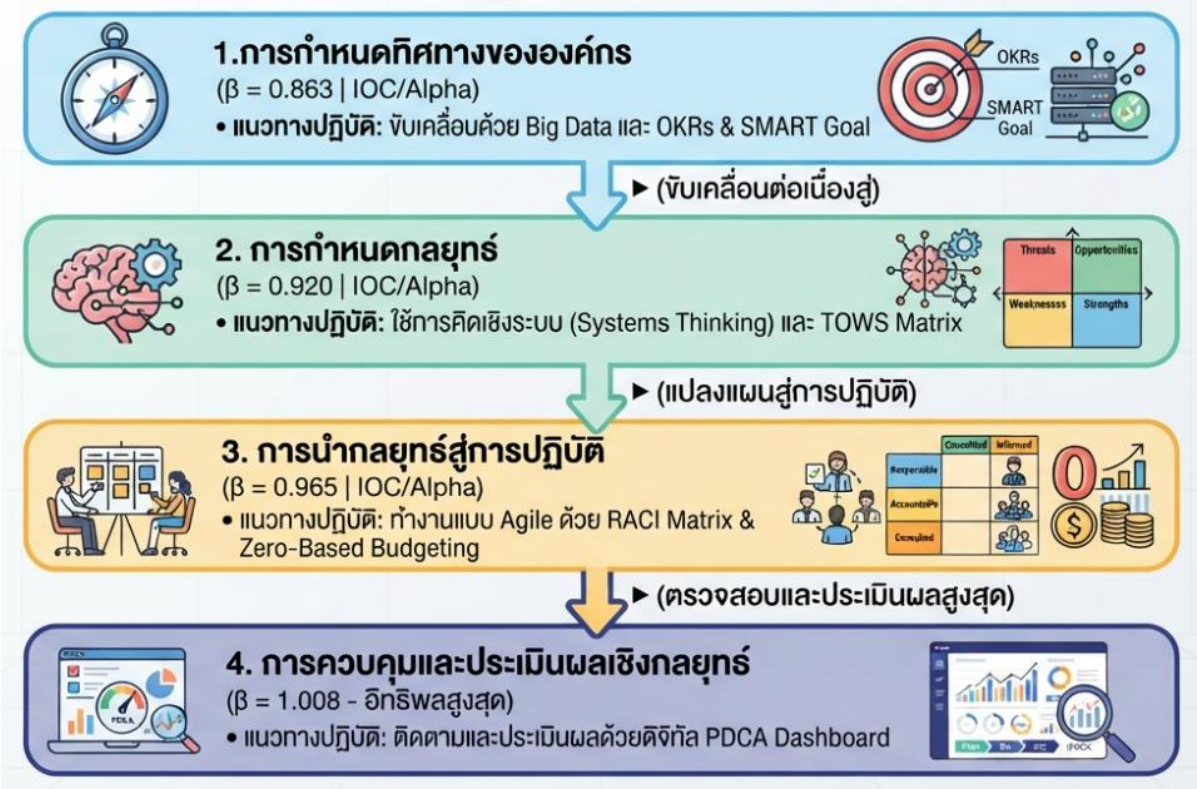
งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ชุดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ทางสถิติ: งานวิจัยนี้ได้พัฒนาชุดตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.80–1.00) และความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha = 0.987) รวมทั้งผ่านการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.998, RMSEA = 0.042)

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: งานวิจัยนี้ได้สร้างโมเดลที่แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่าด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลสูงที่สุด (β = 1.008) รองลงมาคือด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (β = 0.965) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (β = 0.920) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (β = 0.863) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการ: งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางด้วย Big Data และ OKRs & SMART Goal การกำหนดกลยุทธ์ด้วยการคิดเชิงระบบและ TOWS Matrix การนำสู่การปฏิบัติแบบ Agile ด้วย RACI Matrix และ Zero-Based Budgeting และการควบคุมประเมินผลด้วยดิจิทัล PDCA Dashboard

จากงานวิจัยสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำชุดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้เป็นเข็มทิศในการยกระดับการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเท่าทันต่อบริบท BANI World ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์: ควรปรับจากการวางแผนแบบเดิมมาสู่การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการตั้งเป้าหมายเชิงรุกผ่าน OKRs พร้อมทั้งฝึกการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เช่น TOWS Matrix ร่วมกับการกล้าตัดงานซ้ำซ้อนที่ไม่จำเป็น (Stop-Start-Continue) เพื่อทลายข้อจำกัดด้านการบริหารแบบรวมศูนย์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ: ควรปรับกระบวนการทำงานโดยจัดตั้งทีมเฉพาะกิจแบบคล่องตัว (Cross-Functional Team) นำระบบ RACI Matrix มาใช้ล็อกบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-Based Budgeting) เพื่อจัดสรรทรัพยากรไปยังภารกิจสำคัญสูงสุด และแปลงแผนงานให้กระชับเพื่อลดภาระงานเอกสาร และ 3) ด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์: ควรเปลี่ยนเป็นการบริหารเชิงรุกเข้าถึงพื้นที่ผ่านการเดินสังเกตการณ์หน้างาน (Management by Walking Around) ร่วมกับการประยุกต์ใช้ Digital Dashboard ในการติดตามผลลัพธ์แบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที

เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ ฤทธิเดช และชนมณี ศิลานุกิจ. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู. วารสารนครรัฐ, 3(1), 1-12.

ชนม์นิภา เพชรรุ่ง และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารนิติรัฐ, 2(4), 44-54.

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ในดุษฎีนิพนธ์บริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นพมาศ วรผาบ และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16(3), 72-86.

บาเซล อับดุลวาฮับ และคณะ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 9(2), 39-56.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มิตร์ ชื่นสิน และจิติมา วรรณศรี. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 28-42.

วิทวัส เจริญรัตน์ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(3), 769-785.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. Qualitative Research in Psychology, 3, 77-101.

Galpin, T. (2023). The strategy implementation gap: What leaders need to know. Strategy & Leadership, 51(1), 15-22.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Liedtka, J. M. (1998). Linking strategic thinking with strategic planning. Strategy & Leadership, 26(4), 30-35.

OECD. (2023). Shaping Education in the Light of AI: OECD Digital Education Outlook 2023. Paris: OECD Publishing.

_____. (2025). Education at a Glance 2025: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.

Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. ed.). New York: Doubleday.

บทความวิจัย

การคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้: ศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะของประเทศไทย*

PROTECTION OF THE RIGHTS OF INTANGIBLE CULTURAL HERITAGE HOLDERS: TOWARDS THE DEVELOPMENT OF A SUI GENERIS LAW IN THAILAND

สุธี อังศุชัยกิจ*, เอกพงษ์ สารน้อย, ช้องนาง วิพุธานุพงษ์
Sutee Angsuchaikit*, Egkapong Sarnnoi, Chongnang Wiputanupong
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
School of Law, Sripatum University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: Suthiang@mcru.ac.th
*Tel: 096-441-0996

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าวในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และ 3) เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนากลไกทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยครอบคลุมการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 25 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจากบุคคลที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์โดยตรงกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ผลการวิจัย พบว่า กฎหมายไทยยังขาดการกำหนดสถานะและสิทธิของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวคิดหน่วยทางวัฒนธรรมเพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดสถานะในระดับสากล และแนวคิดผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นฐานในการกำหนดในระดับรัฐ พร้อมเสนอให้รับรองสิทธิการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมแก่ผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ แนวทางดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนากฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองทั้งมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ทรงสิทธิอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยและมาตรฐานสากล ตลอดจนส่งเสริมการสืบทอดและการใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สิทธิของผู้ถือครอง, มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้, การพัฒนากฎหมายเฉพาะ, การให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน, หน่วยทางวัฒนธรรม

Abstract

This qualitative research aimed to: 1) to study the problems and limitations of laws and measures concerning the protection of intangible cultural heritage and individuals associated with such heritage in Thailand; 2) to examine the appropriateness of determining the legal status and rights of intangible cultural heritage right holders; and 3) to analyze and propose guidelines for

* Received 5 August 2026; Revised 18 August 2026; Accepted 29 August 2026

developing legal mechanisms to protect the rights of intangible cultural heritage right holders, covering free, prior and informed consent, as well as fair and equitable benefit-sharing. The target population for this research consisted of 25 individuals, divided into 5 groups of 5 participants each. They were selected using purposive sampling from those possessing knowledge or direct experience with intangible cultural heritage. The research findings revealed that Thai law lacks clear provisions establishing the legal status and rights of persons associated with intangible cultural heritage. The study therefore proposes the concept of Cultural Unit as a basis for determining status at the international level and the concept of Intangible Cultural Heritage Rights Holder as a basis for recognition at the state level. The study further proposes recognizing the rights of Intangible Cultural Heritage Holders to Free Prior Informed Consent and Fair and Equitable Benefit Sharing. These approaches would contribute to the development of a sui generis legal framework that systematically protects both intangible cultural heritage and its rights holders, while remaining consistent with Thailand's cultural context and international standards and promoting the sustainable transmission and utilization of intangible cultural heritage.

Keywords: Rights of Holders, Intangible Cultural Heritage, Development of a Sui Generis Law, Free Prior Informed Consent, Cultural Unit

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Cultural Heritage) ได้รับการยอมรับว่าเป็นรากฐานของอัตลักษณ์ ศักดิ์ศรี และความต่อเนื่องทางวัฒนธรรมของชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ และชนพื้นเมือง โดยอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 ของ UNESCO ได้เปลี่ยนแนวคิดจากการอนุรักษ์วัตถุไปสู่การคุ้มครองชุมชนผู้ถือครองในสถานะผู้สร้าง ผู้สืบทอด และผู้กำหนดความหมายของมรดกดังกล่าว (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังปรากฏปัญหาการนำมรดกทางวัฒนธรรมไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ถือครอง รวมถึงการแสวงหาสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาเหนือองค์ความรู้ดั้งเดิมของชุมชน (Munzer, S. R. & Raustiala, K., 2009) ด้วยเหตุนี้ ประชาคมระหว่างประเทศและหลายประเทศจึงได้พัฒนาแนวคิดกฎหมายเฉพาะ (Sui Generis Law) เพื่อรับรองสิทธิของผู้ถือครอง ควบคุมการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรม ตลอดจนกำหนดกลไกการให้ความยินยอมล่วงหน้าและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม อันเป็นแนวทางสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในยุคปัจจุบัน ในบริบทของประเทศไทย แม้จะมีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 เพื่อคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ แต่กฎหมายดังกล่าวยังมุ่งเน้นการส่งเสริมและการสงวนรักษามากกว่าการรับรองสิทธิของผู้ถือครองในสถานะผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรม ส่งผลให้ยังไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการควบคุมการใช้ประโยชน์ การให้หรือปฏิเสธความยินยอม การได้รับผลตอบแทน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ อีกทั้งยังมิได้กำหนดสถานะทางกฎหมายของผู้ถือครองไว้อย่างชัดเจน (สุกัญญา สุจฉายา, 2556) จึงทำให้ชุมชนไม่สามารถใช้สิทธิในการคุ้มครองหรือควบคุมการนำมรดกทางวัฒนธรรมไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนช่องว่างของกฎหมายไทยในการรองรับลักษณะเฉพาะของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายเฉพาะ (Sui Generis Law) ที่รับรองสิทธิของผู้ถือครอง พร้อมกำหนดกลไกการให้ความยินยอม (พชร ลิมป์จันทรา, 2550) การแบ่งปัน

ผลประโยชน์ และการเยียวยาที่เหมาะสม (ชาญวิทย์ ชัยกันย์, 2561) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรม

การคุ้มครองสิทธิของชุมชน และการใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน จึงมิใช่เพียงการรักษาองค์ความรู้ดั้งเดิม แต่ยังหมายถึงการสร้างระบบกฎหมายและกลไกที่รับรองสถานะทางกฎหมายของผู้ถือครองอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถควบคุมการใช้ประโยชน์ การให้ความยินยอม การแบ่งปันผลประโยชน์ (ธัญญกานต์ บุษบรรณ, 2565) และการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสถานการณ์การคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในประเทศไทย ที่พบว่าหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ ผู้ถือครอง และผู้ใช้ประโยชน์ต่างประสบปัญหาจากการที่กฎหมายไทยยังไม่รับรองสิทธิและสถานะของผู้ถือครองไว้อย่างชัดเจน การพัฒนากลไกดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ การคุ้มครองสิทธิของชุมชน และการใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนต่อไป จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาแนวทางกฎหมายเฉพาะ (Sui Generis Law) ที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในประเทศไทย

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ถือเป็นเป็นรากฐานสำคัญของอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชุมชน โดยแนวโน้มกฎหมายระหว่างประเทศได้พัฒนาไปสู่การรับรองสิทธิของผู้ถือครองผ่านกฎหมายเฉพาะ เพื่อคุ้มครองการใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 แต่ยังขาดการรับรองสถานะและสิทธิของผู้ถือครอง รวมถึงกลไกการให้ความยินยอม การแบ่งปันผลประโยชน์ และการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการเสนอแนวทางพัฒนากฎหมายเฉพาะที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย เพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายนโยบายของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสร้างสมดุลระหว่างการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมกับการคุ้มครองสิทธิของชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าวในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้

3. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนากลไกทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยครอบคลุมการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายและแนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ จลอดจนกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรม 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและทรัพย์สินทางปัญญา 3) นักวิชาการด้านมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ 4) ผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และ 5) ผู้ใช้ประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้จากพื้นที่ศึกษา ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดลำพูน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ด้วยวิธีการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลรวบรวมจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนคือ 1) การเตรียมข้อมูล 2) การกำหนดหน่วยความหมายและการลงรหัสข้อมูล 3)การจัดหมวดหมู่ข้อมู 4) การสังเคราะห์ประเด็นหลัก 5) การเปรียบเทียบและตรวจสอบข้อมูล และ6) การสังเคราะห์ข้อเสนอทางกฎหมาย ร่วมกับการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่ออธิบายปัญหาทางกฎหมาย ช่องว่างของกฎหมายไทย และเสนอแนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ข้อ 1 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 และได้ตรา พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นกฎหมายหลักในการดำเนินการด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ แต่กฎหมายดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องการมิได้กำหนดสิทธิของผู้ถือครองหรือผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ส่งผลให้การคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าวยังไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายไทยยังมุ่งเน้นการอนุรักษ์และการขึ้นทะเบียนมรดกทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ มากกว่าการคุ้มครองสิทธิของบุคคลหรือชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าว แม้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 จะกำหนดระบบการขึ้นบัญชีมรดก การจัดตั้งคณะกรรมการ และกลไกการส่งเสริมการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมไว้ค่อนข้างชัดเจน แต่กลับมิได้กำหนดสิทธิของผู้ถือครองหรือผู้สืบทอดองค์ความรู้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านสิทธิในการมีส่วนร่วม สิทธิในการให้ความยินยอม หรือสิทธิในการได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์มรดกทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังขาดการกำหนดสถานะทางกฎหมายของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้อย่างชัดเจน แม้ว่ากฎหมายไทยและอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 จะกล่าวถึง “ชุมชน กลุ่มบุคคล และปัจเจกบุคคล” แต่ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวมีสถานะเป็นผู้ทรงสิทธิ ผู้ถือครอง หรือเพียงผู้สืบทอด ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการกำหนดผู้มีสิทธิ หน้าที่ และอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม รวมทั้งก่อให้เกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐ ชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ และผู้สืบทอดในทางปฏิบัติ

ในส่วนของกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้สืบทอดและผู้ปฏิบัติทางวัฒนธรรมโดยตรง จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้สืบทอดได้รับการยอมรับเพียงในสถานะผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ มิใช่ผู้มีสิทธิทางกฎหมาย จึงไม่สามารถใช้สิทธิยับยั้งการนำองค์ความรู้ไปใช้แสวงหาประโยชน์มิชอบ หรือเรียกร้องผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกฎหมายยังไม่มีมาตรการรองรับการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefit Sharing) และการขอความยินยอมโดยเสรี ล่วงหน้า และได้รับข้อมูลครบถ้วน (Free, Prior and Informed Consent) จากผู้เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรม แม้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 จะเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำบัญชีมรดกและการเสนอขึ้นทะเบียน แต่การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังเป็นเพียงบทบาทในเชิงกระบวนการ มิใช่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การควบคุมการใช้ประโยชน์ หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม ส่งผลให้ชุมชนยังไม่มีอำนาจตามกฎหมายในการปกป้องผลประโยชน์ของตนเองอย่างแท้จริง

ผลการศึกษาสังเคราะห์พบว่า ปัญหาสำคัญที่สุดของระบบกฎหมายไทยมิใช่การไม่มีมาตรการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม แต่เป็นการขาดหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าใครคือผู้ทรงสิทธิ หรือผู้ที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เมื่อไม่สามารถระบุผู้ทรงสิทธิได้อย่างชัดเจน ย่อมส่งผลให้การกำหนดสิทธิ หน้าที่ การมีส่วนร่วม การให้ความยินยอม และการแบ่งปันผลประโยชน์ไม่อาจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนากฎหมายเฉพาะของประเทศไทยจึงควรมุ่งกำหนดสถานะของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมในสถานะผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรม โดยอาศัยเกณฑ์ด้านความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม การได้รับการยอมรับจากชุมชน การมีบทบาทในการปฏิบัติและสืบทอด และความต่อเนื่องระหว่างรุ่น เพื่อให้เกิดระบบการคุ้มครองที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และมาตรฐานสากล

ข้อ 2 เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดสถานะทางกฎหมายของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นประเด็นพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ทั้งในระดับระหว่างประเทศและระดับกฎหมายภายในของประเทศไทย แม้อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 จะให้การรับรองบทบาทของชุมชน กลุ่มบุคคล และในบางกรณีคือปัจเจกบุคคลในสถานะผู้สร้าง ผู้สืบทอด และผู้ธำรงรักษามรดกทางวัฒนธรรม แต่กลับมิได้กำหนดสถานะทางกฎหมายหรือสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการกำหนดผู้มีสิทธิ หน้าที่ และอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม รวมถึงก่อให้เกิดข้อพิพาทในการอ้างสิทธิระหว่างรัฐ ชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ และผู้สืบทอดในหลายกรณี

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายไทย พบว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 ได้กำหนดเพียงนิยามของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม และชุมชน ตลอดจนกลไกในการขึ้นบัญชีมรดกและการส่งเสริมการสืบทอดเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดสถานะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรมในสถานะผู้ทรงสิทธิ หรือกำหนดขอบเขตของสิทธิ หน้าที่ และกลไกการคุ้มครองโดยตรง จึงทำให้ผู้สืบทอดหรือผู้ปฏิบัติทางวัฒนธรรมยังไม่มีสถานะทางกฎหมายที่สามารถใช้สิทธิในการมีส่วนร่วม ควบคุมการใช้ประโยชน์ หรือคุ้มครองผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ผลการศึกษาทางทฤษฎียังพบว่า แนวคิดทางกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีทรัพย์สิน ทฤษฎีทรัพย์สินทางปัญญา หรือทฤษฎีสิทธิชุมชน ต่างมีข้อจำกัดในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมรดกทางวัฒนธรรมมิได้เป็นทรัพย์สินของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่เป็นองค์ความรู้ร่วมที่เกิดจากการสั่งสม ถ่ายทอด และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในชุมชน ดังนั้น การกำหนดสถานะของผู้ทรงสิทธิจึงไม่ควรตั้งอยู่บนฐานของความเป็นเจ้าของ แต่ควรตั้งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม และบทบาทในการสร้าง สืบทอด และธำรงรักษามรดกทางวัฒนธรรม

จากการสังเคราะห์แนวคิดของอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า คำว่า ชุมชน (Communities) กลุ่มบุคคล (Groups) และปัจเจกบุคคล (Individuals) มิใช่ประเภทของผู้ถือครองที่แยกขาดจากกัน หากแต่สะท้อนระดับของความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ชุมชนสะท้อนอัตลักษณ์ร่วม กลุ่มบุคคลสะท้อนการปฏิบัติทางวัฒนธรรมร่วมกัน และปัจเจกบุคคลสะท้อนบทบาทในการสร้าง รักษา และถ่ายทอดองค์ความรู้ ทั้งสามองค์ประกอบล้วนมีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมและมีบทบาทร่วมกันในการทำให้มรดกดำรงอยู่และสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น จึงไม่ควรกำหนดสถานะของผู้ทรงสิทธิโดยยึดเพียงมิติใดมิติหนึ่ง ผลการวิจัยจึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดใหม่ คือ หน่วยทางวัฒนธรรม (Cultural Unit) เพื่อใช้อธิบายผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในสถานะหน่วยทางกฎหมายและทางสังคมวัฒนธรรมในระดับสากล โดยแนวคิดดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เฉพาะบุคคล ชุมชน หรือกลุ่มบุคคล หากแต่ครอบคลุมทุกหน่วยที่มีความเชื่อมโยงกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ผ่านการปฏิบัติ การสืบทอด และการธำรงรักษามรดกอย่างต่อเนื่อง แนวคิดหน่วยทางวัฒนธรรมจึงเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และกลุ่มบุคคลเข้าด้วยกันภายใต้หลักการเดียวกัน และสามารถรองรับลักษณะของมรดกทางวัฒนธรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายระดับ หลายชุมชน หรือมีการสืบทอดร่วมกันในหลายพื้นที่ได้ดีกว่าแนวคิดแบบดั้งเดิมที่ยึดโยงกับความเป็นเจ้าของหรือสิทธิของบุคคลเพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า แนวคิดการกำหนดสถานะของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในระดับรัฐ ควรพิจารณาบนพื้นฐานของหน่วยทางวัฒนธรรมมากกว่าการจำแนกตามประเภทของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากหน่วยทางวัฒนธรรมสะท้อนความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างมนุษย์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดผู้ทรงสิทธิ หน้าที่ และขอบเขตการคุ้มครองตามกฎหมายได้อย่างมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับธรรมชาติของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ผลการวิจัยจึงนำไปสู่การสังเคราะห์หลักเกณฑ์ในการกำหนดสถานะของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยพบว่าผู้ที่จะได้รับการยอมรับเป็นผู้ทรงสิทธิ ควรมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับมรดกนั้น (Cultural Connection) 2) มีบทบาทในการปฏิบัติ สืบทอด หรือธำรงรักษามรดกทางวัฒนธรรม (Practice and Transmission) 3) ได้รับการยอมรับจากชุมชนหรือสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง (Social Recognition) และ 4) มีบทบาทในการสืบทอดมรดกจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง (Intergenerational Continuity) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่ประการนี้ถือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า หน่วยทางวัฒนธรรมใดสมควรได้รับการรับรองสถานะเป็นผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมมากกว่าการพิจารณาจากสถานะความเป็นเจ้าของหรือความเป็นผู้ถือครองเพียงอย่างเดียว อีกทั้งกฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดสถานะและสิทธิของผู้ทรงสิทธิไว้อย่างชัดเจน แต่การกำหนดสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิเป็นสิ่งจำเป็นและเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นคงในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ การแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 จึงควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิ โดยอาศัยแนวคิดหน่วยทางวัฒนธรรมเป็นกรอบในการรับรองสิทธิ หน้าที่ และกลไกการคุ้มครอง ซึ่งจะทำให้การคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมมีความเหมาะสมทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงสังคมวัฒนธรรม

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หน่วยทางวัฒนธรรม เป็นหน่วยพื้นฐานในการรับรองสถานะของผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในระดับสากล โดยผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นสถานะทางกฎหมายที่เกิดขึ้นจากการรับรองโดยรัฐให้แก่หน่วยทางวัฒนธรรมที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มิใช่การรับรองเพียงบุคคล ชุมชน หรือกลุ่มบุคคลในสถานะประเภทของผู้เกี่ยวข้องเท่านั้น และควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 โดยเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิทางมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้

ข้อ 3 เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนากลไกทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยครอบคลุมการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ผลการศึกษาพบว่า แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ แต่ยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้โดยตรง โดยเฉพาะในประเด็นการให้ความยินยอมก่อนการนำมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ไปใช้ การกำหนดสิทธิในการควบคุมการใช้ประโยชน์และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ส่งผลให้ผู้สืบทอดและผู้สร้างสรรค์มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ยังไม่สามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญกับการขึ้นทะเบียนและการอนุรักษ์มรดกมากกว่าการรับรองสิทธิของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าว

ผลการศึกษากฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบพบว่า แม้ อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 จะมิได้กำหนดสิทธิของผู้ทรงสิทธิโดยตรง แต่ได้วางหลักการสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระบุ กำหนด และบริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ขณะที่กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศอื่น ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ (Convention on Biological Diversity) พิธีสารนาโงยา (Nagoya Protocol) และ ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิชนเผ่าพื้นเมือง (UNDRIP) ได้พัฒนาหลักการ การให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน (Free, Prior and Informed Consent) และ การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม (Fair and Equitable Benefit Sharing) ให้เป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของชุมชนและผู้ทรงสิทธิในองค์ความรู้ดั้งเดิม ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ได้อย่างเหมาะสม

เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศ พบว่า หลายประเทศได้พัฒนากฎหมายเฉพาะที่กำหนดสิทธิของชุมชนหรือผู้ทรงสิทธิไว้อย่างชัดเจน อาทิ ปานามา เปรู แซมเบีย และเม็กซิโก ซึ่งกำหนดให้การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ดั้งเดิมหรือมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ทรงสิทธิก่อน และกำหนดกลไกการแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่ชุมชนเจ้าขององค์ความรู้อย่างเหมาะสม ทั้งยังมีมาตรการป้องกันการนำองค์ความรู้ไปใช้โดยมิชอบหรือการแสวงหาประโยชน์เชิงพาณิชย์โดยปราศจากความยินยอมของผู้ทรงสิทธิ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผู้วิจัยพบว่า การนำหลักการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วนมาใช้กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการขอความยินยอมในขั้นตอนก่อนการใช้ประโยชน์เท่านั้น แต่ควรเป็นกระบวนการทางกฎหมายที่ครอบคลุมตั้งแต่การเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน การมีส่วนร่วมของผู้ทรงสิทธิในการตัดสินใจ การแสดงเจตนาโดยปราศจากการบังคับหรืออิทธิพลที่ไม่เหมาะสม และการกำหนดเงื่อนไขการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้ทรงสิทธิกับผู้ใช้ประโยชน์ เพื่อให้การใช้มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นไปบนพื้นฐานของความเคารพต่อคุณค่าทางวัฒนธรรมและสิทธิของผู้ทรงสิทธิ

ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า การแบ่งปันผลประโยชน์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ แต่ควรครอบคลุมผลประโยชน์ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การแบ่งรายได้จากการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ การสนับสนุนการสืบทอดองค์ความรู้ การพัฒนาศักยภาพของชุมชน การถ่ายทอดเทคโนโลยี การพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน การยกย่องและรับรองแหล่งที่มาของมรดกทางวัฒนธรรม ตลอดจนการส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูมรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ รูปแบบการแบ่งปันผลประโยชน์ควรเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทรงสิทธิและผู้ใช้ประโยชน์ภายใต้หลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยยังนำไปสู่การเสนอกลไกทางกฎหมายใหม่สำหรับประเทศไทย โดยกำหนดให้หน่วยทางวัฒนธรรมซึ่งได้รับการรับรองสถานะเป็นผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางของกระบวนการให้ความยินยอมและการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ สิทธิในการให้หรือปฏิเสธความยินยอม การกำหนดเงื่อนไขการใช้ประโยชน์ การเจรจาข้อตกลง และการได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์มรดกทางวัฒนธรรม ควรเป็นสิทธิของผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย มิใช่เป็นอำนาจของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับธรรมชาติของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ซึ่งดำรงอยู่ผ่านการปฏิบัติและการสืบทอดของชุมชนมากกว่าการเป็นทรัพย์สินของรัฐหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ดังนั้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนากฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของประเทศไทย ควรวางระบบการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานของแนวคิดหน่วยทางวัฒนธรรมควบคู่กับการรับรองกลไกการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม เพื่อให้ผู้ทรงสิทธิสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควบคุมการใช้ประโยชน์ และได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากการใช้มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ที่ตนเป็นผู้สืบทอด อันจะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ การใช้ประโยชน์ และการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับมาตรฐานกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้และผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกดังกล่าวในประเทศไทย ระบบกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 มีข้อจำกัดสำคัญคือ มุ่งเน้นการคุ้มครองและอนุรักษ์ตัวมรดกภูมิปัญญาเป็นหลัก แต่ยังขาดการรับรองสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ปฏิบัติ ผู้สืบทอด และผู้รักษามรดกทางวัฒนธรรมอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก แสงแป้น ในหัวข้อปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมการรักษาคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ชัดเจนในการให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองภูมิปัญญาวัฒนธรรม ทำให้ชุมชนขาดอำนาจในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ (เนตรชนก แสงแป้น, 2564) การนำระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาหรือกฎหมายทรัพย์สินแบบเดิมมาใช้ ไม่สามารถรองรับลักษณะเฉพาะของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญามุ่งคุ้มครองสิทธิเด็ดขาดของเจ้าของรายบุคคลและมีระยะเวลาคุ้มครองที่จำกัด ในขณะที่มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้มีลักษณะเป็นองค์ความรู้ร่วมที่เกิดจากการสั่งสม สืบทอดระหว่างรุ่น และมีคุณค่าทางอัตลักษณ์ของชุมชนมากกว่ามูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติพร ใจบุญ เรื่องมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมกับทรัพย์สินทางปัญญา: ข้อจำกัดและช่องว่างทางกฎหมาย ได้ชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีการนำกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญามาใช้ในการคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม แต่ยังขาดกฎหมายเฉพาะที่มุ่งให้ความคุ้มครองโดยตรง และกฎหมายที่มีอยู่ยังขาดบทลงโทษสำหรับการนำภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไปใช้อย่างไม่เหมาะสม (กิตติพร ใจบุญ, 2564)

2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดสถานะทางกฎหมายและสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ผลการศึกษาสะท้อนว่าทั้งอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 ต่างมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างร่วมกัน คือการเน้นเพียงกลไกการขึ้นบัญชีและการส่งเสริม แต่ไม่ได้กำหนดสถานะทางกฎหมาย ขอบเขตสิทธิ และหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการใช้อำนาจตัดสินใจและการเกิดข้อพิพาทแย่งชิงสิทธิระหว่างรัฐ และชุมชน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่กฎหมายต้องขยับจาก

การมองผู้เกี่ยวข้องในฐานะผู้ปฏิบัติ หรือผู้สืบทอดไปสู่การรับรองในฐานะผู้ทรงสิทธิ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดใหม่ 2 ระดับเพื่อแก้ปัญหาความคลุมเครือในการกำหนดถึงสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ 1) หน่วยทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นการกำหนดสถานะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในระดับสากล และ 2) ผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เพื่อเป็นการกำหนดสถานะของผู้ที่เกี่ยวข้องกับมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าวในระดับรัฐ

ในส่วนของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ควรมีการกำหนดสิทธิตั้งอยู่บนฐานของสิทธิทางวัฒนธรรม มิใช่กรรมสิทธิ์ โดยได้สังเคราะห์สิทธิขั้นพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ 1) สิทธิที่จะได้รับการรับรอง 2) สิทธิในการมีส่วนร่วม 3) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองจากการใช้โดยมิชอบ 4) สิทธิในการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน และ 5) สิทธิในการได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

3. เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนากลไกทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยครอบคลุมการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วนและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยควรพัฒนากฎหมายเฉพาะโดยปรับเปลี่ยนการใช้คำว่ามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมมาเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Cultural Heritage) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนากลไกทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในประเทศไทย 2 ประเด็น ดังนี้

1) กลไกการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุรวี เงารุ่งเรือง เรื่องบทบาทกรมทรัพย์สินทางปัญญาในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น มีข้อเสนอแนะให้มีการยกร่างกฎหมายที่สามารถคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์โดยไม่ชอบ หากจะนำไปใช้ควรต้องมีการขออนุญาตและมีการแบ่งปันผลประโยชน์ (อุรวี เงารุ่งเรือง, 2550) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการของกลไกการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน ได้แก่ 1) การรับรองผู้ทรงสิทธิ, 2) สิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, 3) สิทธิในการให้หรือปฏิเสธความยินยอม, 4) สิทธิในการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน และ 5) สิทธิในการกำกับดูแลทางวัฒนธรรม

2) กลไกการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวิทย์ ชัยกันย์ เรื่องแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้เสนอแนะให้มีการออกกฎระเบียบที่ชัดเจนในการขออนุญาตและแบ่งปันผลประโยชน์จากการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสามารถสามารถดำเนินการเป็นมาตรการทางกฎหมายได้ 3 ลักษณะ กล่าวคือ 1) ออกเป็นกฎหมายกลางที่สามารถนำไปปรับใช้ได้เป็นการทั่วไป 2) กำหนดวิธีการแบ่งปันผลประโยชน์ขึ้นมาเป็นบทเฉพาะ และ 3) จัดทำเรื่องการแบ่งปันผลประโยชน์ขึ้นในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงชุมชน (ชาญวิทย์ ชัยกันย์, 2561) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการของกลไกการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ได้แก่ 1) สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์ในมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของตน 2) สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและเงื่อนไขของการแบ่งปันผลประโยชน์ 3) สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงินอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม และ 4) สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองมิให้มีการใช้ประโยชน์ในมรดกทางวัฒนธรรมโดยปราศจากการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แผนภาพโมเดลสถานะทางกฎหมายแบบ 2 ระดับ

ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหาความคลุมเครือในการกำหนดสิทธิของผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ โดยแบ่งสถานะออกเป็น 2 ระดับอย่างเป็นระบบ ได้แก่

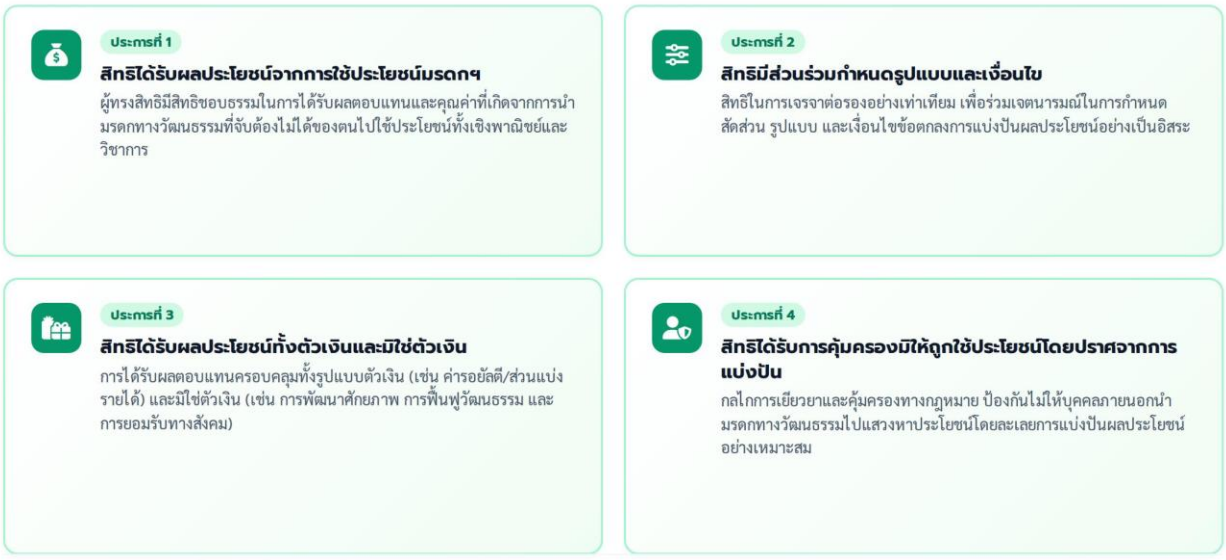
1. หน่วยทางวัฒนธรรม (Cultural Unit) หมายถึง ปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชน ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ผ่านการปฏิบัติ การสืบทอด การรักษา หรือการพัฒนามรดกนั้น และได้รับการยอมรับจากสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำรงอยู่ของมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าว

2. ผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Cultural Right Holder) หมายถึง หน่วยทางวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ผ่านการปฏิบัติ การสืบทอด การรักษา หรือการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมนั้น และได้รับการยอมรับจากสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องหรือการรับรองโดยกฎหมาย ให้มีสถานะในการดำรง รักษา สืบทอด พัฒนา คุ้มครอง ควบคุมการใช้ หรือได้รับประโยชน์จากมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าว ทั้งนี้ สถานะดังกล่าวมิใช่สถานะของความเป็นเจ้าของ



ภาพที่ 2 แผนภาพโมเดลกลไกทางกฎหมายการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กลไกทางกฎหมายที่ควรนำมาพัฒนาในกฎหมายไทยในเรื่องการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วนที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับรองผู้ทรงสิทธิ, 2) สิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, 3) สิทธิในการให้หรือปฏิเสธความยินยอม, 4) สิทธิในการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน และ 5) สิทธิในการกำกับดูแลทางวัฒนธรรม



ภาพที่ 3 แผนภาพโมเดลกลไกทางกฎหมายการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กลไกทางกฎหมายที่ควรนำมาพัฒนาในกฎหมายไทยในเรื่องหลักการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์ในมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของตน 2) สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและเงื่อนไขของการแบ่งปันผลประโยชน์ 3) สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงินอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม และ 4) สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองมิให้มีการใช้ประโยชน์ในมรดกทางวัฒนธรรมโดยปราศจากการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เหมาะสม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้: ศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะของประเทศไทย งานวิจัยพบว่าอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 ยังขาดการรับรองสถานะของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ส่งผลให้ชุมชนไม่มีอำนาจตามกฎหมายในการควบคุมการนำมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ไปใช้ประโยชน์จากบุคคลภายนอก ตลอดจนการให้ความยินยอม หรือการเรียกร้องส่วนแบ่งผลตอบแทนเชิงพาณิชย์จนนำไปสู่ข้อพิพาทระหว่างรัฐ ชุมชน และเอกชนที่เป็นบุคคลภายนอก ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดสถานะทางกฎหมายแบบสองระดับ คือ หน่วยทางวัฒนธรรม (Cultural Unit) และผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Cultural Right Holder) พร้อมกันนี้ยังได้สังเคราะห์กรอบสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ทรงสิทธิ 5 ประการ ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับการรับรอง, สิทธิในการมีส่วนร่วม, สิทธิในการได้รับการคุ้มครองจากการใช้โดยมิชอบ, สิทธิในการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วน, และสิทธิในการได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยนำไปสู่ข้อสรุปเชิงโครงสร้างว่าประเทศไทยควรพัฒนากฎหมายเฉพาะบนฐานของสิทธิทางวัฒนธรรม ตลอดจนการสังเคราะห์กลไกทางกฎหมายที่ควรนำมาพัฒนาในกฎหมายไทยในเรื่องการให้ความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและ

ได้รับข้อมูลครบถ้วน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการพัฒนากฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม ประเทศไทยควรปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดและถ้อยคำทางกฎหมายโดยมุ่งใช้คำว่ามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003 และมาตรฐานสากล ซึ่งจะช่วยให้ระบบกฎหมายไทยมีความครอบคลุมและเชื่อมโยงกับกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการคุ้มครอง รัฐควรกำหนดหลักการรับรองสถานะผู้ทรงสิทธิมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้โดยใช้แนวคิดหน่วยทางวัฒนธรรมเป็นฐานในการพิจารณา เพื่อให้ผู้สืบทอดและผู้รักษามรดกภูมิปัญญามีสถานะทางกฎหมายในการเรียกร้องสิทธิได้อย่างชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำหนดกลไกปฏิบัติที่บังคับใช้กระบวนการขอความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วนก่อนการเข้าถึงหรือใช้ประโยชน์ และการทำข้อตกลงแบ่งปันผลประโยชน์ที่สะท้อนมิติทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการพัฒนาศักยภาพของชุมชน นอกจากนี้ จำเป็นต้องจัดตั้งระบบกำกับติดตาม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และกลไกการเยียวยาหรือระงับการละเมิดสิทธิ เพื่อให้สิทธิของผู้ทรงสิทธิมีผลบังคับใช้ได้อย่างแท้จริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นการเสนอแนวคิดเชิงหลักการ การศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้จริงใน 4 ประการคือ ประการแรก คือการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ รายละเอียด ขั้นตอน และรูปแบบขององค์กรหรือหน่วยงานที่เหมาะสมในการทำหน้าที่พิจารณารับรองสถานะของผู้ทรงสิทธิในทางปฏิบัติ ประการที่สอง คือการศึกษากระบวนการและขั้นตอนการขอความยินยอมล่วงหน้าโดยเสรีและได้รับข้อมูลครบถ้วนที่สอดคล้องกับบริบท สภาพสังคม และโครงสร้างการบริหารจัดการของชุมชนในประเทศไทย ประการที่สาม คือควรมุ่งศึกษาพัฒนากลไกกำกับดูแล การตรวจสอบการใช้ประโยชน์จริง ตลอดจนกระบวนการระงับข้อพิพาทและการเยียวยาความเสียหายทางวัฒนธรรมที่เหมาะสม และประการสุดท้าย คือควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบยกร่างกฎหมายเฉพาะ เพื่อให้ประเทศไทยมีระบบกฎหมายคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ที่สมบูรณ์และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2559). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 และอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. 2003. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กิตติพร ใจบุญ. (2564). มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมกับทรัพย์สินทางปัญญา: ข้อจำกัดและช่องว่างทางกฎหมาย. วารสาร ศิลปะศาสตร์ มทร. ธัญบุรี, 2(2), 1-14.

ชาญวิทย์ ชัยกันย์. (2561). แนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefit Sharing) กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายสหรัฐอเมริกา. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 11(2), 7-31.

ธัญญกานต์ บุษบรรณ. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการปกป้องและส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตรชนก แสงแป้น. (2564). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมการรักษาคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. ใน สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พชร ลิมป์จันทรา. (2550). การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้กฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับความตกลงระหว่างประเทศ. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา สุจฉายา. (2556). ผู้สืบทอดเป็นผู้ถือครองมิใช่เจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. วารสารไทยศึกษา, 8(2), 97-121.

อุรวี เงารุ่งเรือง. (2550). บทบาทกรมทรัพย์สินทางปัญญาในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Munzer, S. R. & Raustiala, K. (2009). The uneasy case for intellectual property rights in traditional knowledge. Cardozo Arts & Entertainment Law Journal, 27(1), 56-58.

บทความวิจัย

การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*

DEVELOPING A SYSTEMIC LEARNING PROCESS COMBINED WITH A SET OF EXERCISES TO ENHANCE READING, ANALYTICAL THINKING, AND WRITING SKILLS IN THAI FOR FIRST-GRADE STUDENTS

ศุภมาส นุ่นสกุล*, ธนเทพ นำพรวัฒนากุล, จุติพร อัศวโสวรรณ
Supamart Nunsakun*, Thanathep Nampornwatanakul, Jutiporn Assawasowan
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: ebolachocola152@gamil.com
*Tel: 082-287-6988

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหัวสะพานมิตรภาพที่ 217 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 32 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ มีค่า IOC 0.86 2) แบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย มีค่า IOC 0.84 3) ชุดแบบฝึกทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย มีค่า IOC 0.98 4) แบบประเมินความพึงพอใจ มีค่า IOC 0.78 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test for Dependent Samples) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ และ3) ผลผลิต 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก (5-Step Systematic Learning Model) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นกระบวนการตั้งคำถาม 2) ขั้นสำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ 3) ขั้นคิดวิเคราะห์และเจาะลึก 4) ขั้นถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียน และ 5) ขั้นสรุปและสะท้อนคิด ผลการทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มทดลองนำร่อง (Tryout) จำนวน30 คน ได้ค่าประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 90.6/92.57 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนด และประเมินประสิทธิผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก พบว่า ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงระบบ, ชุดแบบฝึก, ทักษะการอ่าน, การคิดวิเคราะห์, การเขียนภาษาไทย

Abstract

This research aimed to develop a systematic learning management process integrated with a set of exercises to enhance Thai reading, analytical thinking, and writing skills among Grade 1 students at Ban Hua Saphan Mittraphap 217 School, under the Surat Thani Primary Educational

* Received 17 July 2026; Revised 19 August 2026; Accepted 25 August 2026

Service Area Office 3. The participants consisted of 32 students selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) lesson plans, with an IOC of 0.86; 2) an assessment of Thai reading, analytical thinking, and writing skills, with an IOC of 0.84; 3) a set of exercises for developing Thai reading, analytical thinking, and writing skills, with an IOC of 0.98; and 4) a satisfaction questionnaire, with an IOC of 0.78. The data were analyzed using the mean, standard deviation, and t-test for dependent samples. The findings revealed that: 1) the systematic learning management process consisted of three components: input, process, and output; 2) the systematic learning management process integrated with a set of exercises, namely the 5-Step Systematic Learning Model, consisted of five steps: 1) questioning, 2) exploring and reading for comprehension, 3) analytical and in-depth thinking, 4) communicating and practicing writing skills, and 5) summarizing and reflecting. The tryout with a pilot group of 30 students yielded an efficiency (E1/E2) of 90.60/92.57, which was higher than the established criterion of 80/80. The evaluation of the effectiveness of the systematic learning management process integrated with the set of exercises showed that the students' Thai reading, analytical thinking, and writing skills after learning were significantly higher than before learning at the .05 level. Furthermore, the students' overall satisfaction with the systematic learning management process integrated with the set of exercises was at the highest level (Mean = 4.71, S.D. = 0.45).

Keywords: Systematic Learning Management, Exercise Package, Reading Skills, Analytical Thinking, Thai Writing Skills

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทักษะสำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้แก่ 3R × 8C ซึ่งประกอบด้วย 3R คือ Reading (การอ่าน) Writing **(**การเขียน) และ Arithmetic (การคำนวณ) และ 8C ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cross-cultural Understanding) ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) การสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และคุณธรรม จริยธรรม ความเมตตากรุณา และระเบียบวินัย (Compassion) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ (วิจารณ์ พานิช**,** 2555)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนอย่างเป็นระบบ โดยสาระการอ่านมุ่งให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงคำ คำคล้องจอง และข้อความสั้น ๆ เข้าใจความหมายของสิ่งที่อ่าน ตอบคำถาม เล่าเรื่องย่อ คาดคะเนเหตุการณ์ และมีนิสัยรักการอ่าน ส่วนสาระการเขียนมุ่งให้ผู้เรียนสามารถคัดลายมือ เขียนสื่อสารด้วยคำและประโยคง่าย ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) อย่างไรก็ตาม สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยในปัจจุบันพบว่า นักเรียนจำนวนมากยังอ่านไม่คล่อง สะกดคำไม่ถูกต้อง และขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งผลให้ไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้และนำไปใช้ในการเรียนรู้ศาสตร์อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุษณีย์ อนุรุทธิวงศ์ กล่าวว่า ปัญหาด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนของเด็กไทยเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การขาดการ

ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน การใช้สื่อเทคโนโลยีมากเกินไป และการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานทางภาษาและการคิด (อุษณีย์ อนุรุทธิวงศ์, 2551)

จากปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยและรูปแบบการสอนรวมถึงแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังกล่าวข้างต้น จากการทดสอบการอ่านออกเสียงและการเขียนคำเป็นรายบุคคล ดังจะเห็นได้จากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยประเมินในด้านการอ่านออกเสียงและการอ่านรู้เรื่อง เพื่อที่สถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการวินิจฉัยนักเรียน สู่การแก้ไขและพัฒนาได้ตรงประเด็น และช่วยกันเสริมสร้างพื้นฐานการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนให้เข็มแข็ง จนเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นถัดไปได้เป็นอย่างดี แต่ปัจจุบันพบว่าปัญหาการอ่านส่งผลต่อการประเมินผลด้านการอ่านและเขียนภาษาไทยในหลายระดับชั้น ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งผลการประเมินก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเพราะผลการประเมินในแต่ละปียังมีผลการประเมินระดับปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียนในหลายรูปแบบ ทั้งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้แบบฝึกทักษะ การใช้แผนผังความคิด การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าสามารถช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้ อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาทักษะด้านใดด้านหนึ่ง หรือใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเครื่องมือเพียงบางประเภท และยังพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงระบบมาบูรณาการร่วมกับชุดแบบฝึกที่ออกแบบให้สอดคล้องกับพัฒนาการและความต้องการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยอย่างเป็นองค์รวมยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงตั้งแต่การนำเข้าสู่บทเรียน กระบวนการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การถ่ายทอดความรู้ ไปจนถึงการสรุปและสะท้อนผลการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเกิดเป็นช่องว่างขององค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้ได้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และสามารถส่งเสริมทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนที่มีปัญหาด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เหมาะสมตามวัยจึงมีความสนใจที่จะจัดการเรียนรู้ภาษาไทยตามกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย

2. เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและกระบวนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสังเคราะห์เอกสาร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Synthesis) พร้อมทั้งแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่พบ เพื่อนำไปกำหนดองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 พัฒนากระบวนการจัดเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาไทย 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 1 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึกตามแนวคิด ADDIE Model และสังเคราะห์เป็น 5-Step Systematic Learning Model 5 ขั้นตอน ได้แก่ กระบวนการตั้งคำถาม สำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ คิดวิเคราะห์และเจาะลึก ถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียน และสรุปและสะท้อนคิด พร้อมทั้งพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC=0.86 จากผู้เชี่ยวชาญ ชุดแบบฝึกทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC=0.82 จากผู้เชี่ยวชาญ ทักษะแบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC=0.84 จากผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC =0.78 จากผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบและเครื่องมือวิจัยเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านบ้านหัวสะพานมิตรภาพที่ 217 จำนวน 32 คน การเลือกนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหัวสะพานมิตรภาพที่ 217 เนื่องจากผู้วิจัยสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้จากการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และเป็นแนวทางสำหรับครูในการส่งเสริมทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ แผนการจัดการเรียนรู้ ชุดแบบฝึก แบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย และแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการวิจัยตามแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest–Posttest Design) โดยทดสอบก่อนเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการเป็นเวลา 20 ชั่วโมง ทดสอบหลังเรียน และเก็บข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกระบวนการตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 80/80 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนโดยใช้สถิติ t-test for Dependent Samples รวมทั้งวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังค์เคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่าประกอบด้วย 1.ตัวป้อนหรือข้อมูลนำเข้า 2.กระบวนการดำเนินงาน 3.ผลผลิตหรือผลลัพธ์

2. ผลการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก 5-Step Systematic Learning Model 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ใช้กระบวนการตั้งคำถาม : โดยใช้ภาพ หรือวีดิโอที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ และมีส่วนร่วมในการเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ: เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องที่เรียนโดยรวมจากการฟัง พูด อ่านและเขียน

1. ฟังเรื่องจากครู : ผู้สอนอ่านเรื่องให้ผู้เรียนฟัง และมีการสนทนาระหว่างที่อ่านเรื่องเพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในการฟัง

2. หนูเล่าบ้างสิ : ให้ผู้เรียนเล่าเรื่องย้อนกลับ สนทนา อภิปราย เกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน ผู้สอนเขียนเรื่องเล่าที่ผู้เรียนบอกลงบนกระดาน

3. อ่านเรื่องเล่า : ผู้สอนอธิบายหลักการอ่านคำ ประโยค ข้อความ เรื่องที่อ่าน และให้ผู้เรียนฝึกอ่านคำ ประโยค ข้อความ เรื่องที่อ่านบนกระดาน

4. เขียนเรื่องสื่อความหมาย : การเขียนเรื่องร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อฝึกการระลึกเรื่องที่ฟังจากการอ่านได้ เพื่อให้นักเรียนสื่อความหมายภาษาพูดเป็นภาษาเขียน โดยให้ผู้เรียนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันโดยทำเป็นหนังสือเล่มใหญ่

ขั้นที่ 3 ขั้นคิดวิเคราะห์และเจาะลึก : ครูใช้คำถามกระตุ้นการคิด และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้สำรวจวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การเรียงลำดับเหตุการณ์ การจับคู่ภาพกับข้อความ การเล่นบทบาทสมมติ และการอภิปรายอย่างง่าย

ขั้นที่ 4 ขั้นถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียน : พัฒนาทักษะการเขียนโดยต่อยอดจากการอ่านและการคิด

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและสะท้อนคิด : ครูและผู้เรียนร่วมกันสรุปสาระสำคัญของบทเรียน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงผลงาน อ่านผลงาน หรือเล่าประสบการณ์จากการเรียนรู้ และสะท้อนความรู้สึกของตนเอง

ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก (E1/E2) โดยการทดลองกับนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 คน ได้ค่าประสิทธิภาพ (E1/E2)

ตารางที่ 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก (E1/E2)

บันทึกคะแนนจากการใช้กระบวนการจัดเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

	E1						E2			
เลขที่	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**รวม**	**ทักษะการอ่าน**	**ทักษะการคิดวิเคราะห์**	**ทักษะการเขียน**	**หลังเรียน**
1	9	9	9	9	9	45	8	8	9	25
2	9	9	9	9	9	45	9	9	9	27
3	8	9	9	9	9	44	10	8	10	28
4	9	9	9	8	9	44	10	10	8	28
5	9	9	9	9	9	45	10	9	8	27
6	8	9	9	9	9	44	10	8	10	28
7	10	9	9	9	9	46	10	10	10	30
8	9	9	9	9	9	45	10	10	10	30
9	9	9	9	9	9	45	10	9	9	28
10	10	9	9	9	9	46	9	9	8	26
11	9	9	9	9	9	45	9	9	9	27
12	9	9	9	9	9	45	10	9	9	28
13	9	9	9	9	9	45	10	10	9	29
14	10	9	9	9	9	46	10	10	8	28
15	9	9	9	9	9	45	9	10	8	27
16	8	9	9	9	9	44	8	9	9	26
17	10	10	9	9	9	47	10	10	9	29
18	9	9	9	9	9	45	10	10	8	28
19	9	9	9	9	10	46	10	10	9	29

ตารางที่ 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก (E1/E2) (ต่อ)

บันทึกคะแนนจากการใช้กระบวนการจัดเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

	E1						E2			
เลขที่	1	2	3	4	5	รวม	ทักษะการอ่าน	ทักษะการคิดวิเคราะห์	ทักษะการเขียน	หลังเรียน
20	9	9	9	9	10	46	9	9	10	28
21	9	9	9	9	9	45	9	9	9	27
22	9	9	9	9	10	46	8	9	9	26
23	9	9	9	9	10	46	9	9	10	28
24	10	9	9	9	9	46	9	9	9	27
25	9	9	9	9	9	45	9	9	10	28
26	10	10	9	9	9	47	10	9	9	28
27	9	9	9	9	9	45	10	10	9	29
28	9	9	9	9	10	46	9	9	9	27
29	9	9	9	9	9	45	9	9	10	28
30	9	9	9	9	9	45	9	10	10	29
รวม	**273**	**272**	**270**	**269**	**275**	**1359**				**833**
ร้อยละ	**91.00**	**90.67**	**90.00**	**89.66**	**91.67**	**90.60**				**92.57**
E1 = 45.30 *100/50 = 90.60										
E2 = 92.57										

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 คน ได้ค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 90.6/92.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

3. ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยกับกลุ่มตัวอย่างก่อนเรียนโดยการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยกับกลุ่มตัวอย่างก่อนเรียนโดยการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	$\sum d$	t	p
ก่อนเรียน	32	30	21.38	1.75	221	18.38	0.000
หลังเรียน	32	30	28.28	1.08			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหัวสะพานมิตรภาพที่ 217 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยเฉลี่ยจากการทำแบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยก่อนเรียนได้ ($\bar{x}$ = 21.38,

S.D. = 1.75) ค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยหลังเรียนได้ ($\bar{X}$ = 28.28, S.D. = 1.08) ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึกเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดววิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ ความคิด และความเข้าใจ			
1. บรรยากาศของการเรียนทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ครูชี้แจงกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน	4.66	0.48	มากที่สุด
3. เนื้อเรื่องตรงกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียน	4.78	0.42	มากที่สุด
ด้านความรู้สึกและอารมณ์			
4. นิทานน่าสนใจ รูปภาพมีสีสันสวยงาม	4.81	0.40	มากที่สุด
5. ครูให้การเสริมแรงโดยการให้รางวัลแก่กลุ่มที่ทำกิจกรรมสำเร็จ	4.66	0.48	มากที่สุด
6. การจัดเนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	4.63	0.49	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมหรือการตอบสนอง			
7. กิจกรรมการเรียนการสอนนี้ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.69	0.47	มากที่สุด
8. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและกล้าแสดงออก	4.82	0.39	มากที่สุด
9. รูปแบบของการประเมินทักษะมีความเหมาะสม	4.72	0.46	มากที่สุด
10. ความเหมาะสมของใบงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
รวม	**4.71**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและกล้าแสดงออก ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.39)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย พบว่าองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมแบบฝึก ประกอบด้วย 1.ตัวป้อนหรือข้อมูลนำเข้า 2.กระบวนการดำเนินงาน 3.ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการสอนของทิศนา แขมมณี ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม และผลผลิต (ทิศนา แขมมณี, 2554) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของสุวิทย์ มูลคำ ที่เกี่ยวข้อง และปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของการวิจัย จึงกำหนดองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก (สุวิทย์ มูลคำ, 2547)

2. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้

เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การตั้งคำถาม ใช้ภาพหรือวีดิทัศน์เพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ขั้นที่ 2 การสำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ โดยจัดกิจกรรมฟัง พูด อ่าน และเขียน ผ่านการฟังเรื่องจากครู การเล่าเรื่องย้อนกลับ การฝึกอ่าน และการเขียนสื่อความหมายร่วมกัน ขั้นที่ 3 การคิดวิเคราะห์และเจาะลึก ใช้คำถามและกิจกรรม เช่น การเรียงลำดับเหตุการณ์ การจับคู่ภาพกับข้อความ บทบาทสมมติ และการอภิปราย เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ขั้นที่ 4 การถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียนมุ่งพัฒนาการเขียนโดยต่อยอดจากการอ่านและการคิด และ ขั้นที่ 5 การสรุปและสะท้อนคิด โดยครูและผู้เรียนร่วมกันสรุปบทเรียน นำเสนอผลงาน และสะท้อนผลการเรียนรู้ พร้อมประเมินทักษะจากชุดแบบฝึกและแบบประเมินหลังเรียน ผลการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก พบว่า มีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 90.60/92.75 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จุไรภรณ์ จันทร์จิตตะการ ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริมการอ่านรู้เรื่อง และสื่อสารได้สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริมการอ่านรู้เรื่อง และสื่อสารได้มี 6 องค์ประกอบดังนี้ 1.1) ทฤษฎี หลักการ แนวคิดของรูปแบบ 1.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1.3) เนื้อหาตามหลักสูตร 1.4) ขั้นตอนการเรียนการสอน 1.5) เทคนิคการสอน และ 1.6) การวัดและประเมินผลกลยุทธ์การเรียนการสอนได้จากการสังเคราะห์มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) สร้างสรรค์ทางปัญญา 2) สร้างเสริมทักษะการสื่อสาร 3) สร้างทีมสัมพันธ์ และ 4) สร้างองค์ความรู้ โดยผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมระดับมากที่สุดขั้นตอนการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริมการอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้มี 9 ขั้นตอน คือ 1) ทบทวนความรู้เดิม 2) กระตุ้นให้เกิดความสนใจ 3) การแสวงหาความรู้ใหม่ 4) การพูด 5) การเขียน 6) แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม 7) สรุปความรู้ที่ได้รับ 8) ประยุกต์ใช้ความรู้ 9) การประเมินผลการตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบกลยุทธ์และขั้นตอนการเรียนการสอนภาษาไทย ได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและผู้เชี่ยวชาญให้การรับรอง 2 รูปแบบการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริมการอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษามีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ทฤษฎี หลักการ แนวคิดของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาตามหลักสูตร 4) กลยุทธ์การเรียนการสอน 5) ขั้นตอนการเรียนการสอนของรูปแบบ 6) เทคนิคการสอน และ 7) การวัดและประเมินผล ขั้นตอนการเรียนการสอนภาษาไทย แบบแคร์ (CARE Model) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (จุไรภรณ์ จันทร์จิตตะการ, 2562)

3. ผลการประสิทธิผลของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3.1 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย พบว่า ผลการประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึกสามารถพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาไทยมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ นภาเพ็ญ แสนสามารถ ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือ เทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านและการเขียน การคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า แบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำ มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.59 แสดงว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 59 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทักษะการอ่านและการเขียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วย แบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การ

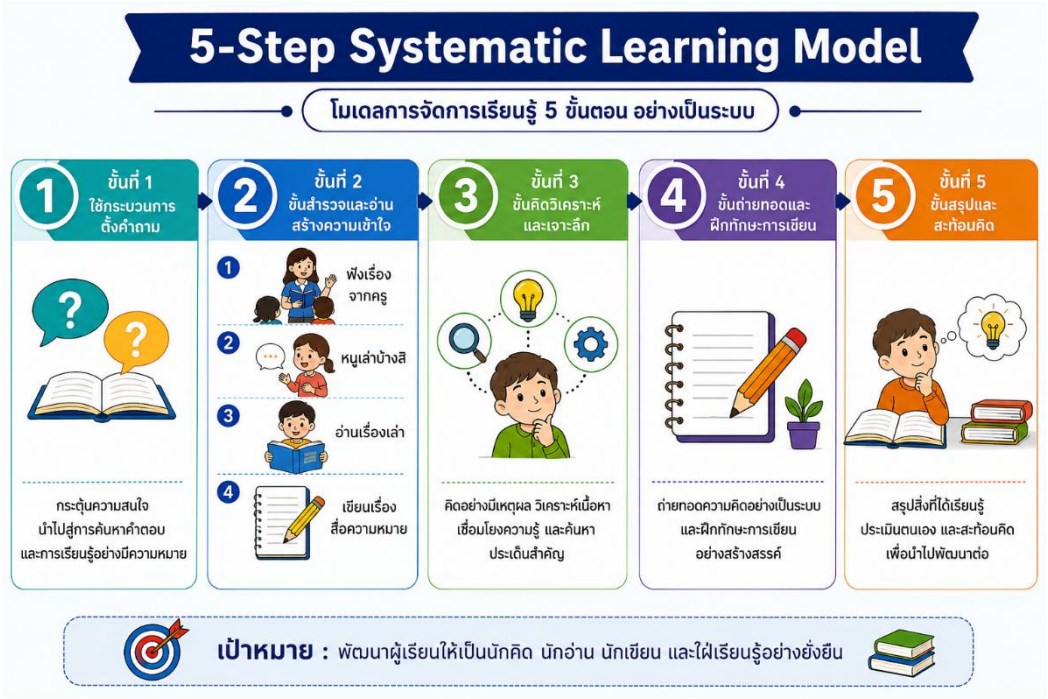
เรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วยแบบฝึก ทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบ แจกลูกสะกดคำหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วย แบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะการอ่านและการเขียน การคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีความใฝ่เรียนรู้แตกต่างกัน (สูง ปานกลาง และต่ำ) หลังได้รับการสอนด้วยแบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 (นภาเพ็ญ แสนสามารถ, 2562) และสอดคล้องกับ Garcia, C. A. ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการอ่านเขียนสะกดคำจากรูปแบบ การสอนสะกดคำ 2 รูปแบบ คือ การสอนสะกดคำแบบให้นักเรียนฝึกเองกับการสะกดคำตามหนังสือ โดยครูแต่ละกลุ่มจะสอนโดยใช้โปรแกรมการสอนอ่านเหมือนกัน และการสอนเขียนทุกวันตามเวลาที่กำหนดไว้ การสอบใช้การสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ผลการศึกษาพบว่า การสอนสะกดคำแบบให้ นักเรียนฝึกเองมีผลดีกว่าการสอนสะกดคำตามตำราในด้านการอ่านคำศัพท์และการวิเคราะห์คำศัพท์ นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องจำนวนคำศัพท์ที่ใช้ในระดับที่สูงกว่าประถมหนึ่ง ความยาว ของประโยคและจำนวนหน่วยคำนอกจากนี้นักเรียนสะกดคำโดยนักเรียนคิดเอง มีการอ่านทบทวน การเขียนคำ วิเคราะห์คำที่ใช้ ตลอดจนมีการช่วยเหลือหรือซักถามเพื่อน เพื่อช่วยในการสะกดคำบ่อยครั้งมากกว่านักเรียนอีกกลุ่มหนึ่ง และนักเรียนที่เรียนสะกดคำจากตำราใช้พจนานุกรมบ่อยครั้ง มากกว่านักเรียนอีกกลุ่ม (Garcia, C. A., 1998)

3.2 จากผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้ต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบเพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก โดยกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และกล้าแสดงออกมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญพักตร์ ทดลา ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ 80.94/81.46 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 2) ดัชนีประสิทธิผลของการวัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะ มีค่าเท่ากับ 0.6931 หรือร้อยละ 69.31 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เพ็ญพักตร์ ทดลา, 2559) และสอดคล้องกับ Assaraf, O. B. Z. & Orion, N. ทำการศึกษา การพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบในบริบท ของการศึกษาระบบโลก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประมาณ 50 คนจากสองห้องที่แตกต่างกันของโรงเรียนมัธยมต้นในเขตเมืองของอิสราเอล ที่ศึกษาหลักสูตรตาม ระบบโลกที่เน้นเรื่องวัฏจักรของน้ำ โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ผ่านแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นชื่อว่า “The Blue Planet” มุ่งเน้นให้เห็นระบบของน้ำ ภายในระบบโลกบนการจัดจำแนกวัฏจักรของน้ำโดยประกอบด้วยอยู่ห้องปฏิบัติการ 45 ชั่วโมง และ กิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยกิจกรรมเหล่านี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อ ช่วยให้นักเรียนได้รับความคิดเชิงระบบในบริบทของวัฏจักรของน้ำ พบว่า มีนักเรียนความสามารถใน การคิดเชิงระบบในระดับเริ่มต้น

เพียงเล็กน้อย แต่ส่วนใหญ่มีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบอย่างมี นัยสำคัญ และหนึ่งในสามของนักเรียนไปสามารถพัฒนาไปถึงระดับสูงสุดของการคิดเชิงระบบในเรื่อง ของวัฏจักรน้ำ พบปัจจัยหลักสองประการที่เป็นที่มาของการพัฒนาที่แตกต่างกันของนักเรียนที่มีความสามารถทางปัญญาของนักเรียนแต่ละคน และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบูรณาการความรู้ ระหว่างการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ทั้งในและนอกอาคาร (Assaraf, O. B. Z. & Orion, N., 2005)

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการจัดเรียนรู้เชิงระบบร่วมชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก (5-Step Systematic Learning Model)

จากภาพที่ 1 อธิบายรายละเอียดของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก (5-Step Systematic Learning Model) ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้กระบวนการตั้งคำถาม : โดยใช้ภาพ หรือวีดิโอที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ และมีส่วนร่วมในการเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ: เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องที่เรียนโดยรวมจากการฟัง พูด อ่าน และเขียน

1. ฟังเรื่องจากครู : ผู้สอนอ่านเรื่องให้ผู้เรียนฟัง และมีการสนทนาระหว่างที่อ่านเรื่องเพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในการฟัง

2. หนูเล่าบ้างสิ : ให้ผู้เรียนเล่าเรื่องย้อนกลับ สนทนา อภิปราย เกี่ยวกับเรื่องที่อ่าน ผู้สอนเขียนเรื่องเล่าที่ผู้เรียนบอกลงบนกระดาน

3. อ่านเรื่องเล่า : ผู้สอนอธิบายหลักการอ่านคำ ประโยค ข้อความ เรื่องที่อ่าน และให้ผู้เรียนฝึกอ่านคำ ประโยค ข้อความ เรื่องที่อ่านบนกระดาน

4. เขียนเรื่องสื่อความหมาย : การเขียนเรื่องร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อฝึกการระลึกเรื่องที่ฟังจากการอ่านได้ เพื่อให้นักเรียนสื่อความหมายภาษาพูดเป็นภาษาเขียน โดยให้ผู้เรียนวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันโดยทำเป็นหนังสือเล่มใหญ่

ขั้นที่ 3 ขั้นคิดวิเคราะห์และเจาะลึก : ครูใช้คำถามกระตุ้นการคิด และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้สำรวจวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การเรียงลำดับเหตุการณ์ การจับคู่ภาพกับข้อความ การเล่นบทบาทสมมติ และการอภิปรายอย่างง่าย

ขั้นที่ 4 ขั้นถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียน : พัฒนาทักษะการเขียนโดยต่อยอดจากการอ่านและการคิด

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและสะท้อนคิด : ครูและผู้เรียนร่วมกันสรุปสาระสำคัญของบทเรียน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงผลงาน อ่านผลงาน หรือเล่าประสบการณ์จากการเรียนรู้ และสะท้อนความรู้สึกของตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ ประกอบด้วย 1.ตัวป้อนหรือข้อมูลนำเข้า 2.กระบวนการดำเนินงาน 3.ผลผลิตหรือผลลัพธ์ 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก พบว่า (5-Step Systematic Learning Model) ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้กระบวนการตั้งคำถาม ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและอ่านสร้างความเข้าใจ ขั้นที่ 3 ขั้นคิดวิเคราะห์และเจาะลึก ขั้นที่ 4 ขั้นถ่ายทอดและฝึกทักษะการเขียน ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและสะท้อนคิด ได้ค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 90.6/92.57 3) ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉลี่ยจากการทำแบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนก่อนเรียนได้ได้ ($\bar{X}$ = 21.38, S.D. = 1.75) ค่าคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนภาษาไทยหลังเรียนได้ ($\bar{X}$ = 28.28, S.D. = 1.08) และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบร่วมกับชุดแบบฝึก ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.45) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ 1) ครูผู้สอนควรนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านพัฒนาการทางภาษาและพื้นฐานการเรียนรู้ ทั้งนี้ควรใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเล่านิทาน การใช้ภาพประกอบ และเกมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียนอย่างเหมาะสมกับวัย 2) ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบอย่างเข้าใจและเตรียมความพร้อมในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ และเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นลำดับขั้นและต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีหรือสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ควรพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลายครอบคลุม และเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อให้สามารถประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จุไรภรณ์ จันทร์จิตตะการ. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อสร้างเสริมการอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(6), 2712-2727.

ทิศนา แขมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาเพ็ญ แสนสามารถ. (2562). การพัฒนาแบบฝึกทักษะวิชาภาษาไทย โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือเทคนิค CIRC ร่วมกับการอ่านการเขียนแบบแจกลูกสะกดคำ เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านและการเขียน การคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญพักตร์ ทดลา. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ โดยใช้การเรียนรู้เทคนิค STAD ประกอบแบบฝึกทักษะ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

อุษณีย์ อนุรุทธิวงศ์. (2551). สร้างเด็กให้เป็นอัจฉริยะ เล่ม 8: พัฒนาการคิด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Assaraf, O. B. Z. & Orion, N. (2005). Development of system thinking skills in the context of earth system education. Journal of Research in Science Teaching, 42(5), 518-560.

Garcia, C. A. (1998). The effect of two types of spelling instruction on first-grade reading, writing, and spelling achievement. Dissertation Abstracts International, 58(9), 3459-A.

บทความวิจัย

มาตรการทางกฎหมายการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก: การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และปัญหาทางกฎหมายของประเทศไทยในการป้องกันการคุกคามทางเพศ*

LEGAL MEASURES FOR USING STATE POWER TO PREVENT AND CONTROL ONLINE MEDIA IN THE CASE OF ONLINE MEDIA ON FACEBOOK: A STUDY OF PRINCIPLES, CONCEPTS, THEORIES, AND LEGAL ISSUES IN THAILAND REGARDING THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT

น้ำทิพย์ สมทอง[1*], ปุญญาดา จงละเอียด[1], ธานี วรภัทร์[2], จรัญ ศรีสุข[1], พระครูนิติธรรมบัณฑิต (สุริยา คงคาไหว)[1]

Numthip Somthong[1*], Punyada Chongla-iad[1], Thanee Voraputr[2], Jaran Sresuk[1], Phrakru Nitithambundit (Suriya Kongkawai)[1]

[1]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

[1]Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand

[2]คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี ประเทศไทย

[2]Faculty of Law, Rangsit University, Pathum Thani, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: namtip8249@gmail.com

*Tel: 091-919-8249

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก โดยเฉพาะกรณีการคุกคามทางเพศบนสื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทย การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเอกสาร โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางกฎหมาย ทฤษฎีการสื่อสารผ่านสื่อกลางคอมพิวเตอร์ แนวคิดพื้นที่สาธารณะ และแนวคิดการกำกับดูแลดิจิทัล ควบคู่กับการวิเคราะห์ตัวบทกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า รัฐมีหน้าที่คุ้มครองประชาชนและประโยชน์สาธารณะ แต่การใช้อำนาจต้องอยู่ภายใต้หลักนิติรัฐ สิทธิมนุษยชน และหลักความจำเป็น ความเหมาะสม และความได้สัดส่วน ขณะที่กฎหมายไทยยังมีช่องว่างในการรับมือการคุกคามทางเพศบนเฟซบุ๊ก โดยนิยามและฐานความผิดเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศออนไลน์ยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมดิจิทัลบางรูปแบบ เช่น การเผยแพร่ภาพหรือคลิปทางเพศโดยไม่ได้รับความยินยอม (Revenge Porn) และการสะกดรอยติดตามทางออนไลน์ (Cyberstalking) ทำให้ต้องอาศัยการปรับใช้กฎหมายหลายฉบับซึ่งยังไม่สอดคล้องกับลักษณะของโลกดิจิทัล อีกทั้งยังขาดมาตรการที่สามารถระงับความเสียหายได้อย่างรวดเร็ว และมีข้อจำกัดในการบังคับใช้กับแพลตฟอร์มข้ามพรมแดน ดังนั้น การพัฒนากฎหมายและกลไกกำกับดูแลสื่อออนไลน์ควรมุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองประชาชนกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยเน้นหลักความได้สัดส่วน ความโปร่งใส การตรวจสอบถ่วงดุล และการกำกับดูแลร่วมกันมากกว่าการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่รัฐเพียงฝ่ายเดียว

คำสำคัญ: การคุกคามทางเพศ, สื่อออนไลน์, เฟซบุ๊ก, อำนาจรัฐ, กฎหมายคอมพิวเตอร์

* Received 19 August 2026; Revised 25 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

This research aims to analyze the principles, concepts, theories, as well as problems and obstacles to laws related to the state's use of power in preventing and controlling online media, particularly Facebook, in the case of online sexual harassment in Thailand. The research employs a qualitative methodology through document research, examining legal theories, computer-mediated communication theory, the concept of public space, and digital governance, coupled with an analysis of relevant Thai laws, including the Computer Crime Act B.E. 2550 (2007) and its amendments, the Penal Code, and the Civil and Commercial Code. The findings indicate that the state has a duty to protect citizens and the public interest, but the exercise of power must adhere to the principles of the rule of law, human rights, necessity, appropriateness, and proportionality. Furthermore, Thai law has gaps in addressing online sexual harassment on Facebook. The definition and offenses of online sexual harassment do not adequately cover certain digital behaviors, such as the dissemination of sexually explicit images or videos without consent (revenge pornography) and online stalking (cyberstalking). This necessitates the application of multiple laws, which are not always consistent with the characteristics of the digital world, and lacks measures to quickly mitigate damage. Furthermore, there are limitations in enforcing these regulations on cross-border platforms. Therefore, the development of laws and regulatory mechanisms for online media should focus on balancing the protection of citizens with the protection of rights and freedoms, emphasizing proportionality, transparency, checks and balances, and collaborative regulation, rather than centralizing power in the sole concentration of the state.

Keywords: Sexual Harassment, Online Media, Facebook, State Power, Computer Crime Law

บทนำ

ในยุคสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการสร้างอัตลักษณ์ของบุคคลในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กซึ่งเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศไทย เนื่องจากมีลักษณะเป็นแพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานสามารถสร้างเนื้อหาและเผยแพร่ข้อมูลไปยังสาธารณะได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผลการสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีพ.ศ. 2568 พบว่าประชาชนไทยมีแนวโน้มการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาคและทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนอายุ 15 - 24 ปี ซึ่งมีอัตราการใช้อินเทอร์เน็ตสูงที่สุด ร้อยละ 99.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2569) อย่างไรก็ตาม แม้สื่อสังคมออนไลน์จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล แต่ก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและกฎหมายในรูปแบบใหม่ควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะปัญหาการกระทำความผิดบนสื่อออนไลน์ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการกระทำความผิดในโลกออฟไลน์ กล่าวคือมีความรวดเร็วในการแพร่กระจายข้อมูล มีลักษณะไร้พรมแดน และในหลายกรณีไม่สามารถระบุตัวตนของผู้กระทำความผิดได้อย่างชัดเจน หนึ่งในปัญหาที่มีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างชัดเจนที่สุด คือ การถูกคุกคามทางเพศออนไลน์ หรือ Cyber Sexual Harassment ซึ่งเกิดขึ้นได้กับผู้คนทุกเพศทุกวัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

Cyber sexual harassment (CSH) ครอบคลุมพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งกระทำผ่านสื่อดิจิทัล โดยมีความหมายและขอบเขตที่หลากหลายในงานวิจัย มีงานวิจัยนิยาม CSH ว่าเป็นการส่งภาพหรือข้อความที่มีลักษณะก้าวรายหรือคุกคามทางเพศผ่านสื่อดิจิทัล (Reed, E. et al., 2020) บางนิยามระบุว่าเป็นการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อทำการรุกคากทางเพศ สื่อสาร หรือโต้ตอบกับบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับเชิญ (Sethi, D. & Ghatak, S., 2018) ลักษณะสำคัญที่กำหนดนิยาม คือ การขาดความยินยอมของผู้เสียหาย โดยพฤติกรรมต้องถูกมองว่าไม่พึงประสงค์ พฤติกรรมนี้มีลักษณะที่เป็นการล่วงละเมิด ทำให้เกิดความรู้สึกถูกดูถูก ข่มขู่ หรือคุกคาม (Angela, F. et al., 2024) การคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์มิได้เพียงแต่ทำลายความเชื่อมั่นของผู้ที่ได้รับผลกระทบเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกกระทำอย่างรุนแรง จนบางครั้งผู้ถูกกระทำไม่สามารถดำรงชีวิตได้ตามปกติดังที่เคยเป็น และผลกระทบดังกล่าวยังอาจลุกลามไปถึงครอบครัวของผู้ถูกกระทำด้วย เพื่อให้เห็นภาพความรุนแรงของปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่เคยเกิดขึ้นจริงในประเทศไทย กล่าวคือ เคยปรากฏคำพิพากษาของศาลในกรณีคู่รักที่เคยบันทึกภาพขณะมีเพศสัมพันธ์กันไว้ในระหว่างคบหา แต่เมื่อความสัมพันธ์สิ้นสุดลง ฝ่ายชายกลับนำภาพดังกล่าวไปเผยแพร่ทางระบบคอมพิวเตอร์ด้วยแรงจูงใจจากความหึงหวง (MGR Online, 2555) และลักษณะทำนองเดียวกันนี้ยังปรากฏซ้ำในปัจจุบัน ดังเช่นกรณีที่มีบุคคลนำภาพโปรไฟล์เฟซบุ๊กของเยาวชนหญิงในจังหวัดอุทัยธานีไปตัดต่อและเผยแพร่ในลักษณะชักชวนขายบริการทางเพศ โดยมีผู้ตกเป็นเหยื่อลักษณะเดียวกันมากกว่าสามสิบรายก่อนจะเข้าแจ้งความดำเนินคดี (บ้านเมือง, 2567) แม้ในทางกฎหมายของประเทศไทยจะสามารถนำข้อมูลหลักฐานเข้าร้องทุกข์กับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อดำเนินคดีได้ แต่ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่กำหนดฐานความผิดและบทลงโทษต่อผู้กระทำความผิดฐานคุกคามทางเพศบนสื่อสังคมออนไลน์ไว้เป็นการเฉพาะ การดำเนินคดีจึงต้องอาศัยการตีความจากบทบัญญัติทั่วไป เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มาตรา 14 (4) และประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 ซึ่งกำหนดโทษปรับในอัตราต่ำและไม่ได้สัดส่วนกับความเสียหายที่ผู้ถูกกระทำได้รับ ขณะเดียวกันแนววินิจฉัยของศาลฎีกาเกี่ยวกับความผิดทางเพศเองก็ยังมีขอบเขตจำกัด เช่น การจำกัดความหมายของคำว่า กระทำชำเรา ไว้อย่างแคบ ซึ่งไม่ครอบคลุมพฤติการณ์การคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นบนพื้นที่ไซเบอร์ ความสำคัญของปัญหานี้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติของปัจเจกบุคคลผู้ถูกกระทำเท่านั้น หากแต่สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบกฎหมายไทยในการรับมือกับความท้าทายของสังคมดิจิทัลในภาพรวม (พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550, 2550); (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558, 2558)

เมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงไม่มีกฎหมายฉบับใดที่บัญญัติถึงการคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์ไว้โดยตรง อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงกฎหมายหรือมาตรการต่าง ๆ ทางกฎหมายที่มีอยู่ กลับไม่มีการคุ้มครองเหยื่อจากการคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์อย่างเป็นระบบ นอกจากมาตรการทางสังคมที่ผู้คนในสังคมร่วมประณามการกระทำความผิดเท่านั้น จึงเป็นการยากที่จะทำให้การคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์หมดไปจากสังคมไทย (พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550, 2550); (พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560, 2560); (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562, 2562) สถานการณ์ดังกล่าวเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางกฎหมายมหาชนที่รองรับความชอบธรรมในการใช้อำนาจของรัฐเพื่อเข้าแทรกแซงพื้นที่สาธารณะดิจิทัล ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเชิงโครงสร้างของกฎหมายไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันอย่างเป็นระบบ เพื่อฉายภาพให้เห็นถึงช่องว่างทางกฎหมายที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อทราบถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและควบคุมการคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์ในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ นักกฎหมาย และหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎหมายในการทำความเข้าใจถึงช่องว่างของระบบกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นฐานข้อมูลสำคัญและเป็นจุดตั้งต้นสำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศและการเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปกฎหมาย อันจะนำไปสู่การพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำจากการคุกคามทางเพศบนสื่อออนไลน์ในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดทั้งปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์ บนเฟซบุ๊ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก แหล่งข้อมูลประกอบด้วยเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ ตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ตลอดจนคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางเพศ และเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรายงานสถิติการใช้อินเทอร์เน็ตของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยคัดเลือกคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางเพศและเทคโนโลยีสารสนเทศย้อนหลัง 18 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกประเด็นออกเป็นสองส่วนหลัก ส่วนแรก คือ แนวคิดทฤษฎีที่เป็นฐานในการอธิบายความชอบธรรมของการใช้อำนาจรัฐ ได้แก่ ทฤษฎีสัญญาประชาคม ทฤษฎีประโยชน์นิยม แนวคิดนิติรัฐและหลักความพอสมควรแก่เหตุ ทฤษฎีการสื่อสารผ่านสื่อกลางคอมพิวเตอร์ และแนวคิดพื้นที่สาธารณะของฮาเบอร์มาส ส่วนที่สองคือการวิเคราะห์ปัญหาเชิงโครงสร้างของกฎหมายไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจำแนกออกเป็นประเด็นย่อยตามลักษณะของปัญหาที่ปรากฏในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง มาตรการทางกฎหมายการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก: การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และปัญหาทางกฎหมายของประเทศไทยในการป้องกันการคุกคามทางเพศ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งเป็นประเด็น ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของรัฐ

1.1 ทฤษฎีรัฐสวัสดิการและการแทรกแซงของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare State) สนับสนุนให้รัฐมีบทบาทเชิงรุกในการป้องกันและคุ้มครองประชาชนจากความเสี่ยงในสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะการคุกคามทางเพศ การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ การหลอกลวง และการแสวงหาประโยชน์ผ่านสื่อออนไลน์รัฐจึงมีหน้าที่กำกับดูแลแพลตฟอร์มขนาดใหญ่ ป้องกัน

การกระจุกตัวของอำนาจด้านข้อมูล และคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจของรัฐต้องอยู่ภายใต้หลักนิติรัฐและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยคำนึงถึงหลักความจำเป็น ความเหมาะสม และความได้สัดส่วน เพื่อไม่ให้การควบคุมกลายเป็นการจำกัดเสรีภาพเกินสมควร

1.2 แนวคิดเสรีนิยมใหม่และข้อวิพากษ์ต่อการแทรกแซงของรัฐ

แนวคิดเสรีนิยมใหม่ (Neo-liberalism) ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลโดยตลาด แพลตฟอร์ม และชุมชนผู้ใช้งาน ผ่านกลไก เช่น การรายงานเนื้อหา การประเมินความน่าเชื่อถือ และมาตรฐานชุมชน แนวคิดนี้เห็นว่าการแทรกแซงของรัฐมากเกินไปอาจกระทบเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและก่อให้เกิด Chilling Effect หรือการที่ผู้ใช้งานหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเพราะเกรงผลทางกฎหมาย นอกจากนี้ รัฐอาจมีข้อจำกัดด้านความรู้และเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถปรับกฎเกณฑ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสื่อออนไลน์

ดังนั้น การกำกับดูแลสื่อออนไลน์จึงต้องสร้างสมดุลระหว่าง การคุ้มครองประชาชนกับการคุ้มครองเสรีภาพ โดยไม่ให้อำนาจรัฐหรืออำนาจของแพลตฟอร์มมีมากจนขาดการตรวจสอบ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับดูแลสื่อออนไลน์

2.1 รูปแบบการกำกับดูแลสื่อออนไลน์

ผลการวิจัย พบว่า การกำกับดูแลสื่อออนไลน์สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 รูปแบบหลัก ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านผู้มีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์ ตลอดจนกลไกในการบังคับใช้และตรวจสอบ ได้แก่

รูปแบบแรก คือ การกำกับดูแลแบบรวมศูนย์โดยรัฐ (State-centric Regulation) รัฐเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และบังคับใช้กฎหมายโดยตรง มีข้อดีด้านความชัดเจนและสามารถดำเนินการได้รวดเร็ว แต่มีความเสี่ยงต่อการใช้อำนาจเกินขอบเขต

รูปแบบที่สอง คือ การกำกับดูแลร่วมกัน (Co-regulation) รัฐ แพลตฟอร์ม และภาคประชาสังคมร่วมกันกำหนดมาตรฐาน โดยรัฐกำหนดกรอบหลัก ขณะที่แพลตฟอร์มใช้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีในการดำเนินการ

รูปแบบที่สาม คือ แพลตฟอร์มกำหนดกฎและมาตรฐานของตนเอง มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็ว แต่มีข้อกังวลเรื่องความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ขัดกัน

2.2 ทฤษฎีการสื่อสารผ่านสื่อกลางคอมพิวเตอร์ (CMC Theory)

สื่อออนไลน์มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ไร้พรมแดน เป็นนิรนาม และแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีความซับซ้อนมากกว่าสื่อแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะกรณีที่ผู้กระทำ แพลตฟอร์ม และผู้เสียหายอยู่ต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้ใช้งานสามารถเป็นทั้งผู้ผลิต ผู้เผยแพร่ และผู้รับสารในเวลาเดียวกัน จึงทำให้การกำหนดความรับผิดชอบและการควบคุมเนื้อหามีความซับซ้อนมากขึ้น

2.3 ทฤษฎีการคุกคามทางเพศและสิทธิมนุษยชน

การคุกคามทางเพศออนไลน์อาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การส่งข้อความหรือภาพลามก การเผยแพร่ภาพส่วนตัวโดยไม่ได้รับความยินยอม (Non-Consensual Intimate Image Sharing) การสะกดรอยทางไซเบอร์ และการข่มขู่ผ่านระบบออนไลน์

พฤติกรรมเหล่านี้กระทบต่อความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเยาวชน ดังนั้น รัฐควรมีทั้งมาตรการป้องกัน การดำเนินคดี การรับเรื่องร้องเรียน และการเยียวยาผู้เสียหาย พร้อมทั้งต้องไม่ใช้มาตรการดังกล่าวเป็นเครื่องมือจำกัดการแสดงความคิดเห็นที่ชอบด้วยกฎหมาย

3. ปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายไทยในการกำกับดูแลสื่อออนไลน์

3.1 ปัญหาเชิงโครงสร้างสถาบัน

การกำกับดูแลสื่อออนไลน์ของไทยยังพึ่งพาหน่วยงานของรัฐเป็นหลัก เช่น กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดข้อกังวลเรื่องความเป็นอิสระและการตรวจสอบการใช้อำนาจ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม นักวิชาการ และองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนยังมีข้อจำกัด จึงอาจทำให้การกำหนดนโยบายไม่ครอบคลุมมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

3.2 ปัญหาผลประโยชน์ขัดกัน

รัฐอาจมีบทบาททั้งผู้กำหนดกฎ ผู้บังคับใช้กฎหมาย และผู้มีส่วนได้เสียกับข้อมูลที่ถูกตรวจสอบ จึงอาจเกิดข้อกังวลเรื่องความเป็นกลาง โดยเฉพาะการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น ระบบกำกับดูแลควรมีกลไกตรวจสอบที่เป็นอิสระและโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

3.3 ปัญหาด้านเนื้อหาและการบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายไทยที่ใช้ควบคุมสื่อออนไลน์ยังเน้นมาตรการทางอาญาเป็นสำคัญ เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ฯ และกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้ผู้ใช้งานเกิดความกังวลและนำไปสู่ Chilling Effect

นอกจากนี้ หลักเกณฑ์การปิดกั้นหรือลบเนื้อหาบางประเภทยังมีข้อกังวลเรื่องความชัดเจน ความโปร่งใส และสิทธิในการโต้แย้งของเจ้าของเนื้อหา จึงมีความเสี่ยงต่อการ Over-blocking หรือการจำกัดเนื้อหาที่ไม่ผิดกฎหมายไปด้วย

3.4 ปัญหาจากลักษณะเฉพาะของสื่อออนไลน์

เนื้อหาบนอินเทอร์เน็ตสามารถคัดลอก แก้ไข และเผยแพร่ซ้ำได้อย่างรวดเร็ว ทำให้แม้จะลบเนื้อหาต้นทางแล้ว เนื้อหาอาจปรากฏขึ้นอีกในช่องทางอื่น ซึ่งเป็นลักษณะของ Whac-A-Mole Problem

การใช้บัญชีปลอม VPN หรือ Proxy ยังทำให้การระบุตัวผู้กระทำและการรวบรวมพยานหลักฐานทำได้ยาก อีกทั้งการที่แพลตฟอร์มอยู่ต่างประเทศยังทำให้เกิดปัญหาเรื่องเขตอำนาจศาลและต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ

3.5 ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการจัดการกับการคุกคามทางเพศออนไลน์

นอกเหนือจากปัญหาเชิงโครงสร้างและปัญหาการบังคับใช้กฎหมายในภาพรวมแล้ว การคุกคามทางเพศในโลกออนไลน์ (Online Sexual Harassment) ยังเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของกฎหมายอาญาไทยได้อย่างชัดเจน เนื่องจากพฤติกรรมการคุกคามในลักษณะนี้มีความหลากหลายและซับซ้อนกว่าการกระทำความผิดตามบทบัญญัติที่มีอยู่เดิม ซึ่งส่วนใหญ่ถูกออกแบบมาเพื่อรองรับการกระทำความผิดในบริบทดั้งเดิมมากกว่าจะครอบคลุมลักษณะเฉพาะของพื้นที่ออนไลน์

3.5.1 การไม่มีฐานความผิดเฉพาะเรื่อง Cyberstalking

ประเทศไทยยังไม่มีฐานความผิด Cyberstalking โดยเฉพาะ ทำให้ผู้เสียหายต้องอาศัยฐานความผิดอื่นมาปรับใช้ เช่น การข่มขืนใจ การทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพ หรือการหมิ่นประมาท ซึ่งไม่ครอบคลุมพฤติกรรมการติดตามคุกคามอย่างต่อเนื่องโดยตรง

นอกจากนี้ ยังขาดมาตรการป้องกัน เช่น Protection Order ที่สามารถสั่งห้ามผู้กระทำเข้าใกล้หรือติดต่อผู้เสียหายก่อนที่เหตุการณ์จะพัฒนาไปสู่ความรุนแรง

3.5.2 การไม่มีกฎหมายเฉพาะเรื่อง Non-Consensual Intimate Image Sharing

การเผยแพร่ภาพหรือคลิปส่วนตัวทางเพศโดยไม่ได้รับความยินยอมยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดความผิดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง การดำเนินคดีจึงต้องอาศัยกฎหมายหลายฉบับ เช่น ความผิดเกี่ยวกับสื่อลามกหรือกฎหมายคอมพิวเตอร์

ปัญหาสำคัญ คือ กฎหมายที่มีอยู่มักมุ่งคุ้มครองศีลธรรมของสังคมมากกว่าสิทธิในความเป็นส่วนตัวและหลักความยินยอม ทั้งที่ ความยินยอมให้ถ่ายภาพไม่เท่ากับความยินยอมให้เผยแพร่ภาพ จึงควรมีกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับสิทธิและความยินยอมของผู้เสียหายโดยตรง

3.5.3 อุปสรรคในการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดบนแพลตฟอร์มต่างประเทศ กรณีศึกษา Facebook

การดำเนินคดีกับผู้กระทำที่ใช้ Facebook เป็นช่องทางในการคุกคามมีอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ 1) ประการแรก การระบุตัวผู้กระทำ เนื่องจากการใช้บัญชีปลอมหรือการปกปิดตัวตน และการขอข้อมูลจากแพลตฟอร์มต่างประเทศต้องใช้กระบวนการความร่วมมือระหว่างประเทศ 2) ปัญหาเขตอำนาจศาล เนื่องจากแพลตฟอร์มและโครงสร้างพื้นฐานอาจอยู่ต่างประเทศ ทำให้คำสั่งของหน่วยงานไทยไม่สามารถบังคับใช้ได้โดยตรง 3) ประการที่สาม ความล่าช้าในการลบเนื้อหา เนื่องจากการจัดการเนื้อหาเป็นไปตามกฎและมาตรฐานของแพลตฟอร์ม ซึ่งอาจแตกต่างจากกฎหมายไทย และ 4) การเก็บรักษาพยานหลักฐานดิจิทัล เนื่องจากผู้กระทำสามารถลบหรือแก้ไขเนื้อหาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการอย่างทันท่วงทีและมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และจากผลการวิจัยทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัญหาทั่วไปในการกำกับดูแลสื่อออนไลน์ และ ปัญหาเฉพาะด้านการคุกคามทางเพศออนไลน์บนเฟซบุ๊ก

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	กฎหมาย/หลักการที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญของปัญหา	ผลกระทบต่อการใช้อำนาจของรัฐและผู้เสียหาย
1	ปัญหาโครงสร้างและความเป็นอิสระของหน่วยงานกำกับดูแล	หลักนิติรัฐ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ	อำนาจในการกำกับดูแลสื่อออนไลน์ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้หน่วยงานของรัฐที่เชื่อมโยงกับฝ่ายบริหาร ขณะที่กลไกตรวจสอบจากองค์กรอิสระ ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียยังมีข้อจำกัด	อาจเกิดข้อกังวลเกี่ยวกับความเป็นกลาง ความโปร่งใส และการใช้อำนาจรัฐเกินขอบเขต รวมทั้งลดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบกำกับดูแล
2	ปัญหาผลประโยชน์ขัดกันในการตรวจสอบข้อมูล	หลักความเป็นกลาง หลักธรรมาภิบาล และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล	รัฐอาจมีสถานะเป็นทั้งผู้กำหนดกฎเกณฑ์ ผู้บังคับใช้กฎหมาย และผู้ที่มีส่วนได้เสียกับข้อมูลที่ถูกตรวจสอบ	กระบวนการตรวจสอบอาจถูกตั้งคำถามเรื่องความเป็นกลาง โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ
3	ปัญหาการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ	หลักการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล	การกำหนดนโยบายและมาตรการกำกับดูแลยังพึ่งพาหน่วยงานรัฐเป็นหลัก ขณะที่นักวิชาการ ภาคประชาสังคม องค์กรสิทธิมนุษยชน และตัวแทนผู้ใช้งานมีส่วนร่วมจำกัด	มาตรการที่กำหนดขึ้นอาจไม่สะท้อนปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งานและผู้เสียหายอย่างรอบด้าน
4	การใช้มาตรการทางอาญาเป็นกลไกหลักในการควบคุมเนื้อหา	พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายไทยมุ่งใช้มาตรการทางอาญาในการควบคุมและลงโทษการกระทำความผิดบนสื่อออนไลน์เป็นสำคัญ	อาจก่อให้เกิด Chilling Effect และ Self-censorship รวมถึงอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างของแพลตฟอร์มได้โดยตรง

ตารางที่ 1 ปัญหาทั่วไปในการกำกับดูแลสื่อออนไลน์ และ ปัญหาเฉพาะด้านการคุกคามทางเพศออนไลน์บนเฟซบุ๊ก (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	กฎหมาย/หลักการที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญของปัญหา	ผลกระทบต่อการใช้อำนาจของรัฐและผู้เสียหาย
5	ปัญหาความไม่ชัดเจนของมาตรฐานการปิดกั้นเนื้อหา	พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ฯ มาตรา 20 และหลักความได้สัดส่วน	กระบวนการพิจารณาว่าเนื้อหาใดควรถูกปิดกั้นหรือลบออกอาจมีข้อจำกัดด้านความชัดเจน ความโปร่งใส และช่องทางในการโต้แย้ง	เสี่ยงต่อการเกิด Over-blocking และการจำกัดเนื้อหาที่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
6	ปัญหาการไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับ Cyberstalking	ประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์	ไทยยังขาดฐานความผิดที่กำหนดพฤติกรรมการสะกดรอยทางไซเบอร์ไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ผู้เสียหายต้องอาศัยฐานความผิดใกล้เคียง	การดำเนินคดีต้องอาศัยการตีความกฎหมายเดิม ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมลักษณะการคุกคามที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และขาดมาตรการป้องกันก่อนเกิดความรุนแรง
7	การขาดมาตรการคุ้มครองผู้เสียหายเชิงป้องกัน	หลักการคุ้มครองผู้เสียหายและสิทธิมนุษยชน	กฎหมายยังขาดกลไก เช่น Protection Order ที่สามารถใช้ยับยั้งหรือป้องกันผู้กระทำมิให้ติดต่อ ติดตาม หรือคุกคามผู้เสียหายต่อไป	ผู้เสียหายอาจต้องรอให้พฤติการณ์ถึงระดับที่เป็นความผิดเสียก่อนจึงสามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายได้ ทำให้การคุ้มครองไม่ทันต่อสถานการณ์
8	ปัญหาการไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับ Non-Consensual Intimate Image Sharing	ประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ฯ	การเผยแพร่ภาพหรือคลิปส่วนตัวทางเพศโดยไม่ได้รับความยินยอมยังต้องอาศัยบทบัญญัติหลายฉบับที่ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวและความยินยอมโดยตรง	การคุ้มครองผู้เสียหายอาจไม่ครอบคลุม และอาจเกิด Victim Blaming เนื่องจากความยินยอมในการถ่ายภาพถูกนำไปเชื่อมโยงกับความยินยอมในการเผยแพร่ ทั้งที่เป็นคนละประเด็นกัน
9	ปัญหาการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวและความยินยอม	หลักสิทธิในความเป็นส่วนตัว ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และหลักความยินยอม	กฎหมายที่นำมาปรับใช้บางส่วนมุ่งคุ้มครองศีลธรรมและความสงบเรียบร้อยของสังคมมากกว่าคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่ถูกเผยแพร่ข้อมูลหรือภาพโดยไม่ได้รับความยินยอม	ผู้เสียหายอาจไม่ได้รับการเยียวยาที่สอดคล้องกับความเสียหายที่แท้จริง โดยเฉพาะความเสียหายต่อชื่อเสียง ความเป็นส่วนตัว และสภาพจิตใจ
10	ปัญหาการระบุตัวผู้กระทำความผิดบน Facebook	กฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	ผู้กระทำสามารถใช้บัญชีปลอม (Fake Account) การปกปิดตัวตน หรือเทคโนโลยี เช่น VPN และ Proxy เพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ	เจ้าหน้าที่ประสบปัญหาในการระบุตัวผู้กระทำและเชื่อมโยงบัญชีออนไลน์กับบุคคลจริง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินคดี
11	ปัญหาการขอข้อมูลจากแพลตฟอร์มต่างประเทศ	หลักเขตอำนาจศาล และกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ (Mutual Legal Assistance)	Facebook เป็นแพลตฟอร์มข้ามชาติ การขอข้อมูลผู้ใช้งานหรือข้อมูลทางเทคนิคจึงอาจต้องดำเนินการผ่านกระบวนการความร่วมมือระหว่างประเทศ	กระบวนการมีความซับซ้อนและใช้เวลานาน ไม่สอดคล้องกับลักษณะของการคุกคามออนไลน์ที่ต้องการการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 1 ปัญหาทั่วไปในการกำกับดูแลสื่อออนไลน์ และ ปัญหาเฉพาะด้านการคุกคามทางเพศออนไลน์บนเฟซบุ๊ก (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	กฎหมาย/หลักการที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญของปัญหา	ผลกระทบต่อการใช้อำนาจของรัฐและผู้เสียหาย
12	ปัญหาเขตอำนาจศาลและการบังคับใช้กฎหมายข้ามพรมแดน	หลักเขตอำนาจศาลและกฎหมายระหว่างประเทศ	ผู้กระทำ ผู้เสียหาย แพลตฟอร์ม และข้อมูลดิจิทัลอาจอยู่คนละประเทศ ทำให้คำสั่งของหน่วยงานไทยไม่สามารถมีผลบังคับต่อแพลตฟอร์มต่างประเทศได้โดยตรงในทุกกรณี	รัฐมีข้อจำกัดในการสั่งลบเนื้อหา ขอข้อมูล หรือบังคับให้แพลตฟอร์มดำเนินการตามกฎหมายไทย
13	ปัญหาความแตกต่างระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ	หลักกฎหมายขัดกันและความร่วมมือระหว่างประเทศ	เนื้อหาที่ผิดกฎหมายในประเทศไทยอาจได้รับการคุ้มครองในประเทศที่แพลตฟอร์มหรือผู้ให้บริการตั้งอยู่	เกิดข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายและอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกฎหมายของประเทศต่าง ๆ
14	ปัญหากระบวนการ Content Takedown ของ Facebook	หลักการกำกับดูแลตนเอง (Self-regulation) และการกำกับดูแลร่วมกัน (Co-regulation)	การลบเนื้อหาของ Facebook ใช้ Community Standards และระบบรายงานของแพลตฟอร์ม ซึ่งอาจแตกต่างจากมาตรฐานตามกฎหมายไทย	เนื้อหาที่ผิดกฎหมายไทยอาจไม่ได้รับการลบตามกรอบเวลาเดียวกับที่รัฐหรือผู้เสียหายต้องการ และทำให้เกิดข้อจำกัดในการใช้อำนาจรัฐต่อแพลตฟอร์ม
15	ปัญหาการลบหรือเผยแพร่เนื้อหาซ้ำ	กฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลคอมพิวเตอร์และหลักการคุ้มครองผู้เสียหาย	เนื้อหาที่ถูกลบสามารถถูกบันทึก คัดลอก ดาวน์โหลด และเผยแพร่ซ้ำผ่านบัญชีหรือช่องทางอื่นได้อย่างรวดเร็ว	ทำให้การระงับความเสียหายไม่สิ้นสุดเพียงการลบต้นทาง และเกิด Whac-A-Mole Problem ซึ่งทำให้รัฐและแพลตฟอร์มต้องติดตามและจัดการเนื้อหาซ้ำอย่างต่อเนื่อง
16	ปัญหาการรวบรวมและรักษาพยานหลักฐานดิจิทัล	กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและหลักเกี่ยวกับพยานหลักฐานดิจิทัล	ข้อความ ภาพ คลิป หรือบัญชีผู้ใช้งานสามารถถูกลบหรือเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	หากเจ้าหน้าที่หรือผู้เสียหายไม่สามารถเก็บรักษาหลักฐานได้ทันเวลา อาจส่งผลต่อการพิสูจน์การกระทำความผิดและการดำเนินคดี
17	ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญของหน่วยงานรัฐ	หลักประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย	เทคโนโลยี รูปแบบการสื่อสาร และวิธีการกระทำความผิดมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ขณะที่บุคลากรและกระบวนการของรัฐอาจปรับตัวไม่ทัน	ทำให้การป้องกัน สืบสวน และบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการคุกคามทางออนไลน์ได้อย่างทันท่วงที
18	ปัญหาความสมดุลระหว่างการคุ้มครองประชาชนกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	หลักนิติรัฐ หลักความจำเป็น (Necessity) หลักความเหมาะสม (Appropriateness) และหลักความได้สัดส่วน (Proportionality)	การใช้อำนาจรัฐเพื่อควบคุมเนื้อหาต้องคำนึงถึงทั้งการคุ้มครองผู้เสียหายและการรักษาเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	หากรัฐใช้อำนาจมากเกินไปอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพ แต่หากใช้อำนาจน้อยเกินไปอาจไม่สามารถป้องกันการคุกคามทางเพศและคุ้มครองผู้เสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บน Facebook มีลักษณะเป็นปัญหาหลายมิติ ทั้งในด้านโครงสร้างสถาบัน เนื้อหาของกฎหมาย กระบวนการบังคับใช้กฎหมาย เทคโนโลยี และเขตอำนาจศาล โดยเฉพาะในกรณีการคุกคามทางเพศออนไลน์ พบช่องว่างสำคัญจากการที่กฎหมายไทยยังไม่มีฐานความผิดเฉพาะสำหรับ Cyberstalking และ Non-Consensual Intimate Image Sharing อย่างเป็นระบบ รวมถึงยังขาดมาตรการคุ้มครองผู้เสียหายในเชิงป้องกัน เช่น Protection Order

นอกจากนี้ แม้กฎหมายไทยจะมีบทบัญญัติที่สามารถนำมาปรับใช้กับการคุกคามทางเพศออนไลน์ได้บางกรณี แต่การดำเนินคดีในทางปฏิบัติยังประสบปัญหาการระบุตัวผู้กระทำ การรักษาพยานหลักฐานดิจิทัล การขอข้อมูลจากแพลตฟอร์มต่างประเทศ และการบังคับใช้กฎหมายข้ามพรมแดน ขณะเดียวกัน การที่ Facebook ใช้มาตรฐานและกระบวนการจัดการเนื้อหาของตนเองยังทำให้เกิดช่องว่างระหว่าง มาตรฐานทางกฎหมายของรัฐ กับ มาตรฐานของแพลตฟอร์ม ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวไม่อาจแก้ไขได้ด้วยการเพิ่มบทลงโทษทางอาญาเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องพัฒนาระบบกำกับดูแลที่ผสมผสานระหว่าง State Regulation, Co-regulation และ Platform Self-regulation พร้อมทั้งสร้างกลไกคุ้มครองผู้เสียหายที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเคารพหลักสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของหลัก Necessity, Appropriateness และ Proportionality เป็นสำคัญ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. การใช้อำนาจของรัฐกับการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดรัฐสวัสดิการที่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองประชาชนจากความเสี่ยงในสังคม (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554) โดยในบริบทของเฟซบุ๊ก ความเสี่ยงสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลเท็จ การหลอกลวง การคุกคาม การละเมิดความเป็นส่วนตัว และการคุกคามทางเพศ เช่น การเผยแพร่ภาพหรือคลิปทางเพศโดยไม่ได้รับความยินยอม (Revenge Porn หรือ Non-Consensual Intimate Images) และการสะกดรอยติดตามทางออนไลน์ (Cyberstalking) ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้เสียหายทั้งด้านจิตใจและสังคม งานของ Stevens, F. et al. ซึ่งทบทวนงานวิจัย 43 เรื่อง พบว่าการตกเป็นเหยื่อของ Cyberstalking และการคุกคามออนไลน์มีความสัมพันธ์กับผลกระทบด้านสุขภาพจิตหลายประการ และผู้เสียหายจำนวนหนึ่งยังประสบปัญหาการเข้าถึงความช่วยเหลือจากกระบวนการยุติธรรม (Stevens, F. et al., 2021)

ดังนั้น รัฐจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและกลไกคุ้มครองสิทธิ อย่างไรก็ตาม การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต้องมีฐานทางกฎหมาย มีวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย และได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์ (United Nations Human Rights Committee, 2011) การคุ้มครองประโยชน์สาธารณะจึงไม่ควรนำไปสู่การควบคุมเนื้อหาเกินความจำเป็น แต่ควรมุ่งจัดการเฉพาะเนื้อหาหรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างชัดเจน เช่น การเผยแพร่ภาพโดยไม่ยินยอมและการสะกดรอยติดตาม สอดคล้องกับมาตรา 34 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กล่าวคือ การใช้อำนาจรัฐควรเป็น “การคุ้มครองภายใต้ข้อจำกัด” มิใช่ “การควบคุมเพื่อจำกัดการแสดงความคิดเห็น” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

2. รูปแบบการกำกับดูแลร่วมกันระหว่างรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การกำกับดูแลโดยรัฐเพียงฝ่ายเดียวมีข้อจำกัด เนื่องจากเฟซบุ๊กเป็นแพลตฟอร์มระดับโลกที่มีระบบเทคโนโลยีและอัลกอริทึมซับซ้อน รัฐจึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและกระบวนการทางเทคนิคทั้งหมดได้

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Kaur, P. et al. ซึ่งทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับ Cyberstalking และพบว่าการป้องกันปัญหาจำเป็นต้องอาศัยทั้งมาตรการทางกฎหมายและการมีส่วนร่วมของผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะการรายงาน การป้องกัน และการตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Kaur, P. et al., 2021)

การกำกับดูแลจึงควรอาศัยความร่วมมือระหว่างรัฐ ผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ภาคประชาสังคม นักวิชาการสื่อ และผู้ใช้งาน ตามแนวทางของ UNESCO ที่เน้นบทบาทร่วมของรัฐ แพลตฟอร์ม และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบกำกับดูแลที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ดังนั้น การกำกับดูแลร่วมกัน (Co-regulation) จึงเหมาะสมกว่าการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่รัฐ โดยรัฐควรกำหนดกรอบกฎหมายและมาตรฐานขั้นต่ำ ขณะที่แพลตฟอร์มรับผิดชอบการจัดการเนื้อหาอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมมีกลไกอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบทั้งรัฐและแพลตฟอร์มเพื่อสร้างความสมดุลและป้องกันการใช้อำนาจเกินขอบเขต (UNESCO, 2023)

3. หลักความได้สัดส่วนกับการจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ผลการวิจัยพบว่า การปิดกั้นหรือลบเนื้อหาออนไลน์กระทบต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยตรง จึงต้องใช้หลักความได้สัดส่วน โดยพิจารณาว่ามาตรการสามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ มีทางเลือกที่กระทบสิทธิน้อยกว่าหรือไม่ และประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับความเสียหายหรือไม่ (United Nations Human Rights Committee, 2011)

สำหรับการเผยแพร่ภาพหรือคลิปโดยไม่ได้รับความยินยอม งานวิจัยเกี่ยวกับ Non-Consensual Distribution of Intimate Images พบว่าปัญหาดังกล่าวเป็นรูปแบบหนึ่งของการตกเป็นเหยื่อทางดิจิทัลที่ได้รับความสนใจจากกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในหลายประเทศ โดยงานวิจัยยังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเสี่ยงออนไลน์ การตกเป็นเหยื่อ และการกระทำความผิด ดังนั้น การถอดเนื้อหาโดยเร่งด่วน (Expedited Takedown) จึงอาจเป็นมาตรการที่จำเป็นและได้สัดส่วนในกรณีที่มีความเสี่ยงต่อความเสียหายร้ายแรง แต่ต้องมีหลักประกัน เช่น การยืนยันคำร้อง การเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งหรือขอทบทวน และการจำกัดมาตรการเฉพาะเนื้อหาที่เข้าข่ายละเมิดอย่างชัดเจน (Said, I. & McNealey, R. L., 2023)

ส่วนการสะกดรอยติดตามทางออนไลน์ (Cyberstalking) ซึ่งเป็นพฤติกรรมต่อเนื่อง ควรใช้มาตรการที่กระทบสิทธิน้อยกว่า เช่น การระงับการติดต่อชั่วคราว การบล็อกหรือรายงานบัญชี การออกคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว และการเก็บข้อมูลเป็นหลักฐาน เพื่อยุติความเสียหายอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ Kaur, P. et al. พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับ Cyberstalking ให้ความสำคัญกับการรายงาน การรับมือ และการป้องกัน รวมถึงบทบาทของผู้ให้บริการออนไลน์ในการลดปัญหา ดังนั้น ประสิทธิภาพของการกำกับดูแลควรวัดจากความสามารถในการป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายแก่ผู้เสียหาย ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิทธิของผู้ใช้งานโดยรวม (Kaur, P. et al., 2021)

4. ข้อจำกัดของการใช้กฎหมายอาญาเป็นเครื่องมือควบคุมสื่อออนไลน์

ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายอาญาสามารถยับยั้งพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายได้ แต่การใช้โทษทางอาญาอย่างเข้มงวดอาจทำให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นจากความกังวลต่อความเสี่ยงทางกฎหมาย หรือเกิด Chilling Effect (Simpson, R., 2024); (United Nations Human Rights Committee, 2011) ดังนั้น การใช้อำนาจทางอาญาควรจำกัดอยู่กับพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างชัดเจนและมีความร้ายแรง

สำหรับการคุกคามทางเพศ เช่น การเผยแพร่ภาพโดยไม่ยินยอมและ Cyberstalking การใช้กฎหมายอาญายังคงมีความจำเป็น เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความเสียหายโดยตรง อย่างไรก็ตาม ไม่ควรพึ่งพากฎหมายอาญาเพียงอย่างเดียว เพราะกระบวนการยุติธรรมใช้เวลานานและอาจไม่สามารถหยุดความเสียหายที่กำลังเกิดขึ้นได้ทันที ประเด็นนี้สอดคล้องกับ Stevens, F. et al. ที่พบว่าผู้เสียหายจาก Cyberstalking และการคุกคามออนไลน์ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ และบางส่วนสะท้อนข้อจำกัดในการได้รับความช่วยเหลือจากกระบวนการยุติธรรม (Stevens, F. et al., 2021)

ดังนั้น ควรใช้มาตรการหลายระดับร่วมกัน ได้แก่ การถอดเนื้อหาหรือระงับบัญชีโดยเร่งด่วน มาตรการทางปกครองและคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว การเยียวยาทางแพ่ง และกฎหมายอาญาสำหรับกรณีร้ายแรงและจำเป็น เช่น การเผยแพร่ภาพโดยไม่ยินยอมและ Cyberstalking แนวทางดังกล่าวช่วยคุ้มครองผู้เสียหายได้รวดเร็ว โดยไม่ขยายการใช้กฎหมายอาญาจนกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยรวม

5. ปัญหาความเป็นอิสระและความโปร่งใสของกลไกกำกับดูแล

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการใช้อำนาจรัฐไม่ได้อยู่ที่กฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานกำกับดูแล โดยเฉพาะกรณีที่หน่วยงานเดียวกันมีบทบาททั้งกำหนดนโยบาย ตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งอาจกระทบต่อความเป็นกลางและความเชื่อมั่นของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีกลไกตรวจสอบและถ่วงดุลที่ชัดเจน สอดคล้องกับ UNESCO ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น ไทยควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การปิดกั้นหรือจำกัดเนื้อหา กำหนดเหตุผลของคำสั่ง เปิดช่องทางโต้แย้งหรืออุทธรณ์ และจัดให้มีกลไกอิสระตรวจสอบการใช้อำนาจ เพื่อให้การกำกับดูแลมีทั้งประสิทธิภาพและ ความชอบธรรม (UNESCO, 2023)

6. ข้อจำกัดของกฎหมายไทยจากลักษณะไร้พรมแดนของเฟซบุ๊ก

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะไร้พรมแดนของเฟซบุ๊กเป็นข้อจำกัดสำคัญของการบังคับใช้กฎหมายไทย เนื่องจากผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม โครงสร้างทางเทคโนโลยี ผู้ใช้งาน และผู้ได้รับผลกระทบอาจอยู่คนละเขตอำนาจศาล ทำให้การขอข้อมูล การระบุตัวผู้กระทำความผิด และการดำเนินคดีข้ามประเทศทำได้ยาก

ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ Abu-Ulbeh, W. et al. ที่ชี้ให้เห็นว่า Cyberstalking เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนทั้งด้านพฤติกรรม การระบุตัวผู้กระทำ และการกำหนดมาตรการป้องกัน โดยยังมีข้อจำกัดด้านข้อมูลและกรอบแนวคิดที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม (Abu-Ulbeh, W. et al., 2021) นอกจากนี้ Kaur, P. et al. ยังเสนอว่าการจัดการ Cyberstalking จำเป็นต้องพัฒนาทั้งมาตรการทางกฎหมายและการมีส่วนร่วมของผู้ให้บริการออนไลน์ (Kaur, P. et al., 2021)

ด้วยเหตุนี้ การกำกับดูแลสื่อออนไลน์จึงควรอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศควบคู่กับการพัฒนากฎหมายภายในประเทศ ทั้งด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล การรวบรวมพยานหลักฐาน การดำเนินคดี และการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง UNESCO ที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างรัฐ แพลตฟอร์ม และภาคส่วนต่าง ๆ ในการกำกับดูแลแพลตฟอร์มดิจิทัล การแก้ไขปัญหาจึงไม่ควรมุ่งเพิ่มอำนาจของรัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรพัฒนากลไกความร่วมมือทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ (UNESCO, 2023)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัญหาการคุกคามทางเพศและการละเมิดสิทธิบนสื่อออนไลน์ โดยเฉพาะเฟซบุ๊กในประเทศไทย มิได้เกิดจากการขาดหลักการรองรับการใช้อำนาจรัฐ แต่เกิดจากข้อจำกัดของกฎหมายและกลไกการบังคับใช้ที่ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ไซเบอร์ ได้แก่ ความไร้พรมแดน ความรวดเร็วในการแพร่กระจายข้อมูล ภาวะนิรนาม และความยากในการระบุตัวผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะกรณีการเผยแพร่ภาพหรือคลิปโดยไม่ได้รับความยินยอม (Revenge Porn) และการสะกดรอยติดตามทางออนไลน์ (Cyberstalking) ซึ่งสร้างความเสียหายอย่างรวดเร็วและอาจไม่สามารถเยียวยาได้อย่างทันท่วงที ขณะที่กระบวนการทางกฎหมายส่วนใหญ่ยังเน้นการดำเนินการภายหลังเกิดความเสียหาย ดังนั้น การกำกับดูแลจึงควรสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองประชาชนกับการรักษาเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยยึดหลักนิติรัฐ สิทธิมนุษยชน และหลักความจำเป็น ความเหมาะสม และความได้สัดส่วน ข้อเสนอแนะ 1) พัฒนามาตรการคุ้มครองผู้เสียหายอย่างเร่งด่วน โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองชั่วคราว (Interim Protection Order) เพื่อให้ศาลหรือหน่วยงานที่มีอำนาจสามารถสั่งลบ ระงับ หรือลดการมองเห็นเนื้อหาที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศได้โดยเร็ว โดยไม่ต้องรอผลคดีถึงที่สุด

ทั้งนี้ ควรกำหนดระยะเวลาของคำสั่ง การทบทวนคำสั่ง และสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในการโต้แย้งหรือขอยกเลิกคำสั่ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วนและการพิจารณาคดีที่เป็นธรรม 2) กำหนดหน้าที่ของแพลตฟอร์มให้ชัดเจน โดยกำหนดกรอบเวลาในการตอบสนองต่อคำสั่งคุ้มครองหรือคำร้องเร่งด่วน และจัดให้มีช่องทางรายงานเนื้อหาคุกคามทางเพศที่เข้าถึงง่ายและได้รับการตรวจสอบอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลร่วมกัน (Co-regulation) ระหว่างรัฐและแพลตฟอร์ม 3) เสริมมาตรการคุ้มครองผู้เสียหาย โดยรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้เสียหาย จำกัดการเข้าถึงข้อมูลคดีเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง และจัดให้มีความช่วยเหลือด้านกฎหมายและจิตใจตลอดกระบวนการ เพื่อป้องกันการถูกกระทบซ้ำจากกระบวนการยุติธรรม และ 4) ปรับปรุงกลไกทางกฎหมายและการบังคับใช้ โดยเพิ่มความชัดเจนของกฎหมาย พัฒนาความรวดเร็วและความโปร่งใสของกระบวนการ และสร้างระบบตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจ เพื่อให้สามารถยุติหรือบรรเทาความเสียหายได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ขยายการใช้อำนาจจนกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกินความจำเป็น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนของงานวิจัย เรื่อง มาตรการทางกฎหมายการใช้อำนาจของรัฐในการป้องกันและควบคุมสื่อออนไลน์ กรณี สื่อออนไลน์บนเฟซบุ๊ก เพื่อประกอบการจบการศึกษาของผู้วิจัย อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2554). นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บ้านเมือง. (2567). โป๊ะแตก! อดีตแฟนหนุ่มผู้เสียหายจนมุม ยอมรับเป็นคนทำ หลังจนท.ไล่ตรวจหลักฐานทางมือถือเต็ม ๆ. เรียกใช้เมื่อ 24 สิงหาคม 2569 จาก https://www.banmuang.co.th/news/region/405029.

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 69 ก หน้า 20 (27 พฤษภาคม 2562).

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558. (2558). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 10 ก หน้า 46 (13 กุมภาพันธ์ 2558).

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก หน้า 24 (24 มกราคม 2560).

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 27 ก หน้า 4 (18 มิถุนายน 2550).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 9 (6 เมษายน 2560).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2569). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2568. เรียกใช้เมื่อ 14 มิถุนายน 2569 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2026/20260529103402_39234.pdf.

Abu-Ulbeh, W. et al. (2021). Cyberstalking Victimization Model Using Criminological Theory: A Systematic Literature Review, Taxonomies, Applications, Tools, and Validations. Electronics, 10(14), 1670. https://doi.org/10.3390/electronics10141670.

Angela, F. et al. (2024). Online Sexual Harassment in Adolescence: A Scoping Review. Sex Res Soc Policy, 21, 1480-1499. https://doi.org/10.1007/s13178-023-00869-1.

Kaur, P. et al. (2021). 2021). A systematic literature review on cyberstalking: An analysis of past achievements and future promises. Technological Forecasting and Social Change, 163, 120426. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120426.

MGR Online. (2555). จำคุกปีครึ่ง หนุ่มโพสต์ภาพ ทำรักว่อนเน็ต. เรียกใช้เมื่อ 24 สิงหาคม 2569 จาก https://mgronline.com/daily/detail/9550000051110#google_vignette.

Reed, E. et al. (2020). Cyber Sexual Harassment: A Summary of Current Measures and Implications for Future Research. Violence Against Women, 26(12-13), 1727-1740. https://doi.org/10.1177/1077801219880959.

Said, I. & McNealey, R. L. (2023). Nonconsensual Distribution of Intimate Images: Exploring the Role of Legal Attitudes in Victimization and Perpetration. Journal of interpersonal violence, 38(7-8), 5430-5451. https://doi.org/10.1177/08862605221122834.

Sethi, D. & Ghatak, S. (2018). Mitigating Cyber Sexual Harassment: An Insight from India. Asian Themes in Social Sciences Research, 1(2), 34-43. https://doi.org/10.33094/journal.139.2018.12.34.43.

Simpson, R. (2024). Self-Censorship: The Chilling Effect and the Heating Effect. Political Philosophy, 1(2). https://doi.org/10.16995/pp.15195.

Stevens, F. et al. (2021). Cyber Stalking, Cyber Harassment, and Adult Mental Health: A Systematic Review. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 24(6), 367-376. https://doi.org/10.1089/cyber.2020.0253.

UNESCO. (2023). Guidelines for the governance of digital platforms: Safeguarding freedom of expression and access to information through a multistakeholder approach. Paris, France: UNESCO.

United Nations Human Rights Committee. (2011). General comment No. 34: Article 19: Freedoms of opinion and expression (CCPR/C/GC/34). Retrieved August 17, 2026, from https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no34-article-19-freedoms-opinion-and.

บทความวิจัย

โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*

ORGANIZATIONAL STRUCTURE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MOTIVATION TO PURSUE A MASTER'S DEGREE IN RELATION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG BRANCH MANAGERS OF THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES

ปริวรรต คงกัลป์
Pariwat Khongkan
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Business Administration University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok, Thailand
Corresponding Author E-mail: Pariwat.ko@baac.or.th
Tel: 087-474-4042

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาอิทธิพลของโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เสนอแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) การวิจัยเชิงปริมาณมีประชากร 970 คน คำนวณด้วยสูตร Yamane ได้ขั้นต่ำ 284 คน สุ่มอย่างง่าย และได้แบบสอบถามสมบูรณ์ 293 ชุด วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสี่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 4.05 (0.68), 4.22 (0.61), 4.15 (0.64) และ 4.01 (0.56) ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุด (β = 0.225, p<.001) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อ (β = 0.205, p = .001) ส่วนโครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น (β = 0.034, p = .557) ซึ่งอาจสะท้อนว่าองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กรมีทิศทางแตกต่างกัน ทั้งเชิงบวก เชิงลบ และไม่มีนัยสำคัญ จึงทำให้อิทธิพลโดยรวมลดลงเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ผลนี้อาจสะท้อนว่า ผู้จัดการสาขามีบทบาทภายใต้โครงสร้างองค์กรเดียวกัน ขณะที่การรับรู้วัฒนธรรมและแรงจูงใจแตกต่างกันมากกว่า จึงเชื่อมโยงกับความผูกพันได้เด่นชัดกว่า แบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 16.303, p<.001) และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.5 (R^2 = 0.145) นอกจากนี้ สมมติฐานพื้นฐานร่วมและความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงควรส่งเสริมค่านิยมร่วม การพัฒนาตนเอง และอิสระในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ธ.ก.ส.

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, โครงสร้างองค์กร, แรงจูงใจในการเรียนต่อ, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

* Received 21 July 2026; Revised 17 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

This study aimed to: 1) examine the levels of organizational structure, organizational culture, motivation for pursuing a master's degree, and organizational commitment; 2) assess the effects of organizational structure, organizational culture, and motivation for pursuing a master's degree on organizational commitment; and 3) propose guidelines for enhancing organizational commitment among branch managers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC). The population comprised 970 BAAC branch managers. Using Yamane's formula, the minimum required sample size was 284. Participants were selected through simple random sampling, and 293 valid questionnaires were retained for analysis. Descriptive statistics and multiple regression analysis were employed to examine the effects of the independent variables on organizational commitment. The findings indicated that all four variables were rated at a high level, with mean (S.D.) scores of 4.05 (0.68), 4.22 (0.61), 4.15 (0.64), and 4.01 (0.56), respectively. Organizational culture exerted the strongest significant positive effect on organizational commitment (β = 0.225, $p < .001$), followed by motivation for pursuing a master's degree (β = 0.205, $p = .001$). Organizational structure did not have a statistically significant effect when considered simultaneously with the other predictors (β = 0.034, $p = .557$). This finding may reflect the differing directions of the effects of individual structural components, including positive, negative, and nonsignificant effects, thereby reducing the overall effect of organizational structure in the combined model. It may also suggest that branch managers operate within a relatively standardized organizational structure, whereas differences in perceived organizational culture and motivation are more closely associated with organizational commitment. The overall regression model was statistically significant ($F = 16.303$, $p < .001$) and explained 14.5% of the variance in organizational commitment ($R^2 = 0.145$). Furthermore, Basic Underlying Assumptions and Autonomy emerged as important dimensions associated with organizational commitment. The findings suggest that BAAC should strengthen shared organizational values, support professional development, and promote appropriate decision - making autonomy to enhance organizational commitment and inform human resource management practices.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Structure, Motivation for Further Education, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ความไม่แน่นอน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มสูงขึ้น ความสามารถในการดำเนินงานและเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรจึงมิได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยี เงินทุน หรือกลยุทธ์ทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้และศักยภาพให้คงอยู่ พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความเต็มใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน และความปรารถนาที่จะคงอยู่

กับองค์กรในระยะยาว โดย Meyer, J. P. & Allen, N. J. แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ซึ่งเกิดจากความรู้สึกผูกพันและความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ซึ่งเกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนหรือสิ่งที่อาจสูญเสียเมื่อออกจากองค์กร และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งเกิดจากความรู้สึกด้านหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร (Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) ทั้งนี้ ผลการศึกษาของบงกช ตั้งจิระศิลป์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มทุ่มเทและปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นนิติบุคคลและให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร ตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509, 2509)

อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรมิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหลายประการ โดยการวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท โครงสร้างองค์กรเป็นระบบที่กำหนดการแบ่งงาน การประสานงาน อำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม และความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร โครงสร้างที่เหมาะสมควรช่วยให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สร้างขั้นตอนหรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ความรู้และดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงาน (Mintzberg, H., 1979) สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญาและคณะ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐ โดยเฉพาะงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ มีความเป็นอิสระ และได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากการทำงาน (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา และคณะ, 2563) สำหรับวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และสมมติฐานพื้นฐานที่สมาชิกยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดย Schein, E. H. อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยสิ่งประจักษ์ (Artifacts) ค่านิยมที่ยึดถือร่วม (Espoused Values) และสมมติฐานพื้นฐานร่วม (Basic Underlying Assumptions) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคลากร องค์กรที่มีค่านิยมร่วม มีบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ย่อมช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและต้องการคงอยู่กับองค์กร (Schein, E. H., 1985) โดยอัจฉรียา พัฒนสระคู พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (อัจฉรียา พัฒนสระคู, 2567) ขณะที่ Fogalo และ Abegaz พบในบริบทองค์การภาครัฐเช่นกันว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Fogalo, B. R. & Abegaz, M. B., 2026) นอกจากโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรแล้ว แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ควรพิจารณา โดยเฉพาะในกลุ่มผู้จัดการสาขาระดับอำเภอของ ธ.ก.ส. ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายและเป้าหมายจากส่วนกลางไปสู่การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ รวมทั้งต้องบริหารจัดการบุคลากร ให้บริการลูกค้า กำกับดูแลการดำเนินงานของสาขา และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และสายการบังคับบัญชาขององค์กร ผู้จัดการสาขาจึงต้องรักษาสมดุลระหว่างการปฏิบัติตามโครงสร้างและมาตรฐานขององค์กรกับการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่ ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รูปแบบการให้บริการ และความคาดหวังของลูกค้า ทำให้ผู้จัดการสาขาจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหาร การวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ การเรียนต่อระดับ

ปริญญาโทจึงมิได้มีความหมายเพียงการได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น แต่ยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทและความก้าวหน้าในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - Determination Theory: SDT) ของ (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000) ซึ่งเสนอว่า ความต้องการด้านความสามารถ (Competence) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และความสัมพันธ์หรือการเป็นส่วนหนึ่ง (Relatedness) เป็นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจภายใน ดังนั้น การเรียนต่อระดับปริญญาโทจึงอาจตอบสนองทั้งความต้องการในการเพิ่มศักยภาพและความต้องการมีอิสระในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและมีคุณค่าต่อองค์กร ทั้งนี้ สุนันทา ภูวงษ์ และคณะ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานธนาคารพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สุนันทา ภูวงษ์ และคณะ, 2562) สะท้อนให้เห็นว่าโอกาสในการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ธ.ก.ส. พบว่าข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรยังมีความแตกต่างกันตามกลุ่มบุคลากรและบริบทของการปฏิบัติงาน โดยเทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์ พบว่า แรงจูงใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานหลายด้านส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ (เทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์, 2569) ขณะที่ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล ศึกษาพนักงาน ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น (ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล, 2569) นอกจากนี้ เทอดศักดิ์ ผาฤพล พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. (เทอดศักดิ์ ผาฤพล, 2569) ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาที่แตกต่างกันดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ วัฒนธรรม และความผูกพันของพนักงาน ธ.ก.ส. มีความซับซ้อนและอาจแตกต่างกันตามตำแหน่งงานและบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ขณะที่การศึกษาแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทโดยตรงยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งยังไม่ปรากฏชัดจากงานที่นำมาทบทวนถึงการศึกษาที่พิจารณาโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทพร้อมกัน เพื่ออธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ระดับอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาททั้งในฐานะผู้บริหารและผู้ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงเป็นช่องว่างของการวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากความเป็นมา แนวคิดทางทฤษฎี และช่องว่างของงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยให้โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. เป็นตัวแปรตาม การวิจัยมุ่งศึกษาระดับของตัวแปรทั้งสี่ และทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งสามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการกำหนดแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของ ธ.ก.ส.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส.

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส.

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ระดับอำเภอทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 970 คน โดยผู้วิจัยได้รับฐานข้อมูลรายชื่อผู้จัดการสาขาระดับอำเภอทั้งหมดจากสำนักงานใหญ่ ธ.ก.ส. และใช้เป็นกรอบในการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 284 คน เพื่อป้องกันกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนรายชื่อสำหรับการเก็บข้อมูลเป็น 320 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากฐานรายชื่อดังกล่าว เพื่อให้สมาชิกของประชากรมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเข้า ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ระดับอำเภอที่มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลประชากรที่ได้รับจากสำนักงานใหญ่ ธ.ก.ส. และได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนเกณฑ์การคัดออก ได้แก่ แบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรหลักของการวิจัย จากรายชื่อที่สุ่มจำนวน 320 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 300 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 93.75 ภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามจำนวน 293 ชุดมีข้อมูลครบถ้วนและสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ขณะที่แบบสอบถามจำนวน 7 ชุดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายมีจำนวน 293 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 โครงสร้างองค์กรตามแนวคิดของ (Mintzberg, H., 1979) จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ (Schein, E. H., 1985) จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทตามทฤษฎีการกำหนดตนเองของ (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 1985) จำนวน 15 ข้อ และส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ (Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) จำนวน 15 ข้อ โดยข้อคำถามส่วนที่ 2–5 รวมจำนวน 70 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre - test) กับผู้ตอบจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบแบบสอบถามรวมจำนวน 70 ข้อ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.774 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องภายในและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามบนแพลตฟอร์มออนไลน์และส่งลิงก์พร้อมคิวอาร์โค้ด (QR Code) ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มจากฐานรายชื่อผู้จัดการสาขาของสำนักงานใหญ่ ธ.ก.ส. ตลอดจนใช้แอปพลิเคชันสนทนาออนไลน์ในการประสานและติดตามการตอบกลับอย่างเป็นระบบ ภายหลังสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์ โดยกระบวนการทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) เน้นการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ตัวแปรหลัก แบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ตามเกณฑ์จะถูกคัดออกจากชุดข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ ซึ่งจากกระบวนการดังกล่าวมีแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 293 ชุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนระดับของโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กร และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลและความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. จากปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยมาประมวลร่วมกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส.

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จำนวน 293 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.8 มีอายุเฉลี่ย 47 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.9 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 97.3 โดยกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ปฏิบัติงานของ ธ.ก.ส. จากนั้นนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. มีผลการศึกษาตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. (n = 293)

ตัวแปร	M	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์กร	4.05	0.68	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	4.22	0.61	มาก
แรงจูงใจในการเรียนต่อ	4.15	0.64	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.01	0.56	มาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 1 พบว่า ผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. มีความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 4.22, S.D. = 0.61) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท (M = 4.15, S.D. = 0.64) โครงสร้างองค์กร (M = 4.05, S.D. = 0.68) และความผูกพันต่อองค์กร (M = 4.01, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ผลดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการสาขามีการรับรู้ต่อโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวแปรอื่นเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. มีผลศึกษาตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. (n = 293)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	p	VIF	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่	2.311	0.341	-	6.773	< .001	-	-
โครงสร้างองค์กร	0.032	0.054	0.034	0.588	.557	1.146	ไม่มีนัยสำคัญ
วัฒนธรรมองค์กร	0.274	0.078	0.225	3.532	< .001	1.368	มีอิทธิพลเชิงบวก
แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท	0.193	0.058	0.205	3.323	.001	1.283	มีอิทธิพลเชิงบวก

ค่าสถิติของแบบจำลอง : $R = 0.380$, $R^2 = 0.145$, $Adjusted\ R^2 = 0.136$, $F = 16.303$, $p<.001$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามตารางที่ 2 พบว่า แบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 16.303$, $p < .001$) และตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.5 ($R^2 = 0.145$, Adjusted $R^2 = 0.136$) เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.225$, $p < .001$) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ($\beta = 0.205$, $p = .001$) ขณะที่โครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลอง ($\beta = 0.034$, $p = .557$) โดยค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.731 - 0.873 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.146–1.368 แสดงว่าไม่พบปัญหาพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งสามร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่การไม่พบนัยสำคัญของโครงสร้างองค์กรไม่ได้หมายความว่าโครงสร้างองค์กรไม่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน แต่หมายถึงคะแนนโครงสร้างองค์กรในภาพรวมไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญเมื่อควบคุมอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการเรียนต่อไว้พร้อมกัน ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์รายองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กรพบว่า กลุ่มปฏิบัติการหลัก ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์ในทิศทางเชิงบวก ขณะที่ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนมีค่าสัมประสิทธิ์ในทิศทางเชิงลบ จึงสะท้อนว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนของโครงสร้างองค์กรอาจมีบทบาทต่อความผูกพันในทิศทางที่แตกต่างกัน และทำให้ผลของโครงสร้างองค์กรในภาพรวมไม่ปรากฏนัยสำคัญเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่น

สำหรับความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 14.5 แม้แสดงว่าแบบจำลองสามารถอธิบายความผูกพันได้เพียงบางส่วน แต่มีนัยเชิงปฏิบัติที่สำคัญ เนื่องจากช่วยระบุปัจจัยที่องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นจุดเน้นในการบริหารได้อย่างเฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองซึ่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน ค่าดังกล่าวยังสะท้อนว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้งสามเพียงอย่างเดียว จึงควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายร่วมกับปัจจัยด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง มิใช่ใช้เป็นคำอธิบายความผูกพันทั้งหมดเพียงแบบจำลองเดียว

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ผู้วิจัยนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 รวมทั้งผลการวิเคราะห์รายองค์ประกอบ มาประมวลเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ข้อค้นพบเพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส.

ปัจจัยหลัก	ข้อค้นพบจากการวิจัย	นัยเชิงบริหาร
วัฒนธรรมองค์กร	สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.225, p<.001) โดยสมมติฐานพื้นฐานร่วมเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (B = 0.231, p<.001)	ความผูกพันควรได้รับการส่งเสริมผ่านค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรยอมรับและปฏิบัติร่วมกันจริง
แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท	สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.205, p = .001) โดยความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ (β = 0.252, p<.001)	การเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร
โครงสร้างองค์กร	คะแนนรวมไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.034, p = .557) แต่ผลรายองค์ประกอบพบว่า กลุ่มปฏิบัติการหลัก ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวก ขณะที่ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงลบ	ควรพิจารณาบทบาทขององค์ประกอบโครงสร้างแต่ละส่วนมากกว่าการปรับโครงสร้างในภาพรวมเพียงอย่างเดียว

ผู้วิจัยนำผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 รวมทั้งผลการวิเคราะห์รายองค์ประกอบมาสังเคราะห์เป็นแนวทางตามตารางที่ 3 โดยข้อเสนอแต่ละด้านเชื่อมโยงกับข้อค้นพบทางสถิติโดยตรง

ประการแรก ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด (β = 0.225, p < .001) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า สมมติฐานพื้นฐานร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (B = 0.231, p < .001) ดังนั้น แนวทางส่งเสริมความผูกพันจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรยอมรับและปฏิบัติร่วมกันจริง มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงสัญลักษณ์หรือข้อความเชิงนโยบาย

ประการที่สอง ด้านแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการเรียนต่อสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.205, p = .001) และความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ (β = 0.252, p < .001) จึงนำไปสู่ข้อเสนอให้องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้จัดการสาขามีความเป็นอิสระอย่างเหมาะสมในการเลือกแนวทางพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประการที่สาม ด้านโครงสร้างองค์กร แม้คะแนนรวมของโครงสร้างองค์กรไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ (β = 0.034, p = .557) แต่ผลรายองค์ประกอบมีทั้งทิศทางเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้น การนำผลวิจัยไปใช้จึงไม่ควรมุ่งปรับโครงสร้างองค์กรในภาพรวมเพียงอย่างเดียว แต่ควรพิจารณาบทบาทของแต่ละองค์ประกอบ โดยส่งเสริมส่วนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและทบทวนกระบวนการหรือบทบาทที่อาจลดความคล่องตัวและดุลยพินิจของผู้จัดการสาขา

โดยสรุป ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะค่านิยมและสมมติฐานพื้นฐานร่วม รองลงมาคือการสนับสนุนแรงจูงใจในการเรียนต่อและความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงเป็นรายองค์ประกอบมากกว่าการปรับโครงสร้างในภาพรวม ทั้งสามแนวทางดังกล่าวจึงมีที่มาจากข้อค้นพบเชิงประจักษ์ของการวิจัยโดยตรง และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส.

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท โครงสร้างองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้จัดการสาขามีการรับรู้เชิงบวกต่อค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเอง แม้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวแปรอื่นเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer, J. P. & Allen, N. J. ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน(Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) และสอดคล้องกับบงกช ตั้งจิระศิลป์ ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) ขณะเดียวกัน การที่วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein, E. H. ซึ่งอธิบายว่าค่านิยม ความเชื่อ และสมมติฐานพื้นฐานร่วมเป็นกลไกสำคัญที่หล่อหลอมการรับรู้และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Schein, E. H., 1985)

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้งสามร่วมกัน พบว่าแบบจำลองการถดถอยพหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.5 (R^2 = 0.145) โดยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่โครงสร้างองค์กรในภาพรวมไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้งสามที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้เพียงบางส่วน มิได้ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ความแปรปรวนส่วนที่แบบจำลองยังไม่สามารถอธิบายได้อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารและประสบการณ์ในการทำงานอื่น ตลอดจนความแตกต่างเฉพาะบุคคลและความคลาดเคลื่อนจากการวัด

ค่า R^2 ร้อยละ 14.5 จึงมีความหมายเชิงปฏิบัติว่า การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรไม่ควรดำเนินการโดยมุ่งเฉพาะโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโทเท่านั้น แม้ผลการศึกษาจะช่วยระบุได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการเรียนต่อเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยที่นำมาทบทวนในบทความนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยดังกล่าว เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงาน (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา และคณะ, 2563) ความพึงพอใจในงาน (อัจฉรียา พัฒนสระคู, 2567) ตลอดจนแรงจูงใจ คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. (เทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์, 2569) ขณะที่ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กร (ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล, 2569) นอกจากนี้ Lee และ Kim พบว่าประสบการณ์ของพนักงานด้านวัฒนธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับสุขภาวะทางจิตใจมีบทบาทร่วมในความสัมพันธ์ดังกล่าว (Lee, M. & Kim, B., 2023) ข้อค้นพบเหล่านี้สนับสนุนข้อพิจารณาว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่มีหลายปัจจัยร่วมกันอธิบาย อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้รวมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน หรือค่าตอบแทนไว้ในแบบจำลอง จึงไม่สามารถระบุได้ว่าปัจจัยดังกล่าวมีขนาดอิทธิพลมากหรือน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรที่ศึกษา และควรนำไปทดสอบเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นที่ควรอภิปรายเชิงวิพากษ์เป็นพิเศษคือ การที่โครงสร้างองค์กรในภาพรวมไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่ควรตีความว่าโครงสร้างองค์กรไม่มีความสำคัญต่อผู้จัดการสาขา แต่เมื่อพิจารณาผลรายองค์ประกอบพบว่า กลุ่มปฏิบัติการหลัก ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์ในทิศทางเชิงบวก ขณะที่ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนมีค่าสัมประสิทธิ์ในทิศทางเชิงลบ จึงเป็นไปได้ว่าอิทธิพลที่มี

ทิศทางแตกต่างกันขององค์ประกอบเหล่านี้ทำให้ผลของโครงสร้างองค์กรในภาพรวมลดลงเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg, H. ที่อธิบายว่าองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กรมีบทบาทแตกต่างกันในการแบ่งงาน การประสานงาน และการควบคุม และประสิทธิผลของโครงสร้างขึ้นอยู่กับความสมดุลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น มิใช่เพียงการมีโครงสร้างที่ชัดเจนเท่านั้น (Mintzberg, H., 1979)

เมื่อพิจารณาในบริบทการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ผลเชิงลบของฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนอาจสะท้อนความตึงเครียดระหว่างกลไกด้านการวิเคราะห์ วางแผน กำกับมาตรฐาน และควบคุมการดำเนินงานจากส่วนกลาง กับความต้องการใช้ดุลยพินิจของผู้จัดการสาขาในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในพื้นที่ กล่าวคือ หากกลไกดังกล่าวนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดทำเอกสาร การรายงานผลหรือตัวชี้วัดและการกำกับตามกฎระเบียบจำนวนมาก ผู้จัดการสาขาอาจรับรู้ว่ามีข้อจำกัดต่อความคล่องตัวและความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทั้งนี้ การอธิบายดังกล่าวเป็นการตีความผลการวิจัยตามบริบทของการปฏิบัติงาน มิใช่ข้อสรุปว่าภาระเอกสารหรือการรายงานตัวชี้วัดเป็นสาเหตุโดยตรง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้วัดปัจจัยดังกล่าวโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม การตีความนี้สอดคล้องบางส่วนกับผลของวัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา และคณะ ซึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ มีความเป็นอิสระ และได้รับข้อมูลสะท้อนกลับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา และคณะ, 2563) ดังนั้น ในเชิงบริหาร ธ.ก.ส. อาจไม่จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรในภาพรวม แต่ควรพิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการกำกับการรายงาน และการประสานงาน เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กรควบคู่กับการเปิดพื้นที่ให้ผู้จัดการสาขามีดุลยพินิจในการบริหารงานตามบริบทของพื้นที่อย่างเหมาะสม

ในด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดและผลรายองค์ประกอบพบว่าสมมติฐานพื้นฐานร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญ ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า สิ่งที่มีความสำคัญต่อความผูกพันของผู้จัดการสาขาไม่ใช่เพียงสัญลักษณ์ กิจกรรม หรือข้อความเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร แต่เป็นความเชื่อและแนวปฏิบัติที่บุคลากรยอมรับร่วมกันและพบเห็นในการทำงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับ Schein, E. H. ที่ให้ความสำคัญกับสมมติฐานพื้นฐานร่วมในฐานะวัฒนธรรมระดับลึกที่มีอิทธิพลต่อวิธีคิด การรับรู้และพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร (Schein, E. H., 1985) และสอดคล้องกับอัจฉรียา พัฒนสระคู ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (อัจฉรียา พัฒนสระคู, 2567) รวมทั้งยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล, 2569) นอกจากนี้ Fogalo และ Abegaz ยังพบผลในทิศทางเดียวกันในองค์การภาครัฐในเชิงบริหาร (Fogalo, B. R. & Abegaz, M. B., 2026) ผลดังกล่าวชี้ว่า การสร้างความผูกพันควรมุ่งทำให้ค่านิยมและความเชื่อขององค์กรปรากฏผ่านพฤติกรรมการบริหาร การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้จัดการสาขารับรู้ว่าค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน มิใช่เพียงข้อความเชิงนโยบาย

สำหรับแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อค้นพบนี้มีความหมายมากกว่าการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพราะสะท้อนว่าโอกาสในการเลือกแนวทางพัฒนาตนเองและการได้รับอิสระอย่างเหมาะสมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ อาจทำให้ผู้จัดการสาขารับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการเติบโตและศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการพื้นฐานด้านความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุนันทา ภูวงษ์ และคณะ ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สุนันทา ภูวงษ์ และคณะ, 2562) และเทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์ ที่พบว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่ (เทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์, 2569)

อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวแตกต่างบางส่วนจากยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล ซึ่งไม่พบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น (ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล, 2569) ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากความแตกต่างของแนวคิดที่นำมาวัด โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท” ซึ่งเชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองและความเป็นอิสระในการเลือกแนวทางการเรียนรู้ ขณะที่งานดังกล่าวศึกษา “แรงจูงใจในการทำงาน” ในภาพรวม นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างและบริบทพื้นที่ยังแตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจจะมีความสำคัญต่อความผูกพันแตกต่างกันตามบทบาทและบริบทการปฏิบัติงาน ประเด็นนี้ทำให้ข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นว่า สำหรับผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. การสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป การอภิปรายผลครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง แต่เกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านการทำงานอื่น ๆ การนำผลวิจัยไปใช้จึงควรให้น้ำหนักกับการทำให้ค่านิยมและความเชื่อร่วมเกิดขึ้นจริงในการบริหาร การสนับสนุนความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเอง และการทบทวนกระบวนการกำกับและประสานงานที่อาจจำกัดดุลยพินิจของผู้จัดการสาขา ขณะเดียวกัน ค่า R^2 ร้อยละ 14.5 เป็นข้อบ่งชี้ว่าการพัฒนานโยบายด้านความผูกพันควรพิจารณาปัจจัยอื่นร่วมด้วย และการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายแบบจำลองไปสู่ปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือค่าตอบแทน เพื่อให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขาได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้เสนอโมเดลวัฒนธรรมเชิงลึก-อิสระในการพัฒนา-โครงสร้างเอื้ออำนวยสู่ความผูกพันของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. โดยมีสาระสำคัญว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากกลไกสำคัญสองด้านที่ทำงานเสริมกัน ได้แก่ ด้านองค์กรผ่านวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะสมมติฐานพื้นฐานร่วมซึ่งสะท้อนความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่บุคลากรยอมรับร่วมกัน และด้านบุคคลผ่านแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนโอกาสในการกำหนดแนวทางพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง กลไกทั้งสองเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะเสริมกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรสร้างความหมายและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขณะที่ความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเองส่งเสริมการรับรู้ถึงคุณค่าและโอกาสในการเติบโตของบุคลากร

องค์ความรู้ที่แตกต่างจากกรอบแนวคิดก่อนการวิจัย คือ โครงสร้างองค์กรไม่ได้ปรากฏเป็นปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันโดยตรงในภาพรวม แต่มีบทบาทเป็นบริบทที่อาจเอื้อหรือจำกัดกลไกดังกล่าว เนื่องจากผลรายองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กรมีทั้งทิศทางเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. จึงไม่ควรมุ่งปรับโครงสร้างองค์กรโดยรวมเพียงอย่างเดียว แต่ควรพัฒนาวัฒนธรรมระดับลึก ส่งเสริมความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเอง และจัดระบบการกำกับและประสานงานให้มีความสมดุลกับดุลยพินิจของผู้จัดการสาขา ทั้งนี้ กลไกที่เสนอในโมเดลเป็นการสังเคราะห์เชิงแนวคิดจากผลการวิจัยและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา มิได้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์แบบตัวแปรส่งผ่านหรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยตรง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการสาขา ธ.ก.ส. อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท โครงสร้างองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = 0.225, $p < .001$) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท (β = 0.205, $p = .001$) ขณะที่โครงสร้างองค์กรในภาพรวมไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น (β = 0.034, $p = .557$) และตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.5 ($R^2 = 0.145$) ซึ่งสะท้อนว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ศึกษาเพียงบางส่วนและยังอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารและสภาพการทำงานอื่นร่วมด้วย สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรโดยเชื่อมโยงจากผลการวิเคราะห์โดยตรง กล่าวคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่บุคลากรยอมรับและปฏิบัติร่วมกันจริง เนื่องจากสมมติฐานพื้นฐานร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ด้านแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับปริญญาโท ควรสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาความรู้และเปิดโอกาสให้ผู้จัดการสาขามีความเป็นอิสระอย่างเหมาะสมในการเลือกแนวทางการเรียนรู้และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร แม้ผลโดยรวมจะไม่มีนัยสำคัญ แต่ผลรายองค์ประกอบพบว่าบางส่วนมีทิศทางเชิงบวก ขณะที่ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนมีทิศทางเชิงลบ ดังนั้น ธ.ก.ส. ควรพิจารณาทบทวนกระบวนการวิเคราะห์ วางแผน การรายงาน และการกำกับตามกฎระเบียบให้มีความเหมาะสม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนเท่าที่จำเป็น และเพิ่มความยืดหยุ่นในการตัดสินใจของผู้จัดการสาขาภายใต้กรอบมาตรฐานขององค์กร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานในพื้นที่และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

เทพรัตน์ ธานีรัตน์ และฐานิตา ฆ้องฤกษ์. (2569). การศึกษาแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 16(1), 118-130.

เทอดศักดิ์ ผาฤพล. (2569). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(1), 143-159.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.

พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509. (2509). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 83 ตอนที่ 62 ฉบับพิเศษ หน้า 10 (20 กรกฎาคม 2509).

ยงยุทธ มิ่งขวัญ และชนาธิป เลชะกุล. (2569). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน. นวัตศาสตร์สหวิทยาการ, 4(1), 46-62.

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(2), 244-253.

สุนันทา ภูวงษ์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สำนักงานเขตสามยอด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 3(1), 68-76.

อัจฉรียา พัฒนสระคู. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 6(1), 34-45.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self - determination in human behavior. New York: Plenum Press.

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.

Fogalo, B. R. & Abegaz, M. B. (2026). Mediating role of organizational commitment in the relationship between organizational culture and employee performance: Evidence from a public sector organization in Ethiopia. Journal of Sustainable Business, 11, 10. https://doi.org/10.1186/s40991-026-00140-x.

Lee, M. & Kim, B. (2023). Effect of employee experience on organizational commitment: Case of South Korea. Behavioral Sciences, 13(7), 521. https://doi.org/10.3390/bs13070521.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations: A synthesis of the research. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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

บทความวิจัย

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลด้วยกลไกเครือข่ายความร่วมมือ*

IMPLEMENTATION RESULTS OF A COLLABORATIVE NETWORK - BASED MANAGEMENT MODEL FOR INTERNATIONAL EXCELLENCE AT NAKHON SI THAMMARAT MARITIME COLLEGE

ไชยเชษฐ์ ย้อยยางทอง
Chaiyachat Yoiyangthong
วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Nakhon Si Thammarat Maritime College, Institute of Vocational Education : Southern Region 1, Nakhon Si Thammarat, Thailand
Corresponding author E-mail: ChaichetYoyangthong1976@gmail.com
Tel: 081-894-0054

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือ ในด้านความสำเร็จของการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีร่วมกัน และประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการเครือข่าย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development Design) ระยะทดลองปฏิบัติงานจริงตลอดปีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรภายในวิทยาลัย 82 คน จากประชากร 105 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสายงาน และผู้แทนสถานประกอบการ 128 คน จาก 188 แห่ง สุ่มแบบง่าย เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการปฏิบัติงาน แบบบันทึกรายงานการประชุม และแบบประเมินความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการประสานความร่วมมือ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การนำรูปแบบการบริหารไปทดลองใช้ผ่านยุทธศาสตร์ร่วมออกแบบหลักสูตร บริหารทรัพยากร พัฒนาบุคลากร และรับรองสมรรถนะ มีระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 และมีประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ข้อมูลเชิงคุณภาพสะท้อนว่า ข้อตกลงแบ่งปันเครื่องจำลองสถานการณ์และอู่ต่อเรือนอกเวลาทำการ ช่วยให้จัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ลดข้อจำกัดงบประมาณครุภัณฑ์ราคาสูงของภาครัฐ และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาเฉพาะทางให้สอดคล้องกับข้อบังคับองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ ในการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานพาณิชย์นาวี

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, พาณิชย์นาวี, ความเป็นเลิศเฉพาะทาง, เครือข่ายความร่วมมือ, มาตรฐานสากล

Abstract

This research article aimed to evaluate the implementation results of the educational management model for specialized maritime commerce excellence towards international standards

* Received 8 July 2026; Revised 24 August 2026; Accepted 29 August 2026

using cooperative network mechanisms, in terms of the success of shared resources and technology, and the effectiveness of inter - organizational coordination and trust between the college and network enterprises. The study employed a research and development design during a practical implementation phase throughout the academic year. The sample consisted of 82 internal college personnel from a population of 105, selected through stratified random sampling by line of work, and 128 enterprise representatives from 188 network enterprises, selected through simple random sampling. Data collection instruments included operational logbooks, meeting minutes, and an evaluation form on shared resource success and coordination, which had an Item - Objective Congruence (IOC) index between 0.80 and 1.00 and a reliability value of 0.92. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed that implementing the management model through strategies of co - designing curriculum, managing resources, developing personnel, and certifying competencies achieved an overall highest level of success in sharing resources and simulator technology, with a mean of 4.79 and a standard deviation of 0.41, as well as an overall highest level of effectiveness in inter - organizational coordination and trust, with a mean of 4.71 and a standard deviation of 0.42. Qualitative data reflected that off - peak sharing agreements for maritime simulators and shipyards enabled practical instruction to meet international standards, reduced government budget constraints for high - cost equipment, and supported specialized vocational education management in compliance with International Maritime Organization regulations in producing personnel for the maritime labor market.

Keywords: Educational Management, Maritime Commerce, Specialized Excellence, Collaborative Network, International Standards

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจโลกส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และพาณิชย์นาวี ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นหมุดหมายสำคัญในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การขยายตัวของระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ส่งผลให้ความต้องการกำลังคนในภาคส่วนนี้เปลี่ยนไปสู่ความต้องการกำลังคนสมรรถนะสูงที่มีความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิค มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเดินเรือสมัยใหม่ และมีขีดความสามารถในการสื่อสารสากลเพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563) อย่างไรก็ตาม การผลิตกำลังคนในสาขาวิชาชีพพาณิชย์นาวีมีความซับซ้อนและเผชิญความท้าทายสูงเนื่องจากต้องดำเนินงานภายใต้กรอบข้อกำหนดและมาตรฐานบังคับระดับโลกตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามสำหรับคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2010 ซึ่งกำกับดูแลโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศเพื่อความปลอดภัยสากล (International Maritime Organization, 2011) มาตรฐานดังกล่าวบังคับให้สถานศึกษาต้องมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและเครื่องจำลองสถานการณ์การเดินเรือขั้นสูงที่มีราคาสูง ตลอดจนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมเจ้าท่าในฐานะหน่วยงานควบคุมมาตรฐานคนประจำเรือภายในประเทศ ส่งผลให้ต้นทุนต่อหน่วยในการผลิตผู้เรียนสาขานี้สูงกว่าสาขาวิชาชีพทั่วไปถึง 3 - 5 เท่า

วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชในฐานะสถาบันผลิตกำลังคนเฉพาะทางของรัฐเผชิญวิกฤตการณ์ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างด้านงบประมาณแผ่นดินเนื่องจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพุทธศักราช 2568 แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีสัดส่วนงบลงทุนจัดซื้อครุภัณฑ์เพียงร้อยละ 20 ของงบประมาณทั้งหมด ขณะที่รายจ่ายประจำในหมวดบุคลากรและดำเนินงานสูงถึงร้อยละ 65 (ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ, 2567) โครงสร้างการคลังที่แข็งตัวนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างงบประมาณภาครัฐกับมาตรฐานสากลในการจัดหาเทคโนโลยีราคาสูง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสภาวการณ์ทางการศึกษาที่ระบุว่าการจัดสรรงบประมาณรายหัวแบบเดิมไม่สะท้อนต้นทุนจริงของการจัดการศึกษาเฉพาะทาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ส่งผลกระทบต่อเนื่องทำให้เกิดช่องว่างสมรรถนะของครูผู้สอนที่ขาดโอกาสในการฝึงตัวปฏิบัติงานจริงบนเรือสินค้าเพื่ออัปเดตเทคโนโลยีสากล (SkillSea, 2023)

เมื่อพิจารณาบริบทภายในของวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชพบว่าสถานศึกษามีฐานทุนทางสังคมและศักยภาพคุณภาพผู้เรียนในระดับยอดเยี่ยมโดยผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 87.47 (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา, 2567) และวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกข้อตกลงมากถึง 188 แห่ง (วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช, 2567) ทว่ากลไกความร่วมมือส่วนใหญ่ยังคงเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์เชิงพิธีการและขาดการประสานงานเชิงลึกในระดับปฏิบัติการ ส่งผลให้เกิดภาวะการทำงานแบบแยกส่วนหรือสภาวะการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถระดมทรัพยากรหรือเข้าถึงเทคโนโลยีขั้นสูงของภาคเอกชนมาทดแทนส่วนขาดแคลนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แม้ว่างานวิจัยร่วมสมัยในต่างประเทศจะเน้นย้ำถึงการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนเทคโนโลยีในสถาบันอาชีวศึกษาด้วยการสร้างระบบนิเวศความร่วมมือแนวราบ แต่ยังคงมีช่องว่างงานวิจัยด้านหลักฐานเชิงประจักษ์จากการนำกลไกดังกล่าวไปปฏิบัติใช้จริงในบริบทการอาชีวศึกษาพาณิชย์นาวีที่มีต้นทุนครุภัณฑ์สูง

เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตเชิงโครงสร้างและปิดช่องว่างสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการกำกับดูแลเครือข่ายมาประยุกต์ใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารจัดการไปสู่ความสัมพันธ์แนวราบที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความไว้วางใจและการแบ่งปันทรัพยากร ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Rhodes, R. A. W., 1997) อันนำมาสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือ หรือโมเดล NMC - Partnership ซึ่งได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระยะแรกเรียบร้อยแล้ว โดยขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ 4C ได้แก่ การร่วมออกแบบหลักสูตร การบริหารทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการรับรองสมรรถนะ เพื่อเปลี่ยนบทบาทสถานประกอบการเอกชนจากผู้รับนักศึกษาฝึกงานเชิงรับมาเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ผู้ร่วมรังสรรค์คุณค่าเชิงรุก การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลการทดลองนำรูปแบบการบริหารดังกล่าวไปใช้จริงในบริบทพื้นที่ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของการแบ่งปันทรัพยากรทางกายภาพและประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาจริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือ ในด้านความสำเร็จของการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีร่วมกัน และประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการเครือข่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา (research and development design) ในระยะการประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้จริง (implementation phase) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการนำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือไปปฏิบัติงานจริงในบริบทของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานเชิงระบบตามหัวข้อของการนำไปใช้จริง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้จริงตลอดปีการศึกษาพุทธศักราช 2568 จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มหลัก เพื่อให้ครอบคลุมทั้งมิติภาคผู้เชี่ยวชาญการจัดการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมผู้ใช้บัณฑิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 บุคลากรภายในวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช มีประชากรทั้งหมดจำนวน 105 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 คน ซึ่งได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โครงสร้างสายงานบริหารและการปฏิบัติการเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ (Strata) ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 12 คน กลุ่มคณาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาชีพหลักจำนวน 48 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนและเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวน 22 คน การสุ่มตัวอย่างในลักษณะนี้ช่วยให้สถาบันได้รับตัวแทนที่มีความเชี่ยวชาญและบทบาทหน้าที่ที่ครอบคลุมโครงสร้างการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยการบริหารจัดการของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

1.2 ผู้แทนจากสถานประกอบการเครือข่ายอุตสาหกรรมทางทะเล มีประชากรเป็นสถานประกอบการเครือข่ายจำนวน 188 แห่ง และได้กลุ่มตัวอย่างผู้แทน จำนวน 128 คน จากสถานประกอบการ 128 แห่ง (แห่งละ 1 คน) ซึ่งได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากจากบัญชีทำเนียบเครือข่ายพันธมิตรเฉพาะทางที่ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเชิงลึกกับสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 188 แห่ง ประกอบด้วยบริษัทกองเรือพาณิชย์และตัวแทนอุตสาหกรรมเดินเรือเดินทะเลระหว่างประเทศจำนวน 54 คน สถานประกอบการด้านช่างกลเรือและวิศวกรรมเครื่องกลเรือจำนวน 42 คน และบริษัทโลจิสติกส์รวมถึงธุรกิจท่าเทียบเรือและการบริหารจัดการชายฝั่งจำนวน 32 เพื่อเข้าร่วมศึกษาประเด็นการมีส่วนร่วมเชิงยุทธศาสตร์และประเมินระดับความสำเร็จในการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันในสภาพแวดล้อมหน้างานจริงของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแนวทางการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสัดส่วนที่ครอบคลุมนี้สนับสนุนแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี ที่ระบุว่าการประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรมเชิงระบบจำเป็นต้องได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากภาคีเครือข่ายที่ครอบคลุมทุกมิติการทำงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเชิงทดลองภาคสนามครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรเพื่อวัดประสิทธิผลของการนำนวัตกรรมไปใช้จริง ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การจัดการสถานศึกษาด้วยรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือ (NMC - Partnership Model) ผ่านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ การร่วมออกแบบหลักสูตร การบริหารทรัพยากรและงบประมาณร่วมกัน การพัฒนาบุคลากรแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการรับรองสมรรถนะร่วมกัน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกัน ประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร และระดับความไว้วางใจระหว่างเครือข่ายความร่วมมือพันธมิตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ภาคสนาม แบ่งออกเป็นสามประเภทหลัก ดังนี้

3.1 แบบบันทึกการปฏิบัติงาน (Operational Logbook) เป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพจำนวน 5 ข้อรายการสำหรับจดบันทึกสถิติและร่องรอยการเข้าใช้งานครุภัณฑ์ขั้นสูง โครงสร้างพื้นฐาน และเครื่องจำลองสถานการณ์ (Simulators) ของภาคเอกชน ตลอดจนสถิติจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของครูและนักศึกษา โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

3.2 แบบประเมินระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการประสานความร่วมมือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 8 ข้อข้อสอบ ตามหลักเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert, R., 1932) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1951) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ทั้งฉบับ

3.3 แบบบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เป็นเครื่องมือสำหรับรวบรวมมติที่ประชุม ประเด็นปัญหา และแนวทางการตัดสินใจร่วมกันในการบริหารจัดการเครือข่าย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ดำเนินการโดยผู้วิจัยตามลำดับขั้นตอนภาคสนามอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ขั้นเตรียมการ ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการแบ่งปันทรัพยากรทางกายภาพ (Resource Sharing) ระหว่างวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชและผู้แทนสถานประกอบการพันธมิตรเครือข่ายอุตสาหกรรมทางทะเล มีการลงนามและทบทวนบันทึกความเข้าใจเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดตารางเวลาและเงื่อนไขการเข้าใช้ประโยชน์จากเครื่องจำลองสถานการณ์และโครงสร้างพื้นฐานของภาคเอกชนนอกเวลาทำการเพื่อไม่ให้กระทบต่อการดำเนินงานปกติของบริษัท ซึ่งกระบวนการเตรียมความพร้อมและการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี ที่เน้นย้ำว่าการประเมินหรือการทดลองจัดกิจกรรมเชิงระบบที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายจำเป็นต้องสร้างบรรทัดฐานความเข้าใจที่ตรงกันตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564)

4.2 ขั้นดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือ (NMC - Partnership Model) ไปขับเคลื่อนและทดลองใช้จริงในวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชตลอดปีการศึกษาพุทธศักราช 2568 โดยดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน สถาบันมีการปรับตารางเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายได้เข้าใช้เครื่องจำลองสถานการณ์ห้องเครื่องและระบบอู่ต่อเรือจำลองของสถานประกอบการเครือข่าย ควบคู่ไปกับการจัดส่งครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพหลักไปฝังตัวปฏิบัติงานจริงบนเรือสินค้าของกองเรือพาณิชย์ในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อปรับปรุงและอัปเดตสมรรถนะเชิงเทคนิคให้เท่าทันมาตรฐานสากล ซึ่งกระบวนการทดลองใช้รูปแบบนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมหน้างานจริงนี้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาของเครสเวลล์ที่สนับสนุนการประเมินประสิทธิผลของโมเดลในบริบทพื้นที่จริงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการแก้ไขข้อจำกัดเชิงโครงสร้างขององค์กร (Creswell, J. W. & Creswell, J. D., 2018)

4.3 ขั้นติดตามและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบตลอดช่วงการทดลองปฏิบัติงาน โดยทำการบันทึกสถิติการใช้งานครุภัณฑ์หลักจำลองสถานการณ์และพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องผ่านแบบบันทึกการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ควบคู่กับการรวบรวมเอกสารรายงานการประชุมของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อนำมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและอุปสรรคหน้างาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้จัดเวทีสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) ทุกสิ้นภาคเรียนร่วมกับผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้แทนสถานประกอบการเพื่อรวบรวมข้อค้นพบและหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสมรรถนะการบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและรอบด้านนี้สอดคล้องกับคำแนะนำของสุวิมล ว่องวาณิช ที่ระบุว่าการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่จริงต้องประสานเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อสะท้อนร่องรอยความสำเร็จและข้อจำกัดของนวัตกรรมได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ผลดำเนินงานใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ดังนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินระดับความสำเร็จด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปแปลผลตามเกณฑ์ตัดสินระดับคุณภาพ

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกปฏิบัติงานและรายงานการประชุมด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ประเด็นตามกรอบยุทธศาสตร์ ร่วมกับการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เพื่อจัดหมวดหมู่ประเด็นและยืนยันความถูกต้องของข้อเท็จจริง

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือในบริบทวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชตลอดปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นการแสดงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ตามตัวแปรที่ศึกษาในระยะการทดลองปฏิบัติงานจริง ซึ่งคณะผู้วิจัยได้จำแนกการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนหลัก เพื่อให้เห็นร่องรอยความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือในสถานการณ์จริงอย่างละเอียดและชัดเจนดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามกลไกการแบ่งปันทรัพยากรทางกายภาพ (Resource Sharing) ระหว่างสถานศึกษาและผู้แทนจากสถานประกอบการเครือข่ายพันธมิตรจำนวน 128 คน จาก 128 แห่ง ที่ได้ร่วมจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนกลางและคลังครุภัณฑ์ขั้นสูงนอกเวลาทำการเพื่อเติมเต็มข้อจำกัดด้านงบประมาณลงทุนของภาครัฐ โดยคณะผู้วิจัยได้นำคะแนนความสำเร็จที่ได้จากแบบประเมินมาคำนวณหาค่าทางสถิติเพื่อสะท้อนภาพความสำเร็จเชิงประจักษ์ ซึ่งรายละเอียดของระดับความสำเร็จในการแบ่งปันครุภัณฑ์จำลองสถานการณ์และพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานจริงปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันจากการทดลองปฏิบัติงานจริง (N = 128)

รายการประเมินความสำเร็จด้านทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ	ลำดับที่
1. ระดับความทั่วถึงในการเข้าถึงเครื่องจำลองสถานการณ์การเดินเรือและห้องเครื่องของภาคเอกชน	4.88	0.33	มากที่สุด	1
2. คุณภาพและความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม ที่ได้รับสนับสนุนจากเครือข่าย	4.82	0.39	มากที่สุด	2
3. การลดความซ้ำซ้อนในการจัดซื้อครุภัณฑ์เทคโนโลยีขั้นสูงราคาสูงของรัฐ	4.76	0.44	มากที่สุด	3
4. ความเพียงพอของชั่วโมงการฝึกปฏิบัติงานจริงบนเรือและพื้นที่อู่ต่อเรือ	4.71	0.47	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันจากการทดลองปฏิบัติงานจริงของสถานประกอบการเครือข่ายพันธมิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรกคือ ระดับความทั่วถึงในการเข้าถึงเครื่องจำลองสถานการณ์การเดินเรือและห้องเครื่องของภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 รองลงมาคือ คุณภาพและความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมที่ได้รับสนับสนุนจากเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 และลำดับสุดท้ายคือ ความเพียงพอของชั่วโมงการฝึกปฏิบัติงานจริงบนเรือและพื้นที่อู่ต่อเรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน พบว่า การจัดสรรเวลาเข้าใช้เครื่องจำลองสถานการณ์นอกเวลาทำการปกติของสถานประกอบการ ช่วยให้นักศึกษาสาขาช่างกลเรือและเดินเรือได้เข้าฝึกปฏิบัติจริงเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 120 ชั่วโมงต่อคนต่อปีการศึกษา และช่วยให้วิทยาลัยแก้ไขปัญหาข้อจำกัดด้านเครื่องจำลองสถานการณ์ที่ไม่เพียงพอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคลากรภายในวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชจำนวน 82 คน ที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกับภาคีเครือข่ายเอกชนตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือแนวราบเพื่อทลายข้อจำกัดการทำงานแบบแยกส่วน โดยผู้วิจัยได้ประมวลผลคะแนนระดมความคิดเห็นและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่บันทึกไว้ในระบบการดำเนินงานเพื่อนำมาคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งรายละเอียดของระดับประสิทธิผลในการประสานงานและการสร้างความไว้วางใจเชิงอัตลักษณ์ระหว่างหน่วยงานปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กร (n = 82)

รายการประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ	ลำดับที่
1. ความถี่และความสม่ำเสมอในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศเครือข่าย	4.82	0.35	มากที่สุด	1
2. ความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ปัญหาหน้างานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน	4.74	0.38	มากที่สุด	2
3. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกันในการบริหารจัดการคลังวัสดุฝึกอบรมสากล	4.68	0.42	มากที่สุด	3
4. ระดับความไว้วางใจและการยอมรับในบทบาทความเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคน	4.59	0.53	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	**4.71**	**0.42**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กร ในบริบท พื้นที่การทดลองปฏิบัติงานจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความถี่และความสม่ำเสมอในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 รองลงมาคือ ความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ปัญหาหน้างานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ระดับความไว้วางใจและการยอมรับในบทบาทความเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากรายงานการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนพบว่า การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศและการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ปัญหาหน้างาน และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างวิทยาลัยและสถานประกอบการเครือข่าย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการในสถานการณ์จริงมาวิเคราะห์และอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกัน

จากผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการพบว่าระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความสำเร็จในการเข้าถึงเครื่องจำลองสถานการณ์การเดินเรือและห้องเครื่องของภาคเอกชนมีค่าคะแนนสูงสุดเชิงประจักษ์ การดำเนินกลยุทธ์การแบ่งปันทรัพยากรทางกายภาพนอกเวลาทำการช่วยให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงเครื่องจำลองการเดินเรือแบบเต็มรูปแบบและพื้นที่อู่ต่อเรือจริงที่มีมูลค่าสูงของภาคเอกชน โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันนี้ช่วยให้สถานศึกษาแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณและเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงอย่างทั่วถึง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้เกิดความสำเร็จดังกล่าวเป็นเพราะการสร้างข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นทางการทำให้ภาคเอกชนมีความมั่นใจและยินดีสนับสนุนทรัพยากร สภาวการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ระบุว่าการจัดสรรงบประมาณรายหัวแบบเดิมไม่สะท้อนต้นทุนจริงของการจัดการศึกษาเฉพาะทาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ที่ยืนยันว่าการสร้างความร่วมมือเพื่อใช้ห้องปฏิบัติการและครุภัณฑ์ร่วมกันช่วยลดอุปสรรคด้านต้นทุนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กร

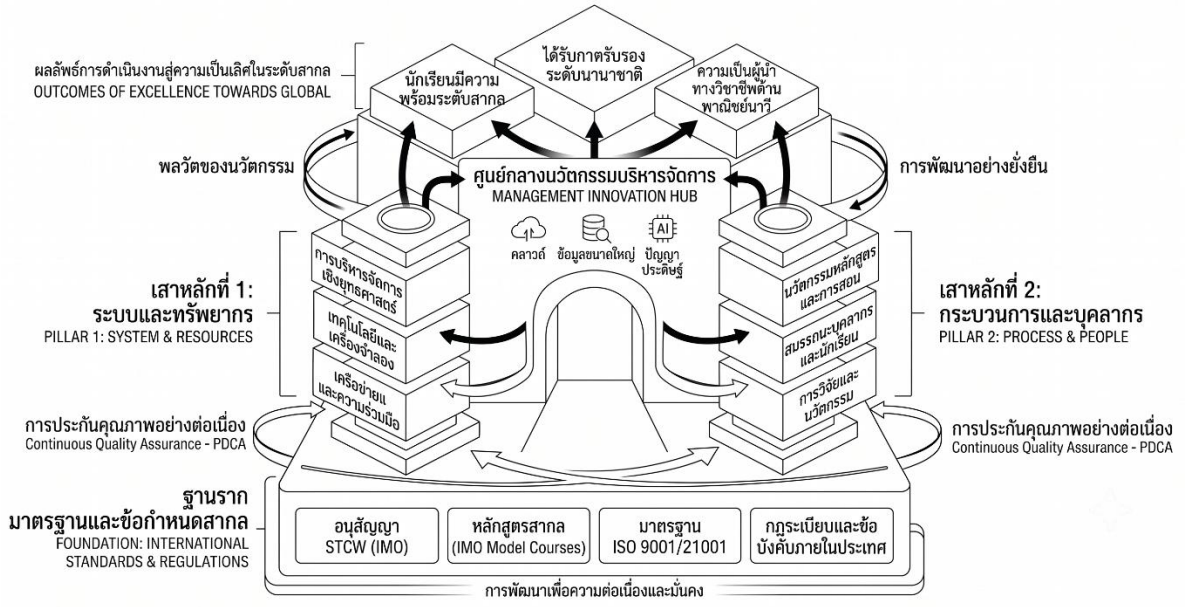
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือพบว่าบุคลากรภายในสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกันผ่านระบบสารสนเทศกลางช่วยลดปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนภายในหน่วยงาน และปรับเปลี่ยนบทบาทของสถานประกอบการเอกชนจากเดิมที่เป็นเพียงผู้รับนักศึกษาฝึกงานเชิงรับให้กลายมาเป็นหุ้นส่วนผู้ร่วมรังสรรค์คุณค่าเชิงรุกในการผลิตกำลังคน การทลายระบบการทำงานแบบต่างคนต่างทำช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาหน้างาน การสร้างความสัมพันธ์แนวราบเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการกำกับดูแลเครือข่ายของ Rhodes, R. A. W. ที่เน้นการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความพึ่งพาอาศัยกันและการแลกเปลี่ยนทรัพยากรภายใต้ความไว้วางใจเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและขจัดข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐ (Rhodes, R. A. W., 1997) ที่ชี้ว่าระบบสารสนเทศกลางและการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความไว้วางใจและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้การประสานงานประสบความสำเร็จสูงสุดในด้านการสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ เนื่องจากระบบดังกล่าวช่วยให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและประสานงานได้แบบเรียลไทม์ลดขั้นตอนทางราชการที่ซับซ้อน และสนับสนุนแนวคิดของ วุฒิชัย รักชาติ ที่ยืนยันว่าองค์ประกอบความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศเฉพาะทางจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างระบบงานที่รัดกุมและมีระบบการกำกับติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพสูง (วุฒิชัย รักชาติ, 2566)

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรคำนึงถึงในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) ขอบเขตของการศึกษาจำกัดอยู่เพียงบริบทของวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราชซึ่งเป็นสถานศึกษาเฉพาะทางเพียงแห่งเดียว การนำผลไปปรับใช้ในสถาบันอื่นจึงต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่าง 2) รูปแบบการวิจัยเป็นการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบตลอดปีการศึกษา โดยไม่มีกลุ่มควบคุมหรือการเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง และ 3) ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากการประเมินความคิดเห็นและการรายงานตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนจากอคติในการประเมิน (Self - reporting Bias) ได้

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบจากการทดลองใช้รูปแบบ จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามโครงการวิจัยเรื่อง “ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือในบริบทวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช” นำไปสู่การสะท้อนประสิทธิผลของ (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2) รูปแบบการบริหารวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลด้วยกลไกเครือข่ายความร่วมมือ (Nakhon Si Thammarat Maritime College Partnership Model: NMC - Partnership Model) ซึ่งเป็น กลไกการเปลี่ยนผ่าน (Transformation Mechanism) ที่สำคัญในการยกระดับโครงสร้างการบริหารงานราชการจากระบบเดิมสู่การเป็นศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางระดับสากล โดยมีโครงสร้างการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบผ่าน 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ฐานทุนทรัพยากรและมาตรฐานสากล (Resource and Standard Capital Base) คือ องค์ความรู้จากข้อกำหนดบังคับของอนุสัญญา STCW 2010 และคลังครุภัณฑ์เทคโนโลยีขั้นสูงของภาคเอกชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สำคัญ และเชื่อมโยงสู่องค์ประกอบที่ 2 กลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4C (4C Strategy Driving Mechanism) คือ กระบวนการทำงานร่วมกันผ่านการร่วมออกแบบหลักสูตร การบริหารทรัพยากรและงบประมาณร่วมกัน การพัฒนาบุคลากรแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการรับรองสมรรถนะร่วมกัน อันเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนบทบาทของสถานประกอบการเอกชนจากผู้รับบริการเชิงรับเป็นหุ้นส่วนผู้ร่วมรังสรรค์คุณค่าเชิงรุก (Active Co - Creator) ผ่านการทำงานบนพื้นฐานความไว้วางใจและการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนกลางร่วมกัน (Shared Facilities) องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์จากการนำรูปแบบไปใช้ (Model Implementation Outcomes) คือ ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเฉพาะทาง ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดสากล และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกับภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบจากการทดลองใช้รูปแบบชี้ให้เห็นว่า ลำพังเพียงการมีงบประมาณหรือคลังครุภัณฑ์ที่ทันสมัย (Physical Resources) ยังไม่เพียงพอที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศได้ แต่จำเป็นต้องมีทักษะกระบวนการบริหารจัดการ (Management Process Skill) ในรูปแบบของการกำกับดูแลเครือข่ายแนวราบ (Network Governance) เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) เพื่อแปรสภาพทรัพยากรของภาคเอกชนให้เกิดการใช้ประโยชน์ร่วมกันผ่านความไว้วางใจเชิงอัตลักษณ์ (Identification - based Trust) และช่วยลดต้นทุนการทำธุรกรรม (Transaction Costs) ระหว่างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างความคิดจากการบริหารแบบตั้งรับและสภาวะการทำงานแบบแยกส่วน (Silo Mentality) ไปสู่การบริหารแบบหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ร่วมสร้างสรรค์ (Strategic Co - creation Management) อันเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงทุนทางสังคมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเข้าด้วยกันเพื่อยกระดับการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งรายละเอียดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดได้ถูกแสดงไว้ดังแผนผังโครงสร้างสถาปัตยกรรมนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลที่ปรากฏ



ภาพที่ 1 แผนผังโครงสร้างสถาปัตยกรรมนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากล

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย การวิจัยเชิงประเมินผลการนำ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านพาณิชย์นาวีสู่มาตรฐานสากลโดยใช้กลไกเครือข่ายความร่วมมือหรือโมเดล NMC - Partnership ไปทดลองใช้จริงในบริบทวิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช พบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ การร่วมออกแบบหลักสูตร การบริหารทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการรับรองสมรรถนะ ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ด้าน โดยผลการประเมินระดับความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ขณะที่ระดับประสิทธิผลของการประสานความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ซึ่งผลการประเมินสะท้อนว่าการแบ่งปันเครื่องจำลองสถานการณ์และพื้นที่อู่ต่อเรือของภาคเอกชนช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณครุภัณฑ์ราคาสูง และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาเฉพาะทางให้สอดคล้องกับข้อบังคับองค์การทางทะเลระหว่างประเทศและอนุสัญญา STCW 2010 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการจากการพึ่งพางบประมาณจัดสรรเพียงอย่างเดียว ไปสู่การสร้างกลไกความสัมพันธ์แนวราบและการประสานประโยชน์ผ่านการแบ่งปันทรัพยากรทางกายภาพนอกเวลาทำการร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย ในระดับปฏิบัติการ ควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการร่วมเพื่อเทียบเคียงสมรรถนะและปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางทะเลอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการจัดทำแผนบัญชีต้นทุนต่อหน่วยที่สะท้อนค่าใช้จ่ายจริงเพื่อจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนในการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ ตตลอดจนนำระบบสมุดประวัติการฝึกปฏิบัติระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และสนับสนุนงบประมาณพัฒนาครูผู้สอนในสาขาวิชาชีพหลักให้มีโอกาสออกไปฝังตัวปฏิบัติงานจริงบนเรือสินค้าของกองเรือพาณิชย์ในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อลดช่องว่างสมรรถนะเชิงเทคนิคหน้างานและต่ออายุใบประกาศนียบัตรคนประจำเรือตามข้อกำหนดของกรมเจ้าท่า ข้อจำกัดของการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากเป็นการศึกษาในบริบทของสถานศึกษาเฉพาะทางเพียงแห่งเดียว เป็นการประเมินผลหลังการทดลองโดยไม่มีกลุ่มควบคุม และอาศัยข้อมูลจากการรายงานตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป จึงควรขยายขอบข่ายการทดลองใช้โมเดลความร่วมมือไปยังสถาบัน

การอาชีวศึกษาเฉพาะทางประเภทอื่นที่มีต้นทุนการผลิตกำลังคนสูง เช่น สาขาวิชาช่างอากาศยาน ระบบขนส่งทางราง หรือการประมง ยิ่งไปกว่านั้น ควรมีการวิจัยติดตามผลในระยะยาว 3 ถึง 5 ปี เพื่อประเมินความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ตลอดจนริเริ่มการวิจัยเชิงประเมินผลตอบแทนทางการลงทุนด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา เพื่อรวบรวมหลักฐานเชิงตัวเลขเกี่ยวกับมูลค่าการลดต้นทุนการจัดซื้อครุภัณฑ์ซ้ำซ้อนของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนนโยบายการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงตอบสนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา. (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช.

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช.

วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช. (2567). ทำเนียบเครือข่ายสถานประกอบการความร่วมมือประจำปี 2567. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยการพาณิชย์นาวีนครศรีธรรมราช.

วุฒิชัย รักชาติ. (2566). การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษายุคใหม่เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). ทฤษฎีการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). รายงานการวิเคราะห์ศักยภาพความต้องการตลาดแรงงานและการยกระดับอุตสาหกรรมทางทะเลของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานสภาวการณ์ทางการศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. (5th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.

International Maritime Organization. (2011). STCW including 2010 Manila Amendments. London: IMO Publishing.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 - 610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 5-55.

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

SkillSea. (2023). Maritime education and training and its stakeholders interconnections and strategies (SkillSea Report D3.5). Netherlands: SkillSea Project Consortium.

บทความวิจัย

การสังเคราะห์กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย*

SYNTHESIZING A READINESS FRAMEWORK FOR AGRICULTURAL AND FOOD SOCIAL ENTERPRISES IN THE TRANSITION TOWARD A LOW-CARBON ECONOMY IN THAILAND'S CLIMATE LAW CONTEXT

ภาณุพงษ์ ณาภูมิ
Bhanupong Nabhumi
ฝ่ายสื่อสารองค์กรและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Corporate Communications and Sustainable Development Department,
Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand, Bangkok, Thailand
Corresponding author E-mail: bhanupong.nab@smebank.co.th
Tel: 062-368-3183

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กฎหมายภูมิอากาศไทย และบริบทของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหาร 2) วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการเตรียมความพร้อมต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และ 3) สังเคราะห์กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบศึกษาเอกสาร คัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 28 รายการ โดยไม่กำหนดปีเริ่มต้นและสืบค้นถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2569 จากฐานข้อมูลวารสารวิชาการ เว็บไซต์หน่วยงานรัฐ และองค์การระหว่างประเทศ โดยคัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ เข้าถึงฉบับเต็ม และตรวจสอบแหล่งที่มาได้ เครื่องมือคือแบบบันทึกและสกัดข้อมูลเอกสาร วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพและการสังเคราะห์เชิงแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารอยู่ในบริบทที่เชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กฎหมายภูมิอากาศ เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ระบบอาหาร และพันธกิจทางสังคม 2) ความพร้อมประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ กฎหมายและนโยบาย ข้อมูลคาร์บอน กระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ การเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับสิ่งแวดล้อม ตลาดและแหล่งทุนสีเขียว และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม และ 3) องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านสามารถจัดเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6 ขั้นภายใต้ SE-LCR Framework ตั้งแต่การรับรู้กติกา การจัดระบบข้อมูล การปรับการดำเนินงาน การบูรณาการผลลัพธ์ การเชื่อมตลาดและแหล่งทุน จนถึงการปรับปรุงบนฐานความเป็นธรรม โดย 6 ด้านอธิบายสิ่งที่กิจการต้องพร้อม ส่วน 6 ขั้นอธิบายแนวทางพัฒนาความพร้อม กรอบดังกล่าวเป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์ที่ยังไม่ได้ทดสอบเชิงประจักษ์ ภาครัฐและหน่วยงานสนับสนุนจึงควรใช้เป็นฐานเบื้องต้นในการออกแบบมาตรการด้านความรู้ ข้อมูล เทคโนโลยี และแหล่งทุนให้เหมาะกับขนาดและศักยภาพของกิจการ พร้อมคำนึงถึงเกษตรกร ชุมชน และกลุ่มเปราะบางในการเปลี่ยนผ่าน

คำสำคัญ: วิสาหกิจเพื่อสังคม, เกษตรและอาหาร, เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ, กฎหมายภูมิอากาศไทย, การเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม

* Received 16 July 2026; Revised 25 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the concepts of a low-carbon economy, Thailand's climate law, and the context of agricultural and food social enterprises; 2) analyze readiness components for the transition toward a low-carbon economy; and 3) synthesize a readiness framework for agricultural and food social enterprises in the context of Thailand's climate law. This study employed qualitative documentary research. Twenty-eight documents were purposively selected without a fixed starting year and were searched through June 15, 2026, from academic databases, government websites, and international organizations. Documents were included when they were relevant to the research objectives, available in full text, and traceable to verifiable sources. The research instrument was a document recording and extraction form. Data were analyzed using qualitative content analysis and conceptual synthesis. The findings revealed that 1) agricultural and food social enterprises operate within a context linking the Sustainable Development Goals, Thailand's climate law, low-carbon economy instruments, food systems, and social missions; 2) readiness consists of six dimensions: legal and policy readiness, carbon data readiness, low-carbon operational readiness, integration of social and environmental outcomes, green market and finance readiness, and just transition readiness; and 3) these six dimensions can be organized into a continuous six-step process under the SE-LCR Framework, beginning with recognizing relevant rules, organizing data, adjusting operations, integrating outcomes, connecting with markets and finance, and continuously improving practices on the basis of fairness. The six dimensions explain what enterprises need to be ready for, while the six steps explain how such readiness can be developed. The framework remains a conceptual synthesis that has not yet been empirically validated. Government agencies and support organizations should therefore use it as an initial basis for designing knowledge, data, technology, and financing support appropriate to enterprise size and capacity, while considering farmers, communities, and vulnerable groups in the transition.

Keywords: Social Enterprise, Agri-Food, Low-Carbon Economy, Climate Law, Just Transition

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับโลก เพราะมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเริ่มส่งผลต่อระบบการผลิต การค้า การเงิน การลงทุน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ อย่างต่อเนื่อง วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ขององค์การสหประชาชาติได้วางกรอบการพัฒนาที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางอาหาร เกษตรกรรมยั่งยืน การจ้างงานที่มีคุณค่า การผลิตและการบริโภคที่รับผิดชอบ การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (United Nations, 2015) สำหรับประเทศไทย รายงานการทบทวนการดำเนินงานตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับชาติโดยสมัครใจ พ.ศ. 2568 สะท้อนว่า การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และชุมชนอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand, 2025) ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายด้านภูมิอากาศในเอกสาร Thailand's Nationally Determined Contribution (NDC) 3.0 โดยตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิให้เหลือ 152 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์

เทียบเท่าในปี ค.ศ. 2035 หรือคิดเป็นการลดลงร้อยละ 47 เมื่อเทียบกับระดับการปล่อยสุทธิในปีฐาน ค.ศ. 2019 (Department of Climate Change and Environment, 2025) ทิศทางดังกล่าวทำให้เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำไม่ใช่ภารกิจของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เท่านั้น แต่เป็นเงื่อนไขใหม่ของกิจการหลายระดับ โดยเฉพาะกิจการด้านเกษตรและอาหารที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน วัตถุดิบ บรรจุภัณฑ์ การขนส่ง การแปรรูป และการจัดการของเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ในระดับนโยบายและกฎหมาย ประเทศไทยกำลังพัฒนากลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นระบบ ร่างพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดระบบบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำบนหลักความเป็นธรรมด้านสภาพภูมิอากาศ (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2568) สาระสำคัญของร่างกฎหมายยังครอบคลุมกลไกข้อมูลก๊าซเรือนกระจก การรายงานและการทวนสอบข้อมูล ระบบซื้อขายสิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ภาษีคาร์บอน คาร์บอนเครดิต กลไกการปรับราคาคาร์บอนข้ามพรมแดน และกองทุนภูมิอากาศ (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2568) ขณะเดียวกัน Thailand Taxonomy ระยะที่ 2 ได้ขยายขอบเขตไปยังภาคเกษตร การก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ การผลิต และการจัดการของเสีย ซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูง (Thailand Taxonomy Board, 2025a) สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรและนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรและอาหารต้องเตรียมความพร้อมมากขึ้น ทั้งด้านความเข้าใจต่อกฎหมายและนโยบายคาร์บอน การจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การปรับกระบวนการผลิต และการสื่อสารผลลัพธ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ตรวจสอบได้ ข้อกำหนดและเครื่องมือเหล่านี้จึงอาจเป็นทั้งภาระ ความเสี่ยง และโอกาสของกิจการ โดยเฉพาะภาระด้านการจัดเก็บและจัดการข้อมูล ต้นทุนในการปรับกระบวนการดำเนินงาน และการพัฒนาความรู้ที่จำเป็น ขณะเดียวกัน ความพร้อมด้านดังกล่าวอาจช่วยให้กิจการสามารถเชื่อมโยงกับตลาด คู่ค้า และแหล่งทุนที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น

วิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นกลุ่มกิจการที่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงเป้าหมายทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน เพราะพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 กำหนดให้วิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นบริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลัก และได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562, 2562) กฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้วิสาหกิจเพื่อสังคมต้องมีลักษณะสำคัญ เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการจ้างงาน แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม และนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางสังคม รวมทั้งต้องจัดทำรายงานผลการประกอบกิจการประจำปี รายงานทางการเงิน และรายงานผลลัพธ์จากการดำเนินกิจการเพื่อสังคม (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562, 2562); (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม, 2568) ด้วยเหตุนี้ วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารจึงเป็นกลุ่มประชากรเชิงเอกสารที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากกิจการกลุ่มนี้มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีพันธกิจทางสังคมชัดเจน และดำเนินงานใกล้ชิดกับเกษตรกร ชุมชน ผู้บริโภค และระบบอาหาร ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ข้อมูลสถานะวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยจากกลุ่มตัวอย่าง 146 แห่ง พบว่า ร้อยละ 15.8 ดำเนินงานในภาคเกษตร ปศุสัตว์และประมง และร้อยละ 4.8 ดำเนินงานด้านอาหารและโภชนาการ โดยร้อยละ 31.5 ของวิสาหกิจเพื่อสังคมทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่างดำเนินงานในระดับพื้นที่ที่เล็กกว่าระดับจังหวัด นอกจากนี้ยังพบข้อจำกัดด้านกระแสเงินสดร้อยละ 34.3 เงินทุนร้อยละ 23.3 การขาดแคลนทักษะด้านการจัดการร้อยละ 13.7 และทักษะทางเทคนิคร้อยละ 10.3 (British Council., 2020) แม้ข้อมูลดังกล่าวไม่ได้ประเมินความรู้หรือทักษะด้านคาร์บอนโดยตรง แต่สะท้อนให้เห็นว่าศักยภาพด้านทุน บุคลากร และความรู้ของวิสาหกิจเพื่อสังคมมี

ความแตกต่างกัน การเพิ่มข้อกำหนดด้านข้อมูลและการจัดการคาร์บอนจึงควรคำนึงถึงขนาดและศักยภาพของกิจการ มิใช่นำมาตรฐานของกิจการขนาดใหญ่มาใช้ในระดับเดียวกันโดยไม่ปรับให้เหมาะสมกับบริบทขณะเดียวกัน การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำต้องไม่ทำให้ภาระด้านต้นทุน ข้อมูล หรือมาตรฐานกลายเป็นเงื่อนไขที่กีดกันเกษตรกรรายย่อย ชุมชน แรงงาน และกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่คุณค่าออกจากกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม (International Labour Organization, 2015)

อย่างไรก็ตาม งานวิชาการเกี่ยวกับวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับพัฒนาการของระบบนิเวศ การสนับสนุนเชิงนโยบาย รูปแบบกิจการ และบทบาทของวิสาหกิจเพื่อสังคมต่อการแก้ไขปัญหาสังคมเป็นหลัก (Doherty, B. & Kittipanya-Ngam, P., 2021) ขณะที่การศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด ช่องว่างดังกล่าวมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อวิสาหกิจเพื่อสังคมที่มีขนาดและศักยภาพแตกต่างกันต้องเผชิญกับข้อกำหนดด้านข้อมูล มาตรฐาน และเครื่องมือคาร์บอนที่เพิ่มขึ้น ขณะที่ยังต้องรักษาพันธกิจทางสังคมและไม่ผลักภาระของการเปลี่ยนผ่านไปยังเกษตรกรและชุมชนที่เกี่ยวข้อง ช่องว่างสำคัญจึงไม่ได้อยู่ที่การอธิบายว่าวิสาหกิจเพื่อสังคมมีพันธกิจทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือไม่ แต่อยู่ที่การสังเคราะห์ว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารควรเตรียมความพร้อมอย่างไร เมื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายภูมิอากาศ กฎหมาย และมาตรการทางเศรษฐกิจเริ่มเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นข้อมูลก๊าซเรือนกระจก กลไกราคาคาร์บอน การทวนสอบผลลัพธ์ การผลิตและการบริโภคที่รับผิดชอบ และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม การวิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งสังเคราะห์กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย เพื่อเสนอฐานคิดเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับกิจการที่ต้องรักษาสมดุลระหว่างความอยู่รอดทางธุรกิจ ผลลัพธ์ทางสังคม การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กฎหมายภูมิอากาศไทย และบริบทของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหาร
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ
3. เพื่อสังเคราะห์กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบศึกษาเอกสาร โดยใช้เอกสารเป็นหน่วยข้อมูลหลักในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนากรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กฎหมายและนโยบายภูมิอากาศไทย เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ วิสาหกิจเพื่อสังคม ระบบเกษตรและอาหาร การพัฒนาที่ยั่งยืน และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม

กลุ่มเอกสารที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยสืบค้นและตรวจสอบเอกสารถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2569 จากฐานข้อมูลวารสารวิชาการ เว็บไซต์ทางการของหน่วยงานภาครัฐด้านภูมิอากาศ วิสาหกิจเพื่อสังคม และการจัดการก๊าซเรือนกระจก ธนาคารแห่งประเทศไทย องค์การสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนแหล่งเผยแพร่งานวิชาการที่สามารถตรวจสอบได้ เกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ 1) เอกสารภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย 2) เป็นกฎหมาย นโยบาย มาตรฐาน คู่มือ รายงาน หรือ

ผลงานวิชาการที่ระบุแหล่งที่มาและปีเผยแพร่ชัดเจน 3) สามารถเข้าถึงเอกสารฉบับเต็มและมีสาระเพียงพอต่อการสกัดข้อมูล และ 4) เป็นเอกสารที่ยังเกี่ยวข้องกับบริบทการศึกษาหรือเป็นฉบับล่าสุดที่เผยแพร่ ณ เวลาสืบค้น โดยไม่กำหนดปีเริ่มต้นตายตัวเพื่อให้ครอบคลุมเอกสารฐานเชิงกฎหมาย แนวคิด และมาตรฐานที่ยังมีความสำคัญ ส่วนเกณฑ์คัดออก ได้แก่ เอกสารซ้ำหรือฉบับที่ถูกแทนที่ ข่าวหรือสื่อประชาสัมพันธ์ทั่วไป เอกสารที่ไม่สามารถตรวจสอบแหล่งที่มา ไม่สามารถเข้าถึงฉบับเต็ม หรือมีเนื้อหาไม่สัมพันธ์โดยตรงกับประเด็นศึกษา

จากการสืบค้นเบื้องต้นพบเอกสาร 54 รายการ เมื่อตัดเอกสารซ้ำหรือฉบับที่ถูกแทนที่ 6 รายการ เหลือ 48 รายการ จากนั้นคัดออกจากการพิจารณาเบื้องต้น 17 รายการ เหลือเอกสารสำหรับอ่านฉบับเต็ม 31 รายการ และคัดออกหลังการอ่านฉบับเต็มอีก 3 รายการ จึงมีเอกสารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 28 รายการ โดยจำแนกตามเนื้อหา ประเภท แหล่งที่มา และช่วงปีเผยแพร่เป็น 5 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปเอกสารที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มเอกสาร

กลุ่มเอกสาร	จำนวน	ประเภทเอกสารและแหล่งที่มาหลัก	ช่วงปีเผยแพร่ (ค.ศ.)
1. กฎหมายและนโยบายภูมิอากาศไทย	7	ร่างกฎหมาย แผนปฏิบัติการ ยุทธศาสตร์ NDC และรายงานประเทศ จากหน่วยงานรัฐไทยและ UNFCCC	2021 - 2025
2. เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ	5	Thailand Taxonomy คู่มือ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานคาร์บอนเครดิต จากธนาคารแห่งประเทศไทย Thailand Taxonomy Board และองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	2025 - 2026
3. วิสาหกิจเพื่อสังคม	6	กฎหมาย ประกาศ คู่มือ และรายงานวิจัย/สำรวจ จากราชกิจจานุเบกษา สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม และ British Council	2019 - 2025
4. การพัฒนาที่ยั่งยืน ระบบเกษตรและอาหาร และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม	4	วาระระดับโลก รายงานประเทศ รายงานสากล และแนวปฏิบัติ จาก United Nations กระทรวงการต่างประเทศ FAO และ ILO	2015 - 2025
5. งานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6	บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทบทวนจากวารสารวิชาการไทยและต่างประเทศ	2021 - 2025
รวม	**28**		**2015 - 2026**

หมายเหตุ: ช่วงปีเผยแพร่แสดงเป็น ค.ศ. เพื่อให้เปรียบเทียบเอกสารภาษาไทยและต่างประเทศในมาตรฐานเดียวกัน โดยเอกสารที่เผยแพร่ก่อนช่วงนโยบายปัจจุบันได้รับการคัดเลือกเฉพาะกรณีที่เป็นเอกสารฐานเชิงกฎหมาย แนวคิด หรือมาตรฐานที่ยังเกี่ยวข้องกับการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกและสกัดข้อมูลเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อบันทึกข้อมูลสำคัญจากเอกสารแต่ละรายการ ได้แก่ ประเภทและแหล่งที่มาของเอกสาร สาระสำคัญ แนวคิดหลัก ประเด็นด้านกฎหมายและนโยบาย ประเด็นด้านเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ประเด็นด้านวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเด็นด้านเกษตรและอาหาร และนัยต่อการเตรียมความพร้อมของกิจการ ผู้วิจัยตรวจสอบความครอบคลุมและความสอดคล้องของรายการบันทึกกับวัตถุประสงค์การวิจัย และทดลองใช้กับเอกสารบางส่วนเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมก่อนปรับปรุงและนำไปใช้สกัดข้อมูลจากเอกสารทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยสืบค้นเอกสารตามขอบเขตและแหล่งข้อมูลที่กำหนด คัดกรองตามเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก อ่านเอกสารฉบับเต็ม สกัดข้อมูลตามแบบบันทึก และจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพร่วมกับการสังเคราะห์เชิงแนวคิด โดยเริ่มจากการอ่านเอกสารซ้ำ กำหนดรหัสประเด็น จัดกลุ่มและเปรียบเทียบประเด็นร่วมและประเด็น

ต่างระหว่างเอกสาร จากนั้นเชื่อมโยงหลักฐานจากเอกสารกับประเด็นที่สังเคราะห์ได้ โดยแยกระหว่างสาระที่พบจากเอกสาร การตีความของผู้วิจัย และข้อเสนอเชิงสังเคราะห์ ก่อนสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความพร้อม 6 ด้าน และจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบดังกล่าวเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อม 6 ขั้นภายใต้ SE-LCR Framework ทั้งนี้ ผู้วิจัยจัดทำตารางสกัดข้อมูลและเมทริกซ์เชื่อมโยงแหล่งเอกสาร รหัสประเด็น และองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ เพื่อรักษาร่องรอยของการวิเคราะห์และสามารถตรวจสอบที่มาของข้อค้นพบได้

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลดำเนินการโดยการตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล ผ่านการเปรียบเทียบสาระจากเอกสารกฎหมายและนโยบาย เอกสารของหน่วยงานรัฐ องค์การระหว่างประเทศ และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของข้อค้นพบกับข้อมูลในตารางสกัดและเมทริกซ์การวิเคราะห์ ทั้งนี้ การวิจัยใช้เฉพาะเอกสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะ ไม่ได้เก็บข้อมูลจากบุคคล ไม่ใช้การสัมภาษณ์หรือการสังเกต และไม่มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยดำเนินการตามหลักจริยธรรมทางวิชาการด้วยการอ้างอิงแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้องและไม่บิดเบือนสาระสำคัญของเอกสาร

ผลการวิจัย

จากการสกัดและสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่คัดเข้าเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 28 รายการ ซึ่งประกอบด้วยเอกสารกฎหมายและนโยบายภูมิอากาศไทย เอกสารด้านเครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ เอกสารด้านวิสาหกิจเพื่อสังคม เอกสารด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน เกษตร อาหาร และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม รวมทั้งบทความวิชาการ บทความวิจัย และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอกสารมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์เนื้อหา เปรียบเทียบประเด็นร่วม และสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กฎหมายภูมิอากาศไทย และบริบทของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหาร

ผลการสังเคราะห์เอกสารตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แนวคิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และทิศทางการพัฒนากฎหมายภูมิอากาศไทย เอกสารที่ศึกษาแสดงให้เห็นว่า เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำมิได้จำกัดอยู่เฉพาะการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แต่ครอบคลุมการปรับระบบการผลิต การใช้ทรัพยากร การจัดการของเสีย การขนส่ง การบริโภค และการดำเนินงานของกิจการหลายระดับ โดยเฉพาะกิจการที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรและอาหาร

เมื่อจัดกลุ่มเอกสารด้านกฎหมายและนโยบายภูมิอากาศไทย พบว่า ประเทศไทยกำลังพัฒนาระบบรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำผ่านหลายกลไก ได้แก่ เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก ระบบข้อมูลก๊าซเรือนกระจก การรายงานและการทวนสอบข้อมูล กลไกราคาคาร์บอน คาร์บอนเครดิต ภาษีคาร์บอน กลไกการปรับราคาคาร์บอนข้ามพรมแดน และกองทุนภูมิอากาศ กลไกเหล่านี้ทำให้การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตต้องอาศัยทั้งความเข้าใจด้านกฎหมาย ความพร้อมด้านข้อมูล และความสามารถในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเงื่อนไขใหม่ทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

ผลการสกัดข้อมูลจากเอกสารด้านเครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ พบว่า Thailand Taxonomy และแนวทางการพัฒนาโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจของประเทศไทยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจถูกเชื่อมโยงกับเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม ข้อมูลคาร์บอน และการเงินเพื่อความยั่งยืน เอกสารกลุ่มนี้สะท้อนว่า ภาคเกษตรและอาหารมีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในหลายมิติ ทั้งการผลิต การใช้พลังงาน การจัดการวัตถุดิบ การจัดการของเสีย บรรจุภัณฑ์ การขนส่ง และการลดผลกระทบตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ในส่วนของวิสาหกิจเพื่อสังคม ผลการสังเคราะห์เอกสารพบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมมีสถานะเป็นนิติบุคคลที่มีพันธกิจทางสังคมชัดเจน และมีระบบการรายงานผลการประกอบกิจการและผลลัพธ์จากการดำเนินกิจการเพื่อ

สังคมตามกฎหมายและแนวทางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะดังกล่าวทำให้วิสาหกิจเพื่อสังคมแตกต่างจากกิจการชุมชนหรือผู้ประกอบการรายย่อยทั่วไป เพราะมีทั้งเป้าหมายทางธุรกิจ เป้าหมายทางสังคม และโครงสร้างการรายงานที่สามารถต่อยอดไปสู่การรายงานผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอนได้ อย่างไรก็ตาม เอกสารด้านวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ศึกษายังให้ความสำคัญกับการจดทะเบียน การใช้กำไรเพื่อวัตถุประสงค์ทางสังคม และการรายงานผลลัพธ์ทางสังคมเป็นหลัก ส่วนประเด็นความพร้อมต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำยังไม่ปรากฏเป็นกรอบเฉพาะที่ชัดเจน

ตารางที่ 2 บริบทเชิงนโยบาย กฎหมาย และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

ประเด็นบริบท	สาระสำคัญที่สังเคราะห์ได้	นัยต่อวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหาร
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป้าหมายภูมิอากาศ	เอกสารด้าน SDGs และเป้าหมายภูมิอากาศเชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน	กิจการด้านเกษตรและอาหารต้องเชื่อมการดำเนินงานกับความมั่นคงทางอาหาร การผลิตที่รับผิดชอบ และการลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ
กฎหมายภูมิอากาศไทย	เอกสารด้านกฎหมายและนโยบายภูมิอากาศวางระบบข้อมูล การรายงาน กลไกคาร์บอน และการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่าน	วิสาหกิจเพื่อสังคมต้องเตรียมความพร้อมด้านกฎหมาย ข้อมูล และการจัดการผลกระทบจากมาตรการคาร์บอน
เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ	เอกสารด้าน Taxonomy และคาร์บอนเครดิตเชื่อมกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับเกณฑ์สิ่งแวดล้อมและการเงินสีเขียว	กิจการต้องเตรียมข้อมูลและปรับกิจกรรมให้สื่อสารกับตลาด แหล่งทุน และมาตรฐานด้านคาร์บอนได้
ฐานกฎหมายของวิสาหกิจเพื่อสังคม	เอกสารด้านวิสาหกิจเพื่อสังคมกำหนดสถานะนิติบุคคล พันธกิจทางสังคม และการรายงานผลลัพธ์	โครงสร้างการรายงานเดิมสามารถพัฒนาให้เชื่อมกับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอนได้
ระบบอาหารและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม	เอกสารด้านระบบอาหารและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม เกษตรกร ชุมชน และแรงงาน	การลดคาร์บอนในกิจการเกษตรและอาหารต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่า

โดยสรุป วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารตั้งอยู่ในบริบทที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กฎหมายภูมิอากาศไทย เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ระบบอาหาร และพันธกิจทางสังคม การสังเคราะห์เอกสารจึงชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนากรอบการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกิจการกลุ่มนี้

2. องค์ประกอบสำคัญของการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

ผลการสังเคราะห์เอกสารตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมด้านกฎหมายและนโยบาย ความพร้อมด้านข้อมูลคาร์บอน ความพร้อมด้านกระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ ความพร้อมด้านการเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ความพร้อมด้านตลาดและแหล่งทุนสีเขียว และความพร้อมด้านการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม องค์ประกอบดังกล่าวได้จากการจัดรหัสและเปรียบเทียบประเด็นร่วมที่ปรากฏข้ามเอกสารทั้ง 5 กลุ่ม โดยเชื่อมโยงแหล่งเอกสารกับรหัสประเด็นในตารางการวิเคราะห์ก่อนจัดกลุ่มและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความพร้อม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความพร้อมด้านกฎหมายและนโยบาย ผลการสกัดข้อมูลพบว่า เอกสารด้านกฎหมายและนโยบายภูมิอากาศ เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก และ Thailand Taxonomy มีประเด็นร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกติกาด้านคาร์บอน ความพร้อมด้านนี้จึงหมายถึงความสามารถของกิจการในการติดตาม ทำความเข้าใจ และประเมินผลกระทบของกฎหมายและนโยบายต่อการดำเนินงานของตน

องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมด้านข้อมูลคาร์บอน ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลเป็นฐานของการรายงาน การติดตาม การทวนสอบ และการใช้เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กิจการจึงต้องสามารถระบุแหล่งปล่อย เก็บข้อมูลกิจกรรม จัดทำหลักฐาน และเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวกับการรายงานผลลัพธ์ของกิจการ

องค์ประกอบที่ 3 ความพร้อมด้านกระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ เอกสารด้านเกษตร อาหาร Taxonomy และคาร์บอนเครดิตให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่วัตถุดิบ พลังงาน น้ำ การผลิต การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ ไปจนถึงการจัดการของเสีย ความพร้อมด้านนี้จึงสะท้อนความสามารถในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้ลดผลกระทบด้านคาร์บอนอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 4 ความพร้อมด้านการเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ผลการสังเคราะห์พบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมมีฐานการรายงานผลลัพธ์ทางสังคมอยู่แล้ว การเตรียมความพร้อมต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำจึงควรต่อยอดให้สามารถวัดและสื่อสารผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอนควบคู่กัน โดยยังคงรักษาพันธกิจทางสังคมของกิจการ

องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมด้านตลาดและแหล่งทุนสีเขียว ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลและผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมมีความเชื่อมโยงกับตลาด คู่ค้า ผู้บริโภค และแหล่งทุนมากขึ้น ความพร้อมด้านนี้จึงหมายถึงความสามารถในการใช้ข้อมูลและคุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อเชื่อมโยงกับโอกาสทางเศรษฐกิจรูปแบบใหม่

องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมด้านการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม ผลการสกัดข้อมูลจากเอกสารด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ระบบอาหาร และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม พบประเด็นร่วมเกี่ยวกับผลกระทบต่อเกษตรกร ชุมชน แรงงาน และกลุ่มเปราะบาง ความพร้อมด้านนี้จึงหมายถึงความสามารถในการลดคาร์บอนโดยไม่ผลักภาระหรือต้นทุนของการเปลี่ยนผ่านไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีข้อจำกัด และยังคงรักษาเป้าหมายทางสังคมของกิจการไว้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

องค์ประกอบความพร้อม	ความหมายจากการสังเคราะห์เอกสาร	ตัวชี้การเตรียมความพร้อมเบื้องต้น
1. ความพร้อมด้านกฎหมายและนโยบาย	ความสามารถในการติดตาม ทำความเข้าใจ และแปลกฎหมายหรือนโยบายคาร์บอนให้เชื่อมกับการดำเนินงานของกิจการ	มีผู้รับผิดชอบติดตามกติกา ประเมินผลกระทบ และแปลงข้อกำหนดเป็นแผนงาน
2. ความพร้อมด้านข้อมูลคาร์บอน	ความสามารถในการระบุแหล่งปล่อย เก็บข้อมูลกิจกรรม จัดทำหลักฐาน และรองรับการรายงานหรือทวนสอบ	มีบัญชีข้อมูลกิจกรรม มีหลักฐานประกอบ และกำหนดผู้รับผิดชอบข้อมูล
3. ความพร้อมด้านกระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ	ความสามารถในการปรับวัตถุดิบ พลังงาน การผลิต การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ และของเสียให้ลดผลกระทบด้านคาร์บอน	ปรับการใช้พลังงาน ลดของเสีย พัฒนาบรรจุภัณฑ์ และจัดการห่วงโซ่คุณค่าอย่างเป็นระบบ
4. ความพร้อมด้านการเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับสิ่งแวดล้อม	ความสามารถในการวัดและรายงานผลลัพธ์ทางสังคมควบคู่กับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอน	มีตัวชี้วัดร่วมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีหลักฐานผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

องค์ประกอบความพร้อม	ความหมายจากการสังเคราะห์เอกสาร	ตัวชี้การเตรียมความพร้อมเบื้องต้น
5. ความพร้อมด้านตลาดและแหล่งทุนสีเขียว	ความสามารถในการใช้ข้อมูลและผลลัพธ์ด้านความยั่งยืนเพื่อเชื่อมโยงกับตลาด คู่ค้า ผู้บริโภค และแหล่งทุน	เตรียมข้อมูลตามเกณฑ์สีเขียว และสื่อสารคุณค่าต่อผู้บริโภค ผู้ให้ทุน และคู่ค้า
6. ความพร้อมด้านการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม	ความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบต่อเกษตรกร ชุมชน แรงงาน และกลุ่มเปราะบางในกระบวนการลดคาร์บอน	มีมาตรการลดภาระต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วม

หมายเหตุ: องค์ประกอบและตัวชี้การเตรียมความพร้อมเป็นแนวทางเบื้องต้นที่ควรประยุกต์ใช้ตามขนาด ทรัพยากร เทคโนโลยี และระดับความพร้อมของแต่ละกิจการ มิได้หมายความว่าวิสาหกิจเพื่อสังคมทุกแห่งต้องดำเนินการครบทุกประเด็นในระดับเดียวกันพร้อมกัน

โดยสรุป องค์ประกอบความพร้อมทั้ง 6 ด้านครอบคลุมมิติด้านกติกา ข้อมูล กระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ ตลาด และความเป็นธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันและเป็นฐานสำหรับการสังเคราะห์เป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมของ SE-LCR Framework ในลำดับถัดไป

3. กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย

ผลการสังเคราะห์เอกสารตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า องค์ประกอบความพร้อมทั้ง 6 ด้านในผลการวิจัยข้อ 2 สามารถจัดความสัมพันธ์เป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่อง 6 ขั้น โดยองค์ประกอบความพร้อมสะท้อนว่า “กิจการควรมีความพร้อมในเรื่องใด” ขณะที่กระบวนการ 6 ขั้นสะท้อนว่า “กิจการควรพัฒนาความพร้อมดังกล่าวอย่างไร” ดังนั้น ทั้งสองส่วนจึงมิใช่ข้อค้นพบคนละชุด แต่เป็นมิติและกระบวนการของกรอบ SE-LCR Framework ชุดเดียวกัน ซึ่งสังเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นด้านกฎหมาย ข้อมูลคาร์บอนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลาดและแหล่งทุน และความเป็นธรรมในการเปลี่ยนผ่าน

ขั้นที่ 1 การรับรู้แรงกดดันและกติกา เป็นการทำความเข้าใจทิศทางของ SDGs เป้าหมายภูมิอากาศ กฎหมายภูมิอากาศ และเครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ แล้วประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับกิจการ

ขั้นที่ 2 การจัดระบบข้อมูลและหลักฐาน เป็นการจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น พลังงาน วัตถุดิบ การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ และของเสีย เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการติดตาม รายงาน ทวนสอบ และสื่อสารผลลัพธ์

ขั้นที่ 3 การปรับกระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ เป็นการนำข้อมูลมาใช้ระบุจุดที่ควรปรับปรุงตั้งแต่การผลิต การแปรรูป การใช้ทรัพยากร การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ และการจัดการของเสีย เพื่อลดผลกระทบด้านคาร์บอนอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 4 การบูรณาการผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นการเชื่อมการวัดและรายงานผลลัพธ์ทางสังคมของวิสาหกิจเพื่อสังคมเข้ากับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอน เพื่อให้การลดคาร์บอนไม่แยกออกจากพันธกิจทางสังคมของกิจการ

ขั้นที่ 5 การเชื่อมตลาดและแหล่งทุนสีเขียว เป็นการนำข้อมูลและผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ไปใช้สื่อสารกับผู้บริโภค คู่ค้า หน่วยงานสนับสนุน และแหล่งทุน เพื่อเชื่อมโยงความพร้อมด้านความยั่งยืนกับโอกาสทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 6 การปรับปรุงต่อเนื่องบนฐานความเป็นธรรม เป็นการนำข้อมูล ผลลัพธ์ และข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลับมาทบทวนและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเกษตรกร ชุมชน แรงงาน และกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่คุณค่า

ตารางที่ 4 กรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมเชิงกระบวนการของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหาร

ขั้นของกรอบแนวทาง	ความหมายจากการสังเคราะห์เอกสาร	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง
1. รับรู้แรงกดดันและกติกา	ทำความเข้าใจทิศทางจาก SDGs เป้าหมายภูมิอากาศ กฎหมายภูมิอากาศ และเครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ	ความพร้อมด้านกฎหมายและนโยบาย, ความพร้อมด้านการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม
2. จัดระบบข้อมูลและหลักฐาน	สร้างระบบข้อมูลกิจกรรมและหลักฐานเพื่อรองรับการรายงาน การติดตาม และการทวนสอบ	ความพร้อมด้านข้อมูลคาร์บอน
3. ปรับกระบวนการดำเนินงาน	ลดผลกระทบด้านคาร์บอนในวัตถุดิบ พลังงาน การผลิต การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ และของเสีย	ความพร้อมด้านกระบวนการดำเนินงานคาร์บอนต่ำ
4. บูรณาการผลลัพธ์สังคมและสิ่งแวดล้อม	วัดและรายงานผลลัพธ์ทางสังคมควบคู่กับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอน	ความพร้อมด้านการเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับสิ่งแวดล้อม, ความพร้อมด้านการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม
5. เชื่อมตลาดและแหล่งทุนสีเขียว	ใช้ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้เพื่อสื่อสารกับตลาด คู่ค้า ผู้บริโภค หน่วยงานสนับสนุน และแหล่งทุน	ความพร้อมด้านตลาดและแหล่งทุนสีเขียว
6. ปรับปรุงต่อเนื่องบนฐานความเป็นธรรม	นำข้อมูล ผลลัพธ์ และข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลับมาทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน	ความพร้อมทั้ง 6 ด้าน

โดยสรุป SE-LCR Framework จัดความพร้อมทั้ง 6 ด้านให้เป็นกระบวนการ 6 ขั้นที่เชื่อมต่อกัน ตั้งแต่การรับรู้กติกา การสร้างฐานข้อมูล การปรับการดำเนินงาน การบูรณาการผลลัพธ์ การเชื่อมตลาดและแหล่งทุน จนถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องบนฐานความเป็นธรรม โดยแต่ละขั้นสามารถเชื่อมโยงกลับไปยังองค์ประกอบความพร้อมที่สังเคราะห์ได้ ดังแสดงในตารางที่ 4

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารตั้งอยู่ในบริบทที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ กฎหมายภูมิอากาศไทย ระบบอาหาร และพันธกิจทางสังคมของกิจการ สะท้อนว่า การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำไม่ใช่ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเพียงด้านเดียว แต่เป็นเงื่อนไขที่เชื่อมโยงการผลิต การใช้ทรัพยากร การค้า การเงิน และผลกระทบทางสังคมเข้าด้วยกัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ที่เน้นการบูรณาการมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (United Nations, 2015) และทิศทางการขับเคลื่อน SDGs ของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือของหลายภาคส่วน (Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand, 2025) ขณะเดียวกัน การพัฒนากฎหมายภูมิอากาศและ Thailand Taxonomy ทำให้เป้าหมายด้านภูมิอากาศเริ่มเชื่อมกับข้อมูล การรายงาน เครื่องมือทางเศรษฐกิจ และเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรและอาหารมากขึ้น (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2568); (Department of Climate Change and Environment, 2025); (Thailand Taxonomy Board, 2025b) ความใหม่ของข้อค้นพบนี้จึงอยู่ที่การขยายการศึกษาวิสาหกิจเพื่อสังคมจากประเด็นระบบนิเวศและนโยบายสนับสนุน ไปสู่ความพร้อมของกิจการภายใต้กติกาด้านภูมิอากาศและเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ซึ่งยังได้รับการกล่าวถึงไม่มากนักในงานเดิม (Doherty, B. & Kittipanya-Ngam, P., 2021)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพร้อมต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้านกฎหมายและนโยบาย ข้อมูลคาร์บอน กระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลาดและแหล่งทุน และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม แสดงให้เห็นว่า ความพร้อมไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในเชิงเทคนิค แต่ต้องอาศัยความรู้ ข้อมูล ความสามารถขององค์กร และแรงสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Yaqzan, S. et al. ที่ศึกษาความพร้อมของ SMEs ต่อการติดตามข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่อุปทาน (Yaqzan, S. et al., 2025) ในบรรดาองค์ประกอบดังกล่าว ข้อมูลคาร์บอนมีบทบาทเป็นฐานเชื่อมระหว่างการทำความเข้าใจกฎหมาย การปรับกระบวนการดำเนินงาน การรายงานและทวนสอบ ตลอดจนการสื่อสารกับตลาดและแหล่งทุน เพราะหากไม่มีข้อมูลและหลักฐานที่เชื่อถือได้ กิจการย่อมมีข้อจำกัดในการแสดงผลการดำเนินงานด้านคาร์บอน สอดคล้องกับแนวทาง T-VER ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล หลักฐาน และการติดตามผลที่ตรวจสอบได้ (องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก, 2569) และ Thailand Taxonomy ที่เชื่อมกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Thailand Taxonomy Board, 2025a) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาระบบข้อมูลและการปรับกระบวนการดังกล่าวอาจสร้างภาระด้านต้นทุน บุคลากร ความรู้ และเทคโนโลยีแก่กิจการที่มีศักยภาพแตกต่างกัน จึงควรพิจารณาความพร้อมตามขนาดและทรัพยากรของแต่ละกิจการมากกว่ากำหนดให้ทุกแห่งดำเนินการในระดับเดียวกัน

องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงผลลัพธ์ทางสังคมกับผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมเป็นลักษณะที่ทำให้กรอบความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมแตกต่างจากการเตรียมความพร้อมด้านคาร์บอนที่มุ่งเฉพาะประสิทธิภาพของกิจการ เนื่องจากวิสาหกิจเพื่อสังคมต้องรักษาความอยู่รอดทางธุรกิจควบคู่กับพันธกิจทางสังคมและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ Ghosh, S. et al. ที่เสนอให้พิจารณาความยั่งยืนของวิสาหกิจเพื่อสังคมในหลายมิติ (Ghosh, S. et al., 2024) ขณะเดียวกัน การลดคาร์บอนในระบบเกษตรและอาหารอาจเพิ่มต้นทุนหรือภาระด้านมาตรฐานแก่เกษตรกร ชุมชน และผู้ผลิตรายย่อย หากไม่มีมาตรการรองรับ จึงจำเป็นต้องพิจารณาความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมควบคู่กัน สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมของ International Labour Organization และแนวคิดระบบอาหารที่ต้องพิจารณาผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมของ Food and Agriculture Organization of the United Nations ข้อค้นพบนี้จึงเสนอเพิ่มเติมว่า การเตรียมความพร้อมด้านคาร์บอนของวิสาหกิจเพื่อสังคมควรพิจารณาทั้งผลลัพธ์ของกิจการและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่า (International Labour Organization, 2015); (Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2023)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า องค์ประกอบความพร้อมทั้ง 6 ด้านสามารถจัดความสัมพันธ์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6 ขั้นภายใต้ SE-LCR Framework ตั้งแต่การรับรู้กติกา การจัดระบบข้อมูล การปรับกระบวนการดำเนินงาน การบูรณาการผลลัพธ์ การเชื่อมตลาดและแหล่งทุน จนถึงการปรับปรุงต่อเนื่องบนฐานความเป็นธรรม กลไกดังกล่าวสะท้อนว่า การเตรียมความพร้อมไม่ควรดำเนินการเป็นกิจกรรมลดคาร์บอนแบบแยกส่วน แต่ต้องเชื่อมกติกาภายนอกเข้าสู่ข้อมูล การปฏิบัติ ผลลัพธ์ และการเรียนรู้ขององค์กร สอดคล้องกับ El Bilali, H. et al. ที่มองระบบเกษตรและอาหารเป็นระบบที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และนโยบายเข้าด้วยกัน (El Bilali, H. et al., 2021) ความแตกต่างจากงานเกี่ยวกับวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยที่ผ่านมา คือ SE-LCR Framework เชื่อมบริบทวิสาหกิจเพื่อสังคมเข้ากับกฎหมายภูมิอากาศ เครื่องมือคาร์บอน ระบบอาหาร และการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมภายในกรอบเดียวกัน ขณะที่งานเดิมให้ความสำคัญกับพัฒนาการ ระบบนิเวศ และนโยบายสนับสนุนเป็นสำคัญ (British Council., 2020); (Doherty, B. & Kittipanya-Ngam, P., 2021)

จากการสังเคราะห์ดังกล่าว วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารจึงมีพื้นฐานที่จะทำหน้าที่เป็น “ตัวกลางการเปลี่ยนผ่าน” ระหว่างนโยบายคาร์บอนระดับประเทศกับการปฏิบัติในระดับชุมชนและห่วงโซ่คุณค่าอาหาร เนื่องจากมีพันธกิจทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างกิจการและต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย จึงเอื้อต่อการเชื่อมเป้าหมายด้านคาร์บอนกับความเป็นธรรมของการพัฒนา อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ไม่ได้หมายความว่า SMEs ทั่วไปไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ แต่สะท้อนว่า ลักษณะเชิงพันธกิจของวิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นฐานที่เอื้อต่อการบูรณาการมิติทางสังคมและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมเข้ากับการปรับตัวด้านคาร์บอนมากกว่ากิจการที่ไม่ได้กำหนดพันธกิจดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ บทบาทดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เมื่อกิจการมีความพร้อมด้านกฎหมาย ข้อมูล กระบวนการ ผลลัพธ์ ตลาด และความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดจากการใช้เอกสารจำนวน 28 รายการที่คัดเลือกตามขอบเขตและเกณฑ์ของการศึกษา จึงอาจไม่ครอบคลุมเอกสารหรือมุมมองทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง และการคัดเลือกแบบเจาะจงอาจได้รับอิทธิพลจากขอบเขตที่ผู้วิจัยกำหนด นอกจากนี้ กฎหมายและมาตรการด้านภูมิอากาศของไทยยังอยู่ระหว่างการพัฒนา ทำให้รายละเอียดบางประการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทในอนาคต ที่สำคัญ SE-LCR Framework เป็นกรอบเชิงสังเคราะห์จากเอกสารและยังไม่ได้รับการตรวจสอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือทดลองใช้กับวิสาหกิจเพื่อสังคมจริง จึงควรใช้เป็นกรอบตั้งต้นสำหรับการศึกษาและนำไปตรวจสอบเชิงประจักษ์ในระยะต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ SE-LCR Framework ซึ่งเป็นกรอบเชิงสังเคราะห์สำหรับอธิบายการเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในบริบทกฎหมายภูมิอากาศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ความรู้เดิมที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาการ ระบบนิเวศ นโยบายสนับสนุน และข้อจำกัดของวิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นหลัก (British Council., 2020); (Doherty, B. & Kittipanya-Ngam, P., 2021) กรอบนี้เพิ่มมุมมองด้าน “ความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่าน” โดยเชื่อมองค์ความรู้ 4 ชุด ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กฎหมายภูมิอากาศไทย เครื่องมือเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และบริบทของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารเข้าด้วยกัน ความใหม่จึงไม่ได้อยู่ที่องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แต่เกิดจากการจัดความสัมพันธ์ขององค์ความรู้เหล่านี้ให้เป็นกรอบการปรับตัวที่เชื่อมทั้งมิติทางธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมกลไกของ SE-LCR Framework แยกความพร้อมออกเป็นสองระดับที่สัมพันธ์กัน คือ องค์ประกอบความพร้อม 6 ด้าน ซึ่งอธิบายว่า “กิจการต้องพร้อมในเรื่องใด” และ กระบวนการ 6 ขั้น ซึ่งอธิบายว่า “กิจการพัฒนาความพร้อมนั้นอย่างไร” โดยเริ่มจากการรับรู้กติกาและแรงกดดัน นำไปสู่การจัดระบบข้อมูล การปรับกระบวนการดำเนินงาน การบูรณาการผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม การเชื่อมตลาดและแหล่งทุน และการนำผลลัพธ์กลับมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องบนฐานความเป็นธรรม ภายในกลไกดังกล่าว ข้อมูลคาร์บอนทำหน้าที่เป็นฐานเชื่อมระหว่างกฎหมาย การดำเนินงาน ผลลัพธ์ และการเข้าถึงโอกาสทางตลาดและแหล่งทุน ขณะที่การเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขกำกับไม่ให้การปรับตัวของกิจการผลักภาระไปยังเกษตรกร ชุมชน แรงงาน หรือกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่คุณค่า ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 SE-LCR Framework: กรอบความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

กรอบ SE-LCR จึงออกแบบมาเฉพาะสำหรับ วิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีพันธกิจทางสังคม และมีห่วงโซ่คุณค่าเชื่อมโยงกับเกษตรกรหรือชุมชน หากนำไปประยุกต์ใช้กับวิสาหกิจเพื่อสังคมสาขาอื่นหรือ SMEs ทั่วไป จำเป็นต้องปรับประเด็นข้อมูล ตัวชี้การเตรียมความพร้อม และกระบวนการให้สอดคล้องกับลักษณะกิจการและห่วงโซ่คุณค่าของแต่ละสาขา ทั้งนี้ SE-LCR Framework ยังเป็น กรอบเชิงสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร ซึ่งยังไม่ได้รับการตรวจสอบเชิงประจักษ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือทดลองใช้กับกิจการจริง จึงเป็นองค์ความรู้ตั้งต้นสำหรับการนำไปทดสอบ พัฒนา และปรับใช้ในงานวิจัยระยะต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การเตรียมความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารต่อเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำเป็นกระบวนการปรับตัวที่ต้องเชื่อมโยงกฎหมายภูมิอากาศ ข้อมูลคาร์บอน การดำเนินงาน ผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลาด แหล่งทุน และความเป็นธรรมของการเปลี่ยนผ่านเข้าด้วยกัน ผลการสังเคราะห์นำไปสู่ SE-LCR Framework ซึ่งจัดองค์ประกอบความพร้อมและกระบวนการพัฒนาให้สัมพันธ์กัน โดยมุ่งให้กิจการสามารถปรับตัวต่อกติกาคาร์บอนควบคู่กับการรักษาความอยู่รอดทางธุรกิจ พันธกิจทางสังคม และไม่ผลักภาระของการเปลี่ยนผ่านไปยังเกษตรกร ชุมชน แรงงาน หรือกลุ่มเปราะบางในห่วงโซ่คุณค่า ในเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานสนับสนุนควรพัฒนามาตรการที่เหมาะสมกับขนาด ทรัพยากร และระดับความพร้อมของวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายภูมิอากาศ การจัดการข้อมูลคาร์บอน การเข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งทุน รวมทั้งสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงหรือการจับคู่กับบริษัทเอกชนหรือภาคส่วนในห่วงโซ่อุปทานที่มีระบบการวัด การรายงาน และการทวนสอบข้อมูลก๊าซเรือนกระจก (MRV) ที่มีความพร้อม เพื่อถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และแบ่งเบาภาระต้นทุนด้านข้อมูลร่วมกัน ในเชิงปฏิบัติ วิสาหกิจเพื่อสังคมควรประเมินระดับความพร้อมของตนเองและพัฒนาความสามารถด้านข้อมูลและการดำเนินงานตามลำดับที่เหมาะสมกับศักยภาพ พร้อมเชื่อมผลลัพธ์ด้านคาร์บอนเข้ากับพันธกิจทางสังคมและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำ SE-LCR

Framework ไปตรวจสอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทดลองใช้กับวิสาหกิจเพื่อสังคมด้านเกษตรและอาหารในบริบทจริง เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวชี้ และกระบวนการ ก่อนพัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินความพร้อมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม. (2568). สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2569 จาก https://www.dcce.go.th/datacenter/3350/

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก หน้า 32-56 (22 พฤษภาคม 2562).

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม. (2568). คู่มือการจัดทำรายงานประจำปีวิสาหกิจเพื่อสังคม. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2569 จาก https://www.osep.or.th/wp-content/uploads/2025/06/คู่มือการจัดทำรายงานประจำปี.pdf

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก. (2569). แนวทางการพัฒนาโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Standard T-VER) ฉบับที่ 7.0. เรียกใช้เมื่อ 10 มิถุนายน 2569 จาก https://ghgreduction.tgo.or.th/en/download/65-rules-and-regulations/324-project-management-approach.html

British Council. (2020). The state of social enterprise in Thailand. Retrieved June 15, 2026, from https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/state_of_social_enterprise_in_thailand_2020_final_web.pdf

Department of Climate Change and Environment. (2025). Thailand's nationally determined contribution (NDC) 3.0. United Nations Framework Convention on Climate Change. Retrieved June 15, 2026, from https://unfccc.int/sites/default/files/2025-11/TH%20NDC%203.0.pdf

Doherty, B. & Kittipanya-Ngam, P. (2021). The emergence and contested growth of social enterprise in Thailand. Journal of Asian Public Policy, 14(2), 251-271.

El Bilali, H. et al. (2021). Sustainable agri-food systems: Environment, economy, society, and policy. Sustainability, 13(11), 6260. https://doi.org/10.3390/su13116260.

Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2023). The state of food and agriculture 2023: Revealing the true cost of food to transform agrifood systems. Retrieved June 15, 2026, from https://www.fao.org/3/cc7724en/cc7724en.pdf

Ghosh, S. et al. (2024). Exploring the sustainability of social enterprises: A scoping review. Journal of Sustainability Research, 6(3), e240044. https://doi.org/10.20900/jsr20240044.

International Labour Organization. (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Retrieved June 15, 2026, from https://www.ilo.org/media/435091/download

Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand. (2025). Thailand's voluntary national review on the implementation of the 2030 agenda for sustainable development 2025. Retrieved June 15, 2026, from https://image.mfa.go.th/mfa/0/OznAy3tii2/E-booking/VNR_2025_%28ENG%29.pdf

Thailand Taxonomy Board. (2025a). Thailand taxonomy phase II: Agricultural sector. Bank of Thailand. Retrieved June 15, 2026, from https://www.bot.or.th/content/dam/bot/financial-innovation/sustainable-finance/green/taxonomy/03_EN_Thailand_Taxonomy-Agriculture_Sector.pdf

Thailand Taxonomy Board. (2025b). Thailand taxonomy phase II: Introduction, conceptual framework and methodological approach. Bank of Thailand. Retrieved June 15, 2026, from https://www.bot.or.th/content/dam/bot/financial-innovation/sustainable-finance/green/taxonomy/01_EN_Thailand_Taxonomy-Introduction.pdf

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. Retrieved June 15, 2026, from https://sdgs.un.org/2030agenda

Yaqzan, S. et al. (2025). Charting the NetZero quest: Exploring the factors affecting UK SMEs' readiness to track supply chain emissions. International Journal of Logistics Research and Applications. Advance online publication, https://doi.org/10.1080/13675567.2025.2578256.

บทความวิจัย

การพัฒนากิจกรรมศิลปะและต่อยอดผลิตภัณฑ์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางใจสำหรับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*

DEVELOPMENT OF ART ACTIVITIES AND CREATIVE PRODUCT DEVELOPMENT TO PROMOTE MENTAL WELL - BEING AMONG HOSPITAL STAFF AT PHRA CHOM KLAO HOSPITAL, PHETCHABURI PROVINCE

ทิพเนตร์ แย้มมณีชัย[1], ตฤณภัทร ชัยสิทธิศักดิ์[1], จาตุรนต์ ปานน้ำผึ้ง[1], ศิริก้อย ชุตาทวีสวัสดิ์[2*], รัตนชฎา เตียวจำเริญ[2]

Tippanet Yaemmaneechai[1], Trinnapat Chaisitthisak[1], Jaturon Pannamphung[1], Sirikoy Chutataweesawas[2*], Rattanachada Tiawchamroen[2]

[1]คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม ประเทศไทย

[1]Faculty of Painting, Sculpture and Graphic Arts, Silpakorn University, Nakhon Pathom, Thailand

[2]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

[2] Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: sirikoy.c@chula.ac.th

*Tel: 061-159-6224

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการในการสร้างสรรค์งานศิลปะ 2) เพื่อออกแบบกิจกรรมศิลปะ 3) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบจากผลงานศิลปะ และ 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะและผลิตภัณฑ์ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่บุตรหลานบุคลากรโรงพยาบาล ศิลปิน และผู้ที่สนใจ กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบอาสาสมัคร จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการ แบบประเมินความพึงพอใจกิจกรรมศิลปะ และแบบประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ระดับ 0.50 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ สำรวจพื้นที่ ศึกษาความต้องการ จัดกิจกรรมศิลปะ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการกิจกรรมศิลปะที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและสะท้อนอัตลักษณ์จังหวัดเพชรบุรี จึงพัฒนากิจกรรมศิลปะและทดลอง ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.58) ผู้เข้าร่วมเห็นว่ากิจกรรมช่วยสร้างความเพลิดเพลิน ลดความเครียด และส่งเสริมการเรียนรู้อัตลักษณ์ท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสามารถต่อยอดผลงานศิลปะเป็นผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ได้แก่ ผ้าห่มและหมอนซุกมือ โดยผลิตภัณฑ์ผ้าห่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.84) และหมอนซุกมืออยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) สะท้อนว่ากระบวนการศิลปะแบบมีส่วนร่วมสามารถส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาศิลปะในพื้นที่และการสร้างมูลค่าเพิ่มจากอัตลักษณ์ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: กิจกรรมศิลปะ, ศิลปะเพื่อสุขภาวะทางใจ, บุคลากรโรงพยาบาล, การพัฒนาผลิตภัณฑ์

* Received 13 July 2026; Revised 18 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

This study aimed to 1) investigate the needs underlying art creation among target participants, 2) design participatory art activities responsive to those needs, 3) develop prototype products derived from the resulting artworks, and 4) evaluate participants' satisfaction with both the art activities and the developed prototypes. A Participatory Action Research (PAR) design was employed. The target population comprised healthcare personnel, hospital staff, staff members' children, artists, and interested community members, from which a sample of 36 participants was recruited through voluntary sampling. Research instruments consisted of a needs assessment questionnaire, an art activity satisfaction questionnaire, and a product satisfaction questionnaire, all of which were validated by expert panels and achieved an Index of Item - Objective Congruence (IOC) of 0.50 or higher. Data were collected across four phases: site exploration, needs assessment, implementation of art activities, and product development. Quantitative data were analyzed using mean and standard deviation (S.D.), while qualitative data were examined through content analysis. Findings indicated a pronounced need among participants for participatory art activities capable of fostering creative expression while reflecting the cultural identity of Phetchaburi Province. Activities designed and implemented on this basis received an overall satisfaction rating of a very high level (M = 4.55, S.D. = 0.58). Participants reported that the activities enhanced enjoyment, reduced stress, and deepened their understanding of local cultural identity. The resulting artworks were subsequently developed into two prototype products - blankets and hand - warmer pillows - which received satisfaction ratings at high (M = 4.47, S.D. = 0.84) and very high (M = 4.75, S.D. = 0.44) levels, respectively. These findings suggest that participatory art processes can effectively promote the well - being of healthcare personnel while simultaneously advancing local artistic development and generating added value from regional cultural identity.
Keywords: Art Activities, Art for Psychological Well - Being, Hospital Staff, Product Development

บทนำ

แนวคิดเรื่องศิลปะเพื่อสุขภาวะ (Art for Well - being) เป็นกิจกรรมทางศิลปะที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลปฐมภูมิ การดูแลในโรงพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทางศิลปะเชิงนันทนาการมากกว่าการใช้ศิลปะบำบัดโดยเฉพาะ (Davies, C. et al., 2016) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั่วโลก ผ่านรายงานที่จัดทำให้องค์การอนามัยโลก (WHO) ของสำนักงานภูมิภาคยุโรป ทั้งจากรายงานของ Daisy Fancourt และ Saoirse Finn ในปี ค.ศ.2019 โดยสังเคราะห์หลักฐานจากงานวิจัยกว่า 3,000 ชิ้น และอ้างอิงเอกสารทางวิชาการกว่า 900 รายการ ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดศิลปะเพื่อสุขภาวะได้รับการประยุกต์ใช้ผ่านกิจกรรมและโครงการในหลากหลายบริบท ทั้งด้านการศึกษา การสร้างเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ได้รับผลกระทบทางจิตใจ โดยศูนย์วิจัยนวัตสหศิลป์เพื่อสุขภาวะ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินกิจกรรมศิลปะบำบัดสำหรับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ตั้งแต่นักเรียนจนถึงผู้สูงอายุ ผ่านการประยุกต์ใช้แนวทางศิลปะบำบัดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Arts Therapy) โดยกลุ่ม Mobile Arts Therapy (MAT) ยังได้นำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์วิกฤตในประเทศไทย เริ่มตั้งแต่วิกฤตอุทกภัย พ.ศ. 2554–2555 ซึ่งกลุ่ม MAT ได้เดินทางเข้าไปยังศูนย์พักพิงผู้ประสบภัยหลายแห่งในกรุงเทพฯ จัดกิจกรรมศิลปะหลากหลายรูปแบบ ทั้งการวาดภาพสะท้อน

อารมณ์ การแสดงละครและการแสดงสด การปั้นงานหัตถกรรม ตลอดจนดนตรีและการขับร้อง เพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้ประสบภัยได้ถ่ายทอดความรู้สึกที่ยากจะสื่อสารด้วยคำพูด (Binson, B. & Kinear, A., 2013) เรื่อยมา จนถึงเหตุการณ์กราดยิงที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนกลุ่มเด็กที่เคยประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศ ผลการจัดกิจกรรมพบว่าผู้เข้าร่วมมีระดับความเครียดและความวิตกกังวลลดลงอย่างชัดเจน รวมถึงสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ กลุ่ม MAT ยังคงพัฒนาและปรับรูปแบบการบำบัดอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์วิกฤตแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2567)

ขณะเดียวกันงานศึกษาด้านสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศชี้ว่าบุคลากรกลุ่มนี้เผชิญกับความเครียดสะสมจากภาระงานอย่างต่อเนื่องจนอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ซึ่งประกอบด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์ การมองความสัมพันธ์ในที่ทำงานในเชิงลบและความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (นิชชุนันท์ ประสารพันธ์และคณะ, 2564) จากการสัมภาษณ์บุคลากรของโรงพยาบาล พบว่าพื้นที่หลายจุดภายในโรงพยาบาลควรได้รับการพัฒนาด้วยงานศิลปะ ไม่ว่าจะเป็นบริเวณหอผู้ป่วยโถงทางเดิน จุดพักคอยของญาติ และพื้นที่เฉพาะทาง เช่น จุดติดต่อขอรับศพโดยสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดศิลปะเฉพาะพื้นที่ (Site - specific Art) เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเยียวยาทางจิตใจ สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าการติดตั้งงานศิลปะในบริเวณทางเข้า ห้องรอ โถงทางเดิน และห้องผู้ป่วย สามารถช่วยเยียวยาจิตใจและสนับสนุนการนำทางภายในสถานพยาบาลได้ (Lankston, L. et al., 2010) อีกทั้งการทบทวนวรรณกรรม ยังพบว่าการรับชมงานทัศนศิลป์ในสถานพยาบาลช่วยส่งเสริมสุขภาวะและความรู้สึกเป็นอยู่ที่ดี ยกระดับประสบการณ์การเข้ารับบริการ ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากความเจ็บปวดและความวิตกกังวล ส่งเสริมความรู้สึกผูกพันต่อสถานที่ และสุขภาพจิตของผู้ป่วย บุคลากร และผู้มาเยี่ยม (Foster, M. W. et al. , 2025) สะท้อนให้เห็นว่าศิลปะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเยียวยา (Healing Environment) ภายในโรงพยาบาล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย พบว่าการจัดกิจกรรมศิลปะเพื่อสุขภาวะส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ผู้ป่วย ผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์วิกฤต เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป แต่มีการจัดกิจกรรมศิลปะเพื่อสุขภาวะมาส่งเสริมให้กับบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับภาระงาน ความเครียด และแรงกดดันจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจด้วยการใช้กิจกรรมศิลปะในประเทศไทยค่อนข้างน้อย โครงการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความต้องการการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะภายใต้บริบทของกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล โดยการออกแบบกิจกรรมศิลปะที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางใจและลดความเครียดในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่มีสุนทรียะที่ช่วยลดความตึงเครียดของสถานพยาบาล สอดคล้องแนวคิดการออกแบบโรงพยาบาลที่ผสมผสานความรู้ทางมานุษยวิทยา เสนอว่าการออกแบบระบบการดูแลที่ดีควรเปิดโอกาสให้เกิดการร่วมออกแบบระหว่างนักออกแบบและบุคลากรทางการแพทย์ มากกว่าการยึดแนวคิดเชิงประโยชน์ใช้สอยเพียงอย่างเดียว (ชัชชล อัจนากิตติ, 2566)

โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมาย มีแนวคิดเรื่องสุขภาวัฒน์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการดูแล ส่งเสริม และป้องกันสุขภาพในมิติองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา และจิตวิญญาณ (เจาะลึกสุขภาพ, 2026) ผู้วิจัยจึงสนใจบูรณาการอัตลักษณ์และทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเพชรบุรีเข้ากับการออกแบบพื้นที่และกิจกรรมภายในโรงพยาบาล ซึ่งจังหวัดเพชรบุรีจะมีทุนทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นทั้งด้านประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม และวิถีชีวิต โดยจากการสำรวจบริบทพื้นที่เบื้องต้นพบว่า พื้นที่ภายในโรงพยาบาลยังสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศและอัตลักษณ์ของสถานที่ได้มากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน บุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่

ของโรงพยาบาลต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเครียดอย่างต่อเนื่อง จึงมีความต้องการกิจกรรมที่เอื้อต่อการผ่อนคลายและการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ จากการหารือร่วมกับผู้บริหารโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลมีความสนใจในการนำกระบวนการทางศิลปะมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาพื้นที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาล ประกอบกับผลการศึกษาบริบทพื้นที่ คณะผู้ดำเนินโครงการจึงเลือกบริเวณโถงผู้ป่วยนอก (OPD) เป็นพื้นที่ดำเนินงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการใช้งานอย่างต่อเนื่องจากบุคลากร ผู้ป่วย และผู้มารับบริการ ภายใต้โครงการศิลปะเพื่อพัฒนาพื้นที่ชุมชนและสิ่งแวดล้อม “ระบายเมือง น้ำตาลเพชร” คณะผู้ดำเนินงานได้ออกแบบกิจกรรมศิลปะที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อนำไปติดตั้งในพื้นที่ภายในโรงพยาบาล กระบวนการดังกล่าวมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สะท้อนอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลและจังหวัดเพชรบุรี พร้อมต่อยอดสู่การพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์ที่เชื่อมโยงกับทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ อันเป็นแนวทางในการบูรณาการศิลปะเพื่อพัฒนาทั้งสภาพแวดล้อมและจิตใจของบุคลากรในโรงพยาบาล นำไปสู่การประยุกต์ใช้กับโรงพยาบาลที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคต (Karnik, M. et al., 2014)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

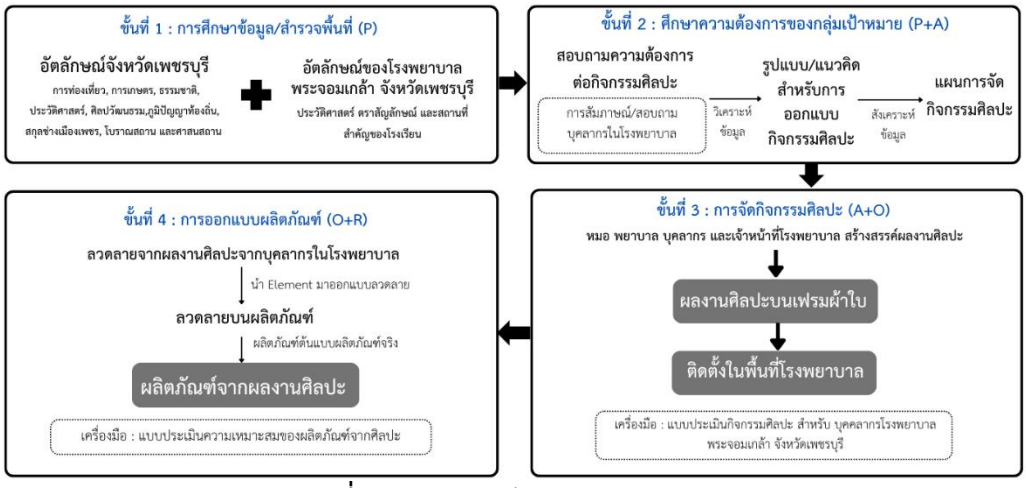
1. เพื่อศึกษาความต้องการในการสร้างสรรค์งานศิลปะของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อออกแบบกิจกรรมศิลปะสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบจากผลงานศิลปะที่สร้างสรรค์โดยบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะและผลิตภัณฑ์ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน (PAOR) (Kemmis, S. & McTaggart, R., 1988) ได้แก่ P - Plan (วางแผน) มองหาปัญหาแล้วคิดวิธีแก้ไข A - Act (ปฏิบัติ) ลงมือทำตามวิธีที่คิดไว้ O - Observe (สังเกต) เก็บข้อมูลและดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น R - Reflect (สะท้อนคิด) เพื่อปรับปรุงต่อ

โดยสามารถสรุปวิธีการดำเนินวิจัยเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพวิธีการดำเนินวิจัย

การดำเนินงานมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลและสำรวจบริบทของพื้นที่เพื่อวิเคราะห์อัตลักษณ์ของจังหวัดเพชรบุรีและโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี (P) 2) การศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยให้บุคลากรโรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรมศิลปะผ่านแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปออกแบบกิจกรรม (P+A) 3) การจัดกิจกรรมศิลปะกับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล บุคลากร และเจ้าหน้าที่ร่วมสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ จากนั้นนำผลงานไปติดตั้งภายในพื้นที่โรงพยาบาล (A+O) และ 4) การนำผลงานศิลปะมาต่อยอดเป็นลวดลายและพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น (O+R)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่ บุตรหลานบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ศิลปิน และผู้ที่สนใจ

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Voluntary Sampling) ตามความสมัครใจของผู้เข้าร่วม ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล บุตรหลานของบุคลากร ศิลปินในพื้นที่ และนักเรียนที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม รวม 36 คน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความต้องการต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ลักษณะข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 ข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านศิลปะ ความคาดหวัง ความรู้สึกภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ที่ได้รับ การรับรู้คุณค่าทางวัฒนธรรม ความประทับใจ และข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับดีมาก 4 หมายถึง ระดับดี 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมศิลปะ จำนวน 7 ข้อ ด้านวิทยากร จำนวน 3 ข้อ และด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 3 ข้อ รวม 13 ข้อ ใช้วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบประเมินความเหมาะสมต่อผลิตภัณฑ์ศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับดีมาก 4 หมายถึง ระดับดี 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด จำแนกออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมรายผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และตอนที่ 2 การประเมินด้านประโยชน์ใช้สอย จำนวน 5 ข้อ รวม 13 ข้อ ใช้วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมศิลปะ ศิลปะเพื่อสุขภาวะ และแนวคิดศิลปะเฉพาะพื้นที่ (Site - specific Art)

2. การศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและบริบทพื้นที่จริงในโรงพยาบาล

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย 3 ชุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนและการทำวิจัยมากกว่า 5 ปี โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ระดับ 0.50 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความต้องการต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาความต้องการ แนวคิด และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมศิลปะและการพัฒนาพื้นที่ภายในโรงพยาบาล ผลการสำรวจถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมศิลปะแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 2 ขั้นปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมศิลปะร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยให้บุคลากรโรงพยาบาลร่วมสร้างสรรค์ผลงานศิลปะตามแนวทางจากระยะที่ 1 แล้วนำผลงานไปติดตั้งภายในพื้นที่โรงพยาบาล

ระยะที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) ภายหลังการดำเนินกิจกรรมศิลปะ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เพื่อประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม กระบวนการดำเนินงาน และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ระยะที่ 4 ขั้นสะท้อนผล (Reflect) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินความเหมาะสมต่อผลิตภัณฑ์ศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เพื่อประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ศิลปะที่พัฒนาขึ้น ในด้านรูปแบบ ความสวยงาม การใช้งาน และความสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล เพื่อสรุปและสะท้อนผลการดำเนินงานทั้งกระบวนการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับดี
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากข้อเสนอแนะปลายเปิดในแบบสอบถามและแบบประเมิน นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และตีความสาระที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำมาใช้อธิบายและสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. ผลการสัมภาษณ์ความต้องการต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (15 คน)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คำตอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	เพศหญิง	9 คน	60%
	เพศชาย	6 คน	40%
อายุ	20 - 25 ปี	3 คน	20%
	26 - 34 ปี	4 คน	26.67%
	35 - 44 ปี	2 คน	13.33%
	45 - 54 ปี	5 คน	33.33%
	55 - 60 ปี	1 คน	6.67%
	อายุเฉลี่ย 38.1 ปี		
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	1 คน	6.67%
	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล	1 คน	6.67%
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านบริหาร	1 คน	6.67%
	แพทย์	2 คน	13.33%
	นักเทคนิคการแพทย์	1 คน	6.67%
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1 คน	6.67%
	นักวิชาการสาธารณสุข	2 คน	13.33%
	หัวหน้างานประชาสัมพันธ์	1 คน	6.67%
	นักประชาสัมพันธ์	3 คน	20.00%
	พนักงานธุรการ	2 คน	13.33%

1.2 ผลการสัมภาษณ์ความต้องการต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ผลการสำรวจบริบทพื้นที่ภายในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า โรงพยาบาลมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรภายใต้แนวคิดสุขภาวัฒน์ ซึ่งมุ่งพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมสุขภาวะองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา และจิตวิญญาณ ผ่านการบูรณาการอัตลักษณ์และทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเพชรบุรีเข้ากับการออกแบบพื้นที่และกิจกรรมภายในโรงพยาบาล ภายใต้แนวคิดดังกล่าว บุคลากรมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมศิลปะที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน โดยกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุด คือ กิจกรรมวาดภาพระบายสี เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สามารถเข้าร่วมได้ง่าย ไม่จำเป็นต้องมีพื้นฐานด้านศิลปะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกแผนกได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ผ่านการลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารและบุคลากรมีความคาดหวังว่าผลงานศิลปะจะสามารถนำไปจัดแสดงหรือติดตั้งในพื้นที่ส่วนกลางของโรงพยาบาล พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในให้มีความสวยงามและมีเอกลักษณ์ สะท้อนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่และความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับสถานที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

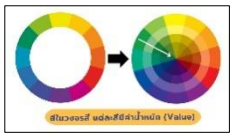
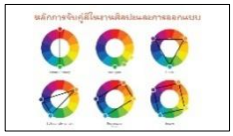
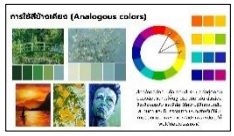
นอกจากนี้ผลการสำรวจยังสะท้อนมุมมองของบุคลากรว่า กิจกรรมศิลปะสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะทางใจในองค์รวมของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านอารมณ์ จิตใจ และความสัมพันธ์ทางสังคม โดยกระบวนการสร้างสรรค์งานศิลปะช่วยให้เกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากภาระงาน เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร อันนำไปสู่การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวัฒน์ ที่มุ่งพัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล

2. ผลการออกแบบกิจกรรมศิลปะสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ผลการสัมภาษณ์ความต้องการต่อกิจกรรมศิลปะได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมศิลปะ โดยกำหนดกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพื้นที่ภายในโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้

ชื่อกิจกรรม: “มหัศจรรย์เมืองเพชร” กิจกรรมสร้างสรรค์ผลงานศิลปะด้วยเทคนิคสีอะคริลิค ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม: 4 - 5 ชั่วโมง (09.00 - 14.00 น.)

ตารางที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมศิลปะ

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม	เวลา	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์
ขั้นนำ	30 นาที	1. ผู้ดำเนินกิจกรรมกล่าวต้อนรับ ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนของกิจกรรม 2. บรรยายความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักการใช้สี ได้แก่ วงจรสี สีคู่ตรงข้าม สีโทนร้อน-เย็น และหลักการจับคู่สีเบื้องต้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้พื้นฐานในการเลือกใช้สี 3. อธิบายแนวคิดของกิจกรรมภายใต้หัวข้อ “มหัศจรรย์เมืองเพชร” พร้อมยกตัวอย่างแรงบันดาลใจ เช่น พระนครคีรี พระราชนิเวศน์มฤคทายวัน วัดสำคัญ ขนมหม้อแกง ชายหาดทะเล และวิถีชีวิตชุมชน รวมทั้งสาธิตเทคนิคการปั๊มสี	สไลด์ประกอบการบรรยาย 1. หลักการใช้สี         2. อธิบายหัวข้อการสร้างสรรค์ผลงานและสถานที่ติดตั้งผลงาน  

ตารางที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมศิลปะ (ต่อ)

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม	เวลา	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์
ขั้นดำเนินกิจกรรม	4 ชั่วโมง	1. ผู้เข้าร่วมออกแบบแนวคิดและตัดกระดาษเป็นรูปทรงที่สะท้อนอัตลักษณ์จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 3 - 5 ชิ้น 2. จัดวางรูปทรงบนเฟรมผ้าใบให้เกิดองค์ประกอบภาพที่เหมาะสม 3. ใช้เทคนิคการปั๊มสีผ่านช่องว่างของรูปทรงกระดาษบนเฟรมผ้าใบ 4. นำแม่แบบกระดาษออก และใช้สีอะคริลิกตกแต่งรายละเอียด เพิ่มสีสัน ลวดลาย และองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ผลงานมีความสมบูรณ์ โดยผู้ดำเนินกิจกรรมให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดตลอดการปฏิบัติงาน	สไลด์ประกอบการบรรยาย  อุปกรณ์ - เฟรมผ้าใบ - กระดาษสำหรับสร้างแม่แบบ - กรรไกร/คัตเตอร์ - สีอะคริลิก - ฟองน้ำสำหรับปั๊มสี - พู่กัน - จานสีและภาชนะใส่น้ำ
ขั้นสรุป	30 นาที	ผู้ดำเนินกิจกรรมสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนความคิดเห็น และประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรม	แบบประเมินความพึงพอใจ 

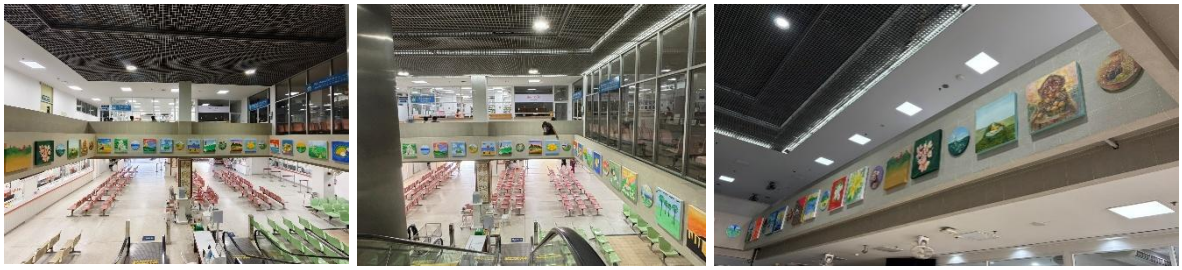
การจัดกิจกรรมร่วมกับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ได้ดำเนินการในวันที่ 16 พฤษภาคม 2569 เวลา 09.00 - 14.00 น. ณ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน ประกอบด้วยบุคลากรของโรงพยาบาล บุตรหลานบุคลากร ศิลปินและบุคคลผู้สนใจ



ภาพที่ 2 ภาพขณะจัดกิจกรรม



ภาพที่ 3 ภาพผลงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ถูกจัดแสดงอยู่ในห้องประชุม



ภาพที่ 4 ภาพการติดตั้งผลงานกับพื้นที่จริง

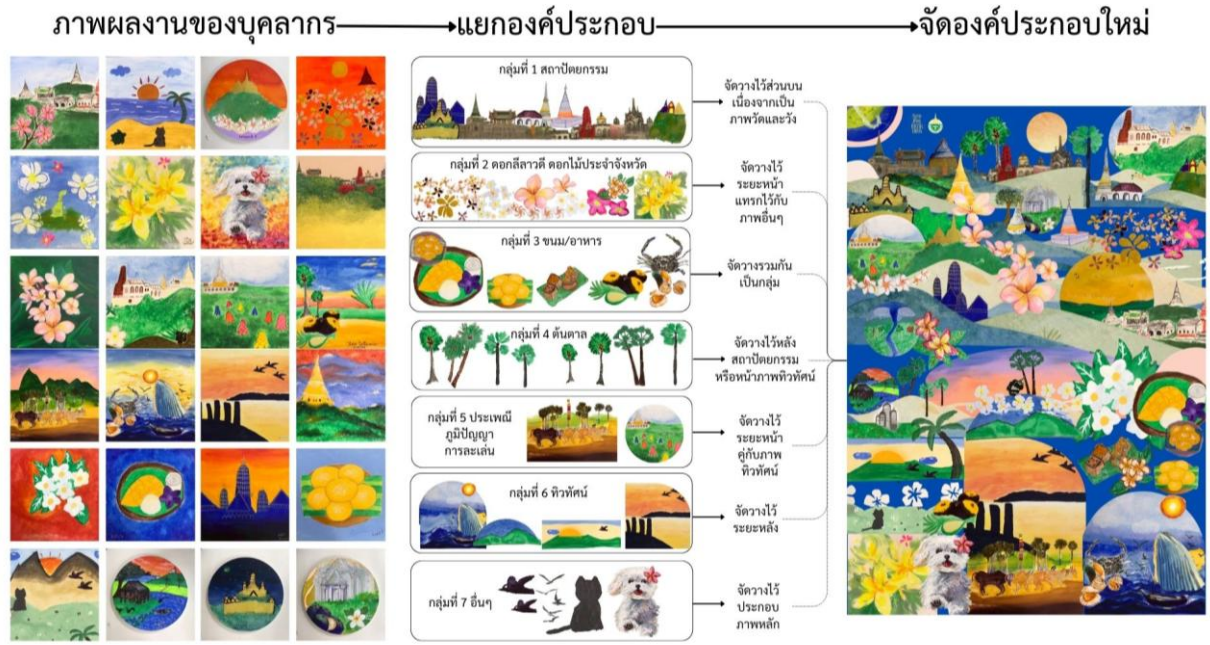
3. ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลงานศิลปะของบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลงานศิลปะของบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เป็นกระบวนการต่อยอดผลงานศิลปะที่สร้างสรรค์ขึ้นจากกิจกรรมศิลปะภายใต้แนวคิดอัตลักษณ์จังหวัดเพชรบุรี โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบทางทัศนศิลป์ที่มีความโดดเด่นจากผลงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ลวดลาย รูปทรง สีสัน และองค์ประกอบศิลป์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับการออกแบบลวดลายสำหรับผลิตภัณฑ์สิ่งทอ โดยคำนึงถึงทั้งคุณค่าด้านความงาม หลักการออกแบบ และความเป็นไปได้ในการผลิตจริง ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ได้แก่ ผ้าห่ม และ หมอนซุกมือ ซึ่งได้รับการออกแบบโดยถ่ายทอดลักษณะเด่นของผลงานศิลปะต้นแบบลงสู่ผลิตภัณฑ์ไลฟ์สไตล์ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างอัตลักษณ์ของผลงานศิลปะกับการใช้งานในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านความสวยงาม ความเหมาะสมเชิงหน้าที่ใช้สอย และคุณภาพของผลิตภัณฑ์

3.1 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าห่ม

การพัฒนาลวดลายสำหรับผลิตภัณฑ์ผ้าห่มเริ่มจากการรวบรวมผลงานศิลปะของบุคลากร ที่สร้างสรรค์ขึ้นจากกิจกรรมศิลปะภายใต้แนวคิด อัตลักษณ์ในจังหวัดเพชรบุรี จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์และจำแนกองค์ประกอบทางทัศนศิลป์ที่ปรากฏในผลงาน โดยจัดกลุ่มตามลักษณะของเนื้อหาและรูปแบบของภาพ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบลวดลายผลิตภัณฑ์ได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิเคราะห์สามารถจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสถาปัตยกรรม 2) กลุ่มดอกลีลาวดีและดอกไม้ประจำจังหวัด 3) กลุ่มอาหารและขนมพื้นถิ่น 4) กลุ่มต้นตาล 5) กลุ่มประเพณี ภูมิปัญญา และการละเล่นพื้นบ้าน 6) กลุ่มทิวทัศน์และธรรมชาติ และ 7) กลุ่มสัตว์ เช่น สุนัข แมว และนก

ภายหลังการจำแนกองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจากแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านรูปทรง ขนาด จังหวะ และความสมดุลของภาพ เพื่อวางแผนการจัดวางลวดลาย ให้เกิดความเหมาะสมกับพื้นที่ของผลิตภัณฑ์ผ้าห่ม โดยคำนึงถึงหลักความเหมาะสม องค์ประกอบศิลป์ ความกลมกลืนของสี เพื่อมุ่งถ่ายทอด อัตลักษณ์ของจังหวัดเพชรบุรีผ่านการผสมผสานองค์ประกอบจากผลงานของบุคลากรให้เกิดเป็นลวดลายร่วมสมัยที่มีเอกภาพ สามารถใช้งานได้จริง และสะท้อนการมีส่วนร่วมของผู้สร้างสรรค์ผลงาน



ภาพที่ 5 การออกแบบลายผ้าห่ม

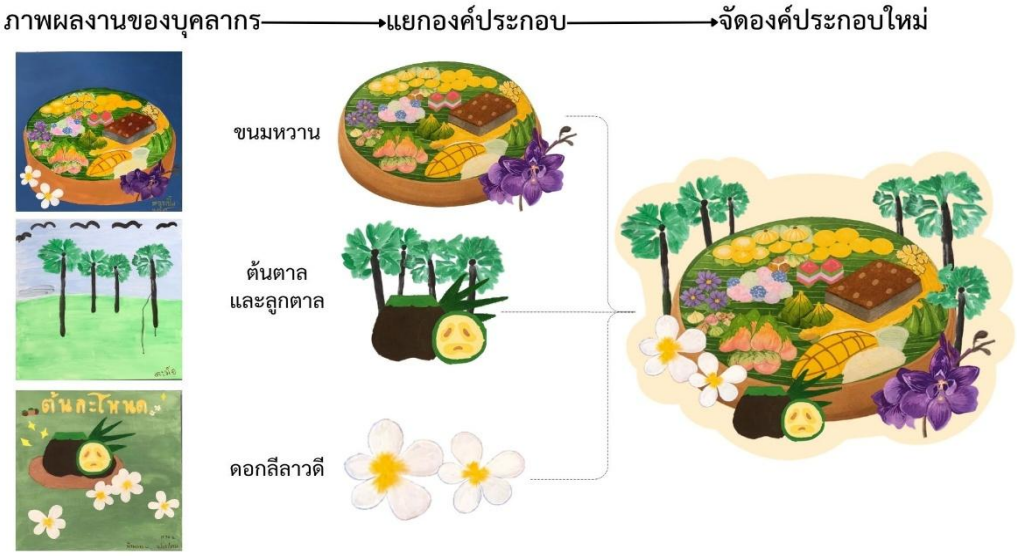


ภาพที่ 6 ผลิตภัณฑ์ผ้าห่ม

3.2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์หมอนซุกมือ

การพัฒนาผลิตภัณฑ์หมอนซุกมือเริ่มต้นจากการคัดเลือกผลงานต้นแบบจำนวน 3 ภาพ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกให้เป็นรูปทรงที่มีเส้นขอบภายนอกไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถผลิตด้วยเทคนิคการ ตัดตามรูป (Die - cut) ได้อย่างเหมาะสม ผลงานที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ ถาดขนมหวานเมืองเพชร ต้นตาล ลูกตาล และดอกลีลาวดี ซึ่งเป็นอัตลักษณ์จังหวัดเพชรบุรี

จากนั้นจึงนำองค์ประกอบทั้ง 3 มาจัดวางให้เกิดความสมดุลโดยจัดวางถาดขนมหวานเมืองเพชร เป็นองค์ประกอบหลักและมีขนาดใหญ่ที่สุดเพื่อเน้นจุดเด่น ต้นตาลถูกจัดวางเป็นองค์ประกอบพื้นหลังเพื่อสร้างมิติและสื่อถึงเอกลักษณ์ด้านทรัพยากรท้องถิ่นของจังหวัด ผลลัพธ์ที่ได้คือผลิตภัณฑ์หมอนซุกมือที่รวบรวมของ ดีจังหวัดเพชรบุรีไว้ภายในชิ้นงานเดียว มีความเรียบง่าย และเหมาะสมต่อการผลิต



ภาพที่ 7 การออกแบบลายหมอนซุกมือ



ภาพที่ 8 ผลิตภัณฑ์หมอนซุกมือ

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะและความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คำตอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	เพศหญิง	26 คน	72.22%
	เพศชาย	10 คน	27.78%
อายุ	น้อยกว่า 10 ปี	1 คน	2.78%
	10 - 19 ปี	7 คน	19.44%
	20 - 29 ปี	13 คน	36.11%
	30 - 39 ปี	8 คน	22.22%
	40 - 49 ปี	5 คน	13.89%
	50 - 59 ปี	2 คน	5.56%
	อายุเฉลี่ย 28.6 ปี		

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตำแหน่ง	แพทย์	1 คน	2.78%
	พยาบาล	8 คน	22.22%
	บุคลากรทางการแพทย์	3 คน	8.33%
	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	12 คน	33.33%
	บุตรหลานบุคลากร	7 คน	19.44%
	อาสาสมัครโรงพยาบาล	1 คน	2.78%
	ข้าราชการครู/อาจารย์	3 คน	8.33%
	บุคคลภายนอกที่สนใจ	1 คน	2.78%

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 4 ผลการประเมินกิจกรรมศิลปะ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

คำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
ด้านที่ 1 ด้านกิจกรรมศิลปะ			
1. กิจกรรมศิลปะมีความน่าสนใจ	4.62	0.454	ดีมาก
2. กิจกรรมมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าร่วม	4.33	0.717	ดี
3. กิจกรรมช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.61	0.599	ดีมาก
4. กิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกทางศิลปะอย่างอิสระ	4.64	0.593	ดีมาก
5. กิจกรรมช่วยสร้างความเพลิดเพลินและผ่อนคลาย	4.72	0.513	ดีมาก
6. กิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อัตลักษณ์และทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเพชรบุรี	4.64	0.543	ดีมาก
7. กิจกรรมช่วยสนับสนุนการเห็นคุณค่าในอัตลักษณ์ของจังหวัดเพชรบุรี	4.72	0.513	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านกิจกรรมศิลปะ	4.62	0.562	ดีมาก
ด้านที่ 2 ด้านวิทยากร			
8.วิทยากรมีความรู้และสามารถอธิบายขั้นตอนกิจกรรมได้ชัดเจน	4.67	0.535	ดีมาก
9. วิทยากรให้คำแนะนำ ดูแล และช่วยเหลือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง	4.69	0.467	ดีมาก
10.วิทยากรมีความเป็นกันเองและสร้างบรรยากาศที่ดีตลอดการทำกิจกรรม	4.78	0.485	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านวิทยากร	4.71	0.496	ดีมาก
ด้านที่ 3 ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก			
11. อุปกรณ์และวัสดุในการทำกิจกรรมมีความพร้อมและเพียงพอต่อผู้เข้าร่วมอบรม	4.58	0.649	ดีมาก
12. สถานที่ในการทำกิจกรรมเอื้อต่อการสร้างสรรค์งานศิลปะ	4.56	0.652	ดีมาก
13. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.06	0.791	ดี
ค่าเฉลี่ยรวมด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.40	0.697	ดี
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	**4.55**	**0.578**	**ดีมาก**

โดยภาพรวมทั้งหมด พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.578) มีรายละเอียดรายข้อและรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านกิจกรรมศิลปะ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.562) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ กิจกรรมศิลปะมีความน่าสนใจ ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.454) กิจกรรมช่วยสร้างความเพลิดเพลินและผ่อนคลาย ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.513) และ กิจกรรมช่วยสนับสนุนการเห็นคุณค่าในอัตลักษณ์ของ

จังหวัดเพชรบุรี ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.513) ซึ่งทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก สรุปได้ว่ากิจกรรมศิลปะสามารถสร้างความสนใจ ความเพลิดเพลิน และส่งเสริมการตระหนักรู้ในอัตลักษณ์ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านวิทยากร พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.496) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วิทยากรมีความเป็นกันเองและสร้างบรรยากาศที่ดีตลอดการทำกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.485) อยู่ในระดับดีมาก สรุปได้ว่าวิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.697) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อุปกรณ์และวัสดุในการทำกิจกรรมมีความพร้อมและเพียงพอต่อผู้เข้าร่วมอบรม ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.649) อยู่ในระดับดีมาก สรุปได้ว่าผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อความพร้อมของอุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อกิจกรรมศิลปะสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานด้านศิลปะมาก่อน แต่มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม โดยก่อนเข้าร่วมหลายคนคาดหวังว่าจะได้รับความสนุกสนาน ความผ่อนคลาย และอยากมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานให้กับโรงพยาบาล แต่ยังคงมีความรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจในทักษะของตนเอง ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่สะท้อนความคิดเห็นในเชิงบวก โดยระบุว่ากิจกรรมช่วยสร้างความสุข ความผ่อนคลาย ลดความเครียด และเปิดโอกาสให้ได้ใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมยังได้เรียนรู้ทั้งด้านเทคนิคการสร้างสรรค์งานศิลปะ การใช้สี และการทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมทั้งตระหนักว่าศิลปะเป็นพื้นที่แห่งการแสดงออกที่ไม่มีผิดหรือถูก และสามารถส่งเสริมสุขภาวะทางใจได้

ผลลัพธ์ของกิจกรรมอีกประการคือผู้เข้าร่วมเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของอัตลักษณ์และทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเพชรบุรีมากยิ่งขึ้น ผ่านการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่ถ่ายทอดเรื่องราวของท้องถิ่น เริ่มเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ เผยแพร่ และต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างสร้างสรรค์

ความประทับใจต่อผู้เข้าร่วมมากที่สุด คือ บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง การได้รับคำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากคณาอาจารย์และทีมงาน รวมถึงความภาคภูมิใจ ความมีส่วนร่วม ที่ผลงานของตนเองจะถูกนำไปจัดแสดงภายในโรงพยาบาล แก่ผู้ป่วย บุคลากร และผู้มาใช้บริการ โดยมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อต้นแบบผลิตภัณฑ์ โดยบุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อต้นแบบผลิตภัณฑ์

คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ผลิตภัณฑ์ที่ 1 ผ้าห่ม			
1.รูปแบบผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและสวยงาม	4.44	0.882	ดี
2. การนำลวดลายจากงานศิลปะบนกำแพงมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสม	4.56	0.726	ดีมาก
3. ลวดลาย สีสัน และองค์ประกอบมีความทันสมัย มีความเหมาะสม	4.44	0.882	ดี
4. ความพึงพอใจโดยรวมต่อผลิตภัณฑ์	4.44	0.882	ดี
ค่าเฉลี่ยโดยรวม ผลิตภัณฑ์ผ้าห่มขนาด 60*120 ซม	4.47	0.843	ดี

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อต้นแบบผลิตภัณฑ์ (ต่อ)

คำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
ผลิตภัณฑ์ที่ 2 หมอนซุกมือ			
1. รูปแบบผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและสวยงาม	4.78	0.441	ดีมาก
2. การนำลวดลายจากงานศิลปะบนกำแพงมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสม	4.89	0.333	ดีมาก
3. ลวดลาย สีสัน และองค์ประกอบมีความทันสมัย มีความเหมาะสม	4.67	0.500	ดีมาก
4. ความพึงพอใจโดยรวมต่อผลิตภัณฑ์	4.67	0.500	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม ผลิตภัณฑ์หมอนซุกมือ	4.75	0.444	ดีมาก
ตอนที่ 2 การประเมินด้านประโยชน์ใช้สอย			
1. ผลิตภัณฑ์สามารถใช้งานได้จริงในชีวิตประจำวัน	**4.56**	**0.726**	**ดีมาก**
2. ขนาด รูปทรง และวัสดุมีความเหมาะสม	4.56	0.726	ดีมาก
3. ผลิตภัณฑ์สามารถใช้เป็นของฝากหรือของที่ระลึก	4.56	0.726	ดีมาก
4. ผลิตภัณฑ์สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ในอนาคต	4.56	0.726	ดีมาก
5. หากมีการนำผลิตภัณฑ์นี้มาจำหน่ายในร้านขายของที่ระลึกของโรงพยาบาล ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมในระดับใด	4.33	0.707	ดี
ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านประโยชน์ใช้สอย	4.66	0.722	ดีมาก

ผลิตภัณฑ์ที่ 1 ผ้าห่ม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.843) อยู่ในระดับดี ซึ่งสะท้อนว่าผู้ประเมินมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการนำลวดลายจากงานศิลปะบนกำแพงมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.726) อยู่ในระดับดีมาก สรุปได้ว่าผู้ประเมินเห็นคุณค่าในแนวคิดการต่อยอดลวดลายศิลปะ ในขณะที่ข้อด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์ ลวดลาย สีสัน และความพึงพอใจโดยรวม ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.882) อยู่ในระดับดีทั้งหมด

ผลิตภัณฑ์ที่ 2 หมอนซุกมือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.444) อยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก และมีแนวโน้มให้คะแนนไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างชัดเจน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำลวดลายจากงานศิลปะบนกำแพงมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.89, S.D. = 0.333) อยู่ในระดับดีมาก สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับแนวคิดการออกแบบที่นำทุนทางศิลปะมาประยุกต์ใช้ได้อย่างโดดเด่น รองลงมาคือ รูปแบบผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและสวยงาม ($\bar{x}$ = 4.78, S.D. = 0.441) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนลวดลาย สีสัน และองค์ประกอบมีความทันสมัย ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.500) และความพึงพอใจโดยรวมต่อผลิตภัณฑ์ ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.500) อยู่ในระดับดีมากเช่นกัน

ด้านประโยชน์ใช้สอยของผลิตภัณฑ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.722) อยู่ในระดับดีมากโดยข้อที่เกี่ยวกับการใช้งานจริงในชีวิตประจำวัน ความเหมาะสมของขนาด รูปทรง และวัสดุ รวมถึงการเป็นของฝากและการต่อยอดเชิงพาณิชย์ ได้รับค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.726) อยู่ในระดับดีมาก ขณะที่ความเหมาะสมในการนำไปจำหน่ายในร้านของที่ระลึกของโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.707) อยู่ในระดับดี แต่ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สะท้อนว่าผลิตภัณฑ์มีศักยภาพด้านการใช้งานและการต่อยอดเชิงพาณิชย์

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการการสร้างสรรค์งานศิลปะ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสนใจที่จะได้ลงมือสร้างสรรค์ผลงานศิลปะร่วมกัน โดยเฉพาะกิจกรรมที่ชื่นชอบคือการวาดภาพระบายสี เนื่องจากเข้าถึงได้ง่ายและไม่จำเป็นต้องมีพื้นฐานด้านศิลปะอีกทั้งยังมีความภูมิใจในความมีส่วนร่วมเมื่อทราบว่าผลงานจะได้ติดตั้งในโถงผู้ป่วย

นอกของโรงพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวัฒน์ของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่มุ่งสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกและการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยเปลี่ยนบทบาทของโรงพยาบาลจากปลายทางของการรักษา สู่ต้นทางของการสร้างสุขภาพผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดศิลปะเพื่อสุขภาวะ (Art for Well - being) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีบทบาทในกระบวนการสร้างสรรค์ มากกว่าการเป็นเพียงผู้รับชม ส่งผลดีต่อสุขภาวะมากกว่าแค่การรับรู้ (Davies, C. et al., 2016) ความต้องการดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลตั้งต้นสำคัญที่นำไปสู่การออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับทักษะเข้าร่วมได้จริง

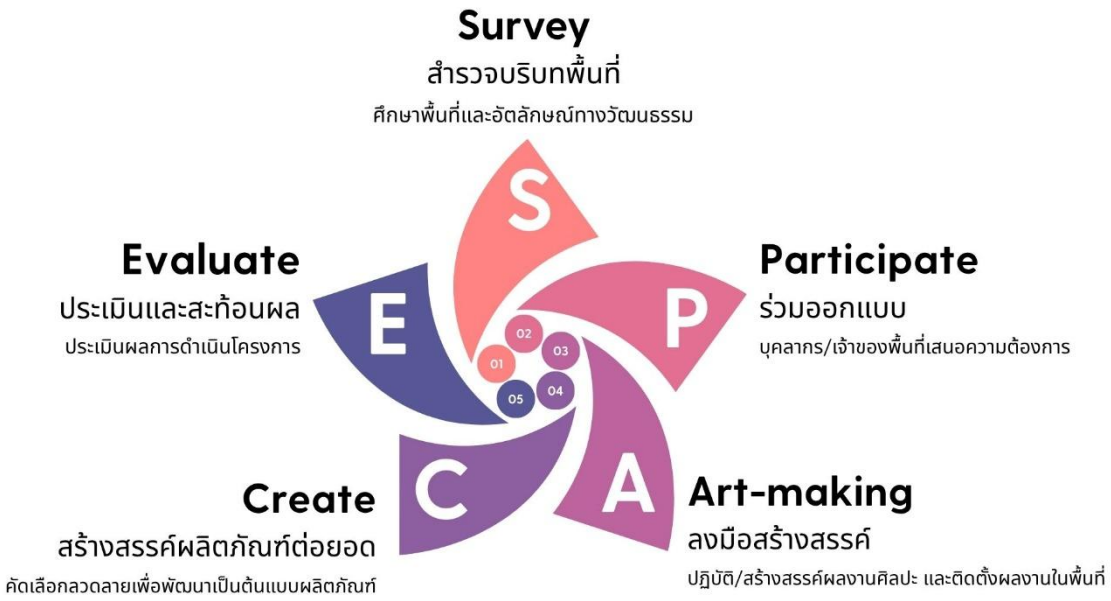
2. ผลการออกแบบกิจกรรมการสร้างสรรค์งานศิลปะ จากการศึกษาพบว่า ผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมศิลปะโดยใช้เทคนิคการปั้ม ฉลุแม่พิมพ์และระบายสีอะคริลิก ใช้เวลาเพียงครึ่งวัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกแผนกมีส่วนร่วมได้โดยไม่จำกัดทักษะทางศิลปะ คล้องกับงานวิจัย ที่ระบุว่า กิจกรรมศิลปะเชิงปฏิบัติ เช่น การวาดภาพและการปั้น ช่วยลดความเครียด ส่งเสริมสุขภาวะทางจิต กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Tjasink, M. et al., 2023) ขณะที่งานวิจัยการออกแบบสื่อศิลปะบำบัดความเครียดเพื่อส่งเสริมสุขภาวะจิตในวัยทำงาน ยังชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมศิลปะที่เข้าถึงง่ายและใช้เวลาไม่นานสามารถส่งเสริมสุขภาวะของวัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรนภา สุขมูลศิริ และรุ่งนภา สุวรรณศรี, 2564) สอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรม ที่พบว่ากิจกรรมศิลปะเชิงสร้างสรรค์ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เสริมสร้างความสามัคคีทางสังคม (social cohesion) และส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของชุมชน (Sonke, J. et al., 2025) อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินพบว่าด้านระยะเวลาของกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผู้เข้าร่วมหลายคนเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาในการทำกิจกรรม จึงเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาปรับรูปแบบและระยะเวลาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

3. ผลการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลงานศิลปะของบุคลากร โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบทางทัศนศิลป์จากผลงานของบุคลากรมาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่ใช้งานได้จริงและสามารถจำหน่ายได้จริง ได้แก่ ผ้าห่มและหมอนซุกมือ ซึ่งสะท้อนอัตลักษณ์และทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากวัสดุท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มจักสานชุมชนบ้านไชยา จังหวัดหนองคาย ที่พบว่าการให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ช่วยให้ผลิตภัณฑ์ที่ได้ยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางท้องถิ่นไว้ได้ พร้อมกับสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจให้แก่ชุมชน (ทรัพย์ อมรภิญโญ, 2564) และผลการวิจัยการพัฒนาของที่ระลึกในการเสริมสร้างความยั่งยืนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ยังชี้ว่าผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกที่สะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะพื้นที่มีบทบาทเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดคุณค่าทางวัฒนธรรมสู่ผู้ใช้งาน ควบคู่ไปกับการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Qiu, L. et al., 2024) ซึ่งสนับสนุนแนวทางของการวิจัยนี้ในการพัฒนาต้นแบบผ้าห่มและหมอนซุกมือให้สามารถต่อยอดใช้เป็นของฝากหรือของที่ระลึกและต่อยอดเชิงพาณิชย์ของโรงพยาบาลได้ในอนาคต

4. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการสร้างสรรค์งานศิลปะและความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมต่อกิจกรรมศิลปะอยู่ในระดับดีมาก และผลการประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ต้นแบบทั้งผ้าห่มและหมอนซุกมืออยู่ในระดับดีถึงดีมาก สามารถอธิบายได้ว่าผลดังกล่าวสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าการรับชมและมีส่วนร่วมกับงานทัศนศิลป์ในสถานพยาบาลช่วยส่งเสริมสุขภาวะและความรู้สึกเป็นอยู่ที่ดี ยกระดับประสบการณ์การเข้ารับบริการ ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากความเจ็บปวดและความวิตกกังวล และส่งเสริมความรู้สึกผูกพันต่อสถานที่ของบุคลากรและผู้มาเยี่ยม (Foster, M. W. et al. , 2025) เช่นเดียวกับที่พบว่าการติดตั้งงานศิลปะในบริเวณต่าง ๆ ของสถานพยาบาลสามารถช่วยปลอบประโลมจิตใจได้ ผลความพึงพอใจในระดับสูงต่อทั้งกิจกรรมและผลิตภัณฑ์จึงสะท้อนว่ากระบวนการศิลปะแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นสามารถส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างคุณค่าเชิงพื้นที่และเชิงเศรษฐกิจไปพร้อมกัน

องค์ความรู้ใหม่

SPACE Model: โมเดลการจัดกิจกรรมศิลปะเฉพาะพื้นที่แบบมีส่วนร่วม (Site - Specific Participatory Art Activity Model) การดำเนินกิจกรรมศิลปะที่พัฒนาขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานศิลปะและผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้ใช้งาน โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่



ภาพที่ 9 SPACE Model

S - Survey (สำรวจพื้นที่) สำรวจอัตลักษณ์ ศักยภาพ และข้อจำกัดของพื้นที่ พร้อมหารือกับเจ้าของพื้นที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดจุดดำเนินกิจกรรมและแนวทางการออกแบบที่เหมาะสม

P - Participate (การมีส่วนร่วม) เปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานหรือบุคลากรในพื้นที่สะท้อนความคิดเห็น ความต้องการ และความสนใจ ผ่านแบบสอบถามหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มเป้าหมาย

A - Artmaking (การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ) ดำเนินกิจกรรมศิลปะแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เข้าร่วมร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน และนำผลงานที่ได้ไปติดตั้งหรือจัดแสดงในพื้นที่ใช้งานจริง เพื่อให้เกิดคุณค่าทั้งด้านสุนทรียภาพและการใช้ประโยชน์

C - Create (การต่อยอดสร้างสรรค์) คัดเลือกองค์ประกอบ รูปแบบ หรือลวดลายที่เกิดจากกิจกรรมศิลปะเพื่อนำมาต่อยอดและพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ต้นแบบหรือสื่อสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของพื้นที่

E - Evaluate (การประเมินผล) ประเมินผลทั้งด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ของกิจกรรม และผลิตภัณฑ์ต้นแบบ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการสำรวจในรอบถัดไป ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีความต้องการกิจกรรมศิลปะที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและสามารถนำไปใช้พัฒนาพื้นที่ภายในโรงพยาบาลได้จริง ผู้วิจัยจึงพัฒนากิจกรรมศิลปะภายใต้แนวคิด “ร่วมใจ ระบายเพชร” โดยใช้อัตลักษณ์จังหวัดเพชรบุรีเป็นแนวคิดหลักในการ

สร้างสรรค์ผลงาน เพื่อส่งเสริมความผ่อนคลาย ลดความเครียด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ซึ่งได้รับการประเมินความพึงพอใจในระดับดีมาก อีกทั้งยังสามารถต่อยอดผลงานสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ได้แก่ ผ้าห่มและหมอนซุกมือ ที่ได้รับความพึงพอใจในระดับดีถึงดีมาก สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการศิลปะแบบมีส่วนร่วมสามารถส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาพื้นที่และการสร้างมูลค่าเพิ่มจากอัตลักษณ์ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงพยาบาลสามารถนำรูปแบบกิจกรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาและต่อยอดพื้นที่หรือผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่น และในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลหรือหน่วยงานสาธารณสุขที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลและพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมศิลปะให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยศิลปากรในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านศิลปวัฒนธรรม งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมศิลปวัฒนธรรม ในโครงการเผยแพร่ภาพลักษณ์คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ สู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคและนานาชาติ ประจำปี 2569

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2567). “เครียด - ซึมเศร้า - ฆ่าตัวตาย” รักษาสุขภาพใจด้วย “ศิลปะบำบัด”. เรียกใช้เมื่อ 6 กรกฎาคม 2569 จาก https://www.bangkokbiznews.com/health/well-being/1147192

เจาะลึกสุขภาพ. (2026). “หมอรัชริน” ชื่นชมโมเดล “สุขภาวัฒน์” รพ.พระจอมเกล้า ชูรพ.ต้นทางสร้างสุขภาพ ไม่ใช่ปลายทางของโรค. เรียกใช้เมื่อ 6 กรกฎาคม 2569 จาก https://www.hfocus. org/content/2026/03/37371

ชัชชล อัจนากิตติ. (2566). มานุษยวิทยากับการออกแบบโรงพยาบาล. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร. เรียกใช้เมื่อ 5 กรกฎาคม 2569 จาก https://www.sac.or.th/portal/th/article/detail/425

ทรัพย์ อมรภิญโญ. (2564). การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากวัสดุท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม กลุ่มจักสานชุมชนบ้านไชยา หมู่ 4 อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13(3), 88-101.

นิชชุนันท์ ประสารพันธ์และคณะ. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 35(3), 48-63.

พรนภา สุขมูลศิริ และรุ่งนภา สุวรรณศรี. (2564). การออกแบบสื่อศิลปะบำบัดความเครียดเพื่อส่งเสริม สุขภาวะจิตในวัยทำงาน. วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์, 8(2), 95-133.

Binson, B. & Kinear, A. (2013). Creative arts therapy with Thailand's Mobile Arts Therapy Group. Journal of Urban Culture Research, 6, 26-35. https://doi.org/10.14456/jucr.2013.2.

Davies, C. et al. (2016). Arts, public health and the National Arts and Health Framework: a lexicon for health professionals. Australian and New Zealand Journal of Public Health, 40(4), 304-306.

Foster, M. W. et al. . (2025). The effects of viewing visual artwork on patients, staff, and visitors in healthcare settings: A scoping review. PLOS One, 20(8), e0328215. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0328215.

Karnik, M. et al. (2014). A hospital's contemporary art collection: effects on patient mood, stress, comfort, and expectations. HERD: Health Environments Research & Design Journal, 7(3), 60-77.

Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). The action research planner. Geelong, Australia: Deakin University Press.

Lankston, L. et al. (2010). Visual art in hospitals: Case studies and review of the evidence. Journal of the Royal Society of Medicine, 103(12), 490-499.

Qiu, L. et al. (2024). The role of souvenirs in enhancing local cultural sustainability: A systematic literature review. Sustainability, 16(10), 3893. https://doi.org/10.3390/su16103893.

Sonke, J. et al. (2025). Relationships between arts participation, social cohesion, and well - being: an integrative review of evidence. Frontiers in Public Health, 13, 1589693. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1589693.

Tjasink, M. et al. (2023). Art therapy-based interventions to address burnout and psychosocial distress in healthcare workers-a systematic review. BMC Health Services Research, 23(1), 1-18.

บทความวิจัย

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*

SUPERVISORY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO PROMOTE TEACHER PERFORMANCE: A CASE OF MUAK LEK DISTRICT, SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศิริพร ท้าวน้อย*, ทัศพร เกตุถนอม
Siriporn Thaonoi*, Thasporn Kettanom
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Siam Technology College, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: storymai28@gmail.com
*Tel: 061-641-5949

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวสังเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 196 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนและการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มุ่งสร้างความไว้วางใจ ทักษะด้านความเป็นผู้นำมุ่งกำหนดทิศทาง ทักษะด้านเทคนิคมุ่งให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนรู้ และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมุ่งให้การนิเทศมีความเป็นธรรม โปร่งใส ซึ่งมีความสัมพันธ์และสนับสนุนการนิเทศร่วมกัน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะการนิเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้

* Received 20 July 2026; Revised 12 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

This descriptive research aimed to: 1) investigate the supervisory skills of school administrators in Muak Lek District under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) propose guidelines for developing school administrators' supervisory skills to enhance teachers' instructional performance, which were synthesized from key informants' perspectives. The sample comprised 196 school teachers in Muak Lek District under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, determined by Krejcie and Morgan's table and selected using proportional stratified random sampling. Additionally, 5 key informants were selected through purposive sampling. The research instruments included questionnaires and semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using systematic content analysis from the 5 key informants. The findings revealed that: 1) the overall supervisory skills of school administrators were at the highest level; and 2) the developmental guidelines for school administrators' supervisory skills to promote teachers' instructional performance encompassed four dimensions: human relations skills focused on building trust, leadership skills aimed at setting clear directions, technical skills oriented toward providing instructional guidance, and performance evaluation skills emphasizing fairness and transparency. These dimensions are interrelated and mutually supportive, resulting in increased efficiency of internal supervision and the systematic enhancement of teachers' instructional performance. Furthermore, these findings can serve as a concrete mechanism for elevating the quality of internal supervision within educational institutions and provide a practical framework for planning administrator development to drive instructional quality at the local level.

Keywords: Supervisory Skill Development, School Administrators, Teachers' Instructional Performance

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการเตรียมความพร้อมสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้นิเทศภายในที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษา การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูได้รับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการนิเทศสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเทคนิค และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีระบบ (พัชรินทร์ ศิริสุข, 2565)

แม้ว่าระบบการนิเทศการศึกษาจะมีความสำคัญ แต่สภาพปัญหาปัจจุบันจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความเป็นระบบและขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผลงานวิจัยของ รวิสรา แป้งคุณญาติ และสมกูล ถาวรกิจ ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับสูง แต่ยังขาดทักษะด้านเทคนิคการนิเทศและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกร สาศรี และนิยดา เปี่ยมพืชนะ ที่พบว่าทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ของผู้บริหารยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะด้านอื่น นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังมีทัศนคติเชิงลบต่อการนิเทศ โดยมองว่าเป็นการจับผิดหรือเป็นเพียงภาระงานเอกสารตามหน้าที่มากกว่าจะเป็นกระบวนการสนับสนุนทางวิชาชีพ ส่งผลให้การนิเทศภายในยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง (สายฟ้า หาสีสุข, 2564) ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่หรือพื้นที่เมืองที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรสูง จึงเกิดช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) ในการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารในบริบทเฉพาะของสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

สำหรับสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม และขนาดของสถานศึกษา จากข้อมูลเชิงประจักษ์และการติดตามผลการนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดกว่าร้อยละ 35 ยังประสบปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในที่ไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก (สมศ.) ในด้านประกันคุณภาพภายในและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับต้องปรับปรุงและปานกลาง นอกจากนี้ ผลการสำรวจเบื้องต้นในพื้นที่ยังสะท้อนว่า ครูมากกว่าร้อยละ 40 มีทัศนคติเชิงลบต่อกระบวนการนิเทศ ประเด็นปัญหาการวิจัยสำคัญในพื้นที่นี้คือ 1) ยังไม่ทราบระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็กในเชิงประจักษ์ว่ามีความพร้อมหรือข้อจำกัดในทักษะด้านใดบ้าง และ 2) ยังขาดแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกสังเคราะห์ขึ้นจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อำเภอมวกเหล็กโดยตรง เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด

จากเหตุผล แนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาเชิงประจักษ์ และช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการชี้ให้เห็นถึงสภาพจริงและแนวทางการยกระดับคุณภาพของการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นกรอบอ้างอิงเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างตรงจุด อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางที่ได้รับการสังเคราะห์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดระบบนิเทศภายใน เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวิธีการดำเนินการโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 400 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก ปีการศึกษา 2568 จำนวน 196 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม และคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษาตามสัดส่วนของจำนวนครูในประชากร แล้วจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละสถานศึกษาให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่กำหนด

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในสถานศึกษาอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่สอนในช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล หรือไม่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วน จะไม่ถูกนำมาพิจารณาเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับขั้นตอนการสุ่มผู้วิจัยจัดทำบัญชีรายชื่อครูของแต่ละสถานศึกษาจากข้อมูลของสถานศึกษา จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษาตามสัดส่วน และดำเนินการสุ่มรายชื่อครูตามจำนวนที่กำหนดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทั้งนี้ เพื่อให้ครูในแต่ละสถานศึกษามีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสมและกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนสอดคล้องกับประชากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Survey Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, R., 1967) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ครอบคลุมเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใน 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านเทคนิค และ 4) ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านการประเมินผลการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานกับสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็กเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย จากนั้นส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ให้แก่ครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ผู้วิจัยตรวจสอบการตอบแบบสอบถามจากระบบออนไลน์และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับการตอบกลับจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยบันทึกข้อมูลตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความยินยอม และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลหลังการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ กรณีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการตอบ ผู้วิจัยจะตรวจสอบและไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ แบบสอบถามและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถูกจัดเก็บโดยใช้รหัสแทนชื่อผู้ตอบหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อรักษาความลับและป้องกันการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์และคาน (Best, J. W. & Kahn, J. V., 1995)

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม รายด้าน

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.47	0.63	มาก	3
2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	4.51	0.73	มากที่สุด	2
3. ทักษะด้านเทคนิค	4.42	0.73	มาก	4
4. ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.66	0.49	มากที่สุด	1
รวม	**4.52**	**0.65**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.51) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}$ = 4.42) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับครู โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะด้วยความสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นพ้องกัน ได้แก่ การรับฟังอย่างเข้าใจ การสื่อสารที่ไม่สร้างความรู้สึกกดดัน และการให้กำลังใจหรือข้อเสนอแนะที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

2.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงร่วมกัน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทางวิชาการ การสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 ทักษะด้านเทคนิค ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และกระบวนการนิเทศ สามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือประกอบการนิเทศ ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นพ้องกัน ได้แก่ การให้

คำแนะนำที่สอดคล้องกับบริบทของครู การใช้ข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้ประกอบการนิเทศ การเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีการนิเทศที่เหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่หลากหลายประกอบการประเมิน และควรให้ข้อเสนอแนะหลังการประเมินในลักษณะที่มุ่งพัฒนา มากกว่าการมุ่งตัดสินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีการติดตามผลและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาครู ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นพ้องกัน ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ และการติดตามผลหลังการประเมิน

สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเน้นการสร้างความไว้วางใจ การรับฟัง และการสื่อสารเชิงบวก 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการ การกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของครู 3) ทักษะด้านเทคนิค โดยเน้นความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีในการนิเทศ และ 4) ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นความชัดเจน ความเป็นธรรม การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.51) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}$ = 4.42) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษามีความสามารถในการนิเทศในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลและผลการปฏิบัติงานเป็นฐานในการติดตามและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และจัดทำหลักฐานประกอบการดำเนินงานตามแนวทางของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมิได้เป็นเพียงกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ (He, P. et al., 2024) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะปัจจัยทำนายการพัฒนาวิชาชีพของครู และพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้บริหารมีบทบาทในการติดตาม ประเมินผล และใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานของครู ย่อมเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพและการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังแตกต่างจากผลการศึกษาของ (รวิสรา แป้งคุณญาติ และสมกูล ถาวรกิจ, 2563) และ (นิติกร สาศรี และนิยดา เปี่ยมพืชนะ, 2565) ซึ่งพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงหรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทักษะด้านอื่น ขณะที่ทักษะด้านการประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ความแตกต่างดังกล่าวอาจสะท้อนถึงบริบทของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมในการบริหารงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะบริบทของสถานศึกษาในอำเภอมวกเหล็ก ซึ่งมีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นจำนวนมาก และผู้บริหารมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด จึงอาจทำให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการนิเทศภายในที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับติดตามและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้โดยตรง ในขณะเดียวกัน การที่ทักษะด้านเทคนิค มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอมวกเหล็กยังประสบข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการแนะนำเทคนิคการสอนเชิงลึก ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ในการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ (นิติกร สาศรี และนิยดา เปี่ยมพีชนะ, 2565) ที่ระบุว่าทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นิเทศมักมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเนื่องจากขาดการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีเชิงลึกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567)

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นของครู การสื่อสารเชิงบวก และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ โดยมองว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นพื้นฐานสำคัญของการนิเทศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ (ภัสสรา มูลสา และคณะ, 2567) ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและความเข้าใจระหว่างบุคลากรในการลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือในองค์กร และสอดคล้องกับ (ยุภารัตน์ หาสุข และคณะ, 2568) ที่เสนอการประยุกต์ใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู ผลดังกล่าวสะท้อนว่า การนิเทศในบริบทปัจจุบันไม่ควรเน้นเฉพาะการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน แต่ควรเป็นกระบวนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับครู การที่ผู้บริหารสามารถรับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยให้การนิเทศมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนามากกว่าการควบคุม

2.2 ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ การมีวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ตลอดจนการเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ (เอกรัฐ บุญเพ็ญ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, 2566) ที่กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างทางวิชาการ และสอดคล้องกับ (คชา ปราณีตพลกรัง, 2564) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ (Cansoy, R. et al., 2024) พบว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลยังเผชิญอุปสรรคจากการขาดทักษะและความรู้ด้านการนิเทศ ทัศนคติต่อการนิเทศ ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของผู้บริหารและครู ผลดังกล่าวจึงสะท้อนความสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่ต้องสามารถกำหนดทิศทาง สร้างความเข้าใจร่วม และจัดเงื่อนไขที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.3 ทักษะด้านเทคนิค ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้ผู้บริหารพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการนิเทศ โดยเฉพาะการให้คำแนะนำแก่ครูที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานจากการปฏิบัติงานจริง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ

(กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ และคณะ, 2562) ที่ให้ความสำคัญกับเทคนิคการนิเทศที่เน้นการชี้แนะ การสะท้อนคิด และการเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาครู และสอดคล้องกับ (พัชรินทร์ ศิริสุข, 2565) ที่เสนอแนวทางการนิเทศที่มีการกำหนดเป้าหมายและให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าทักษะด้านเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน 4 ด้าน แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านนี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ปัญหา การเลือกวิธีนิเทศให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศ

2.4 ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และใช้ข้อมูลหรือหลักฐานประกอบการประเมินอย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามผลหลังการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครู ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ (ธีระยุทธ อ้วนวงค์ และโกวัฒน์ เทศบุตร, 2568) ที่เสนอให้การประเมินผลการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน และสอดคล้องกับ (รัตนาวดี มโนมั่น และพัชราภา ตันติชูเวช, 2568) ที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงสะท้อนว่าการประเมินเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอยู่แล้ว แต่แนวทางจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญชี้ให้เห็นว่าการประเมินควรดำเนินควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับและการติดตามพัฒนา เพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ คือ โมเดลกระบวนการนิเทศเชิงพัฒนาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ (Developmental Supervision Process Model) ซึ่งเป็นโมเดลอธิบายให้เห็นว่า การขับเคลื่อนการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนไม่ได้เกิดจากการใช้ทักษะการบริหารจัดการทักษะใดทักษะหนึ่งเพียงลำดับเดียว แต่ต้องอาศัย “กระบวนการเชื่อมโยงเชิงร้อยเรียง (Causal Chain)” ที่เริ่มต้นจากการสร้างฐานความไว้วางใจทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเปิดใจและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาชีพให้แก่ครูผู้สอน จากนั้นจึงใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดทิศทางเป้าหมายร่วมกัน ก่อนจะนำทักษะด้านเทคนิคการนิเทศเชิงดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน และการประเมินผลที่โปร่งใสเพื่อสะท้อนผลและกำหนดแนวทางพัฒนา โดยผลการประเมินจะถูกนำกลับมาใช้ในการวางแผนและดำเนินการนิเทศตามวงรอบ PDCA อย่างยั่งยืน ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นการบูรณาการทักษะการนิเทศ 4 ด้านให้เป็นระบบเชิงวงจรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบูรณาการทักษะการนิเทศทั้ง 4 ด้าน (มนุษยสัมพันธ์, ความเป็นผู้นำ, เทคนิค, และการประเมินผลการปฏิบัติงาน) ตามโมเดลองค์ความรู้ใหม่ ก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างสิ้นเชิง ดังนี้ 1) เปลี่ยนจากการนิเทศแบบสั่งการ จับผิด สู่กระบวนการสร้างพื้นที่ปลอดภัย ซึ่งการเริ่มต้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นฐานรากแรกสุด เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง เปลี่ยนบทบาทการนิเทศจากการจับผิด มาเป็นการกัลยาณมิตร ซึ่งช่วยลดอคติเชิงลบและสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาชีพ ให้ครูกล้าเปิดเผยปัญหาในชั้นเรียนอย่างจริงใจ 2) เปลี่ยนจากการปฏิบัติตามรายการแยกส่วน สู่สายสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ทำให้เห็นว่าทักษะการนิเทศมี ความสัมพันธ์เชิงร้อยเรียงตามลำดับขั้น โดยความไว้วางใจ จะส่งแรงหนุนให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ นำไปสู่การเปิดใจรับเทคนิคการสอนใหม่ๆ และเต็มใจเข้าร่วมการประเมินเพื่อปรับปรุงตนเอง โมเดลกระบวนการนิเทศนี้สร้างคุณค่าเชิงวิชาการในหลายมิติ ได้แก่ 1) สร้างคุณค่าเชิงวิชาการด้วยการเสนอองค์ความรู้เชิงกระบวนการที่อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดกรอบแนวคิดใหม่ในการศึกษาวิจัยด้านการบริหารจัดการและการนิเทศการศึกษาในอนาคต 2) งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่มักพบว่าทักษะด้านการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นจุดอ่อนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือพื้นที่เมือง แต่โมเดลนี้พิสูจน์ข้อเท็จจริงใหม่ว่า ในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง อำเภอมวกเหล็ก ทักษะด้านการประเมินผลสามารถเป็นจุดแข็ง เมื่อผู้บริหารใช้ความใกล้ชิดเชิงโครงสร้างและบูรณาการการประเมินผลร่วมกับทักษะมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำอย่างถูกต้อง

แนวทางการนำโมเดลไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศสามารถนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถดำเนินการตามลำดับ 4 ขั้นตอน บนฐานวงรอบพัฒนาการ (PDCA) ดังนี้ 1) การวางแผนและการปรับวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารเริ่มต้นจากการสร้าง

บรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร เปิดเวทีรับฟังปัญหาและความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง (Active Listening) โดยไม่มีการลงโทษ จากนั้นประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการร่วมกัน (Co-designing Goals) ปรับบทบาทผู้บริหารจากผู้ตรวจการ มาเป็นโค้ชวิชาการ (Instructional Coach) และจัดทำข้อตกลงการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 2) การปฏิบัติการนิเทศและชี้แนะเชิงวิชาการ ลงมือปฏิบัติการนิเทศชั้นเรียนโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคที่สอดคล้องกับความต้องการของครู เช่น การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Coaching & Mentoring) หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การติดตาม สะท้อนผล และประเมินผล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Formative Evaluation โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ผู้บริหารชื่นชมจุดเด่นและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ในชั้นเรียนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้ครูเห็นแนวทางพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน 4) การวางแผนพัฒนาครูรายบุคคลและการส่งเสริมความยั่งยืน นำผลจากการนิเทศและการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลและข้อค้นพบจากขั้นนี้ จะถูกย้อนกลับ (Feedback Loop) ไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับการนิเทศในรอบปีการศึกษาถัดไปอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อำเภอมวกเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปผลและมีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับข้อค้นพบเชิงประจักษ์ ดังนี้ พบว่า 1) ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.51) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}$ = 4.42) ตามลำดับ 2) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทั้ง 4 ด้านมีลักษณะเกื้อหนุนกันในการพัฒนากระบวนการนิเทศและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู กล่าวคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำช่วยกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจ ทักษะด้านเทคนิคช่วยสนับสนุนการให้คำแนะนำด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ส่วนทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้การนิเทศมีความชัดเจน โปร่งใส และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากทักษะด้านเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.42) จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านนี้เป็นลำดับแรก โดยจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงวิชาการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบโค้ช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับครู เพื่อเพิ่มความสามารถในการให้คำแนะนำที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงของครู 2) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำมาใช้ควบคู่กับการนิเทศ โดยเน้นการสื่อสารเชิงบวก การรับฟังความคิดเห็น การให้กำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความร่วมมือในการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากทักษะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.66) จึงควรรักษาและต่อยอดจุดแข็งดังกล่าว โดยพัฒนาระบบการประเมินให้มีเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และให้ข้อมูล

ย้อนกลับที่สามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้จริง รวมทั้งจัดให้มีการติดตามผลหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 4) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับทักษะด้านเทคนิคซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจดำเนินการในรูปแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรมการนิเทศเชิงโค้ช การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการนิเทศ และการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการทำ วิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการนิเทศได้มากยิ่งขึ้น 2) ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง 3) ควรพัฒนาและทดสอบ รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่บูรณาการทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ เทคนิค และการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน โดยศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบก่อนและหลังการนำไปใช้ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ และคณะ. (2562). การพัฒนาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระบุรี. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(3), 50-60.

คชา ปราณีตพลกรัง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Principal leadership). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 2(1), 22-30.

ธีระยุทธ อ้วนวงค์ และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2568). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 16(2), 239-256.

นิติกร สาศรี และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2565). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. Journal of Modern Learning Development, 7(10), 16-28.

พัชรินทร์ ศิริสุข. (2565). เทคนิคการนิเทศการสอนเชิงเน้นวัตถุประสงค์ร่วมสมัยในสถานศึกษา. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(1), 7-19.

ภัสสรา มูลสา และคณะ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 18(3), 101-118.

ยุภารัตน์ หาสุข และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 16(2), 218-238.

รวิสรา แป้งคุณญาติ และสมกูล ถาวรกิจ. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารสังคมศึกษา มมร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1(1), 26-38.

รัตนาวดี มโนมั่น และพัชราภา ตันติชูเวช. (2568). กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 7(2), 1-18.

สายฟ้า หาสีสุข. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน, 18(2), 97-108.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567). สระบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก https://www.moe.go.th/แผนการศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2560

เอกรัฐ บุญเพ็ญ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย. (2566). ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารบัณฑิตศาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 21(1), 330-347.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (1995). Research in Education. (7th ed.). New Delhi: Prentice-Hall of India.

Cansoy, R. et al. (2024). Barriers to school principals' effective instructional supervision practices: Evidence from a centralised educational context. Educational Studies, 51(1), 114-131.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper & Row Publishers.

He, P. et al. (2024). School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development. Asian- Pacific Journal of Second and Foreign Language Education, 9 Article 63. https://doi.org/10.1186/s40862-024-00290-0.

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.

บทความวิจัย

การบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น*

RISK MANAGEMENT OF THE EXHIBITION AT WORLD EXPO 2025 OSAKA, KANSAI, JAPAN

กันยารัตน์ กุยสุวรรณ[1], จตุพร ทิพยทิฆัมพร[1], กิตติยา ศรีสุข[1], กาญจนา ภัทราวิวัฒน์[2*]
Kanyarat Kuysuwan[1], Jatuponn Thipayathikamponn[1], Kittiya Srisuk[1], Kanchana Pattrawiwat[2]
[1]กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี ประเทศไทย
[1]Department of Health Service Support, Ministry of Public Health, Nonthaburi, Thailand
[2]สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[2]Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: kanchanapa@g.swu.ac.th
*Tel: 085-019-7063

บทคัดย่อ

โครงการมหกรรมระดับโลก มีความซับซ้อนและเผชิญความเสี่ยงในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา–คันไซ ประเทศญี่ปุ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้แบบแผนการวิจัยการศึกษาเฉพาะกรณี เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้รับจ้าง ผู้บริหารโครงการ ผู้ปฏิบัติงานโครงการฝ่ายต่าง ๆ และผู้จัดการและผู้ประสานงานขององค์กรผู้จัดงานประเทศญี่ปุ่น จำนวน 30 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงควรเปลี่ยนจากการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปสู่การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกแบบบูรณาการตลอดวงจรโครงการ ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลและโครงสร้างการบริหาร การบริหารความเสี่ยงด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 2) มิติการขับเคลื่อนโครงการ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายและบริบทประเทศเจ้าภาพ และ 3) มิติกลไกสนับสนุน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ การบริหารความเสี่ยงด้านการสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกและการติดตามประเมินผล องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงสำหรับโครงการมหกรรมระดับนานาชาติของประเทศไทยตลอดจนสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินโครงการของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความเสี่ยง, โครงการมหกรรมระดับโลก, มหกรรมโลก 2025, อาคารนิทรรศการไทย

Abstract

Mega event projects are highly complex and involve multidimensional risks, requiring an effective risk management system. This research aimed to examine the risk management of the exhibition at World Expo 2025 Osaka Kansai, Japan. A qualitative research approach employing a

* Received 26 July 2026; Revised 19 August 2026; Accepted 29 August 2026

case study design was adopted. Data were collected through in-depth interviews with 30 key informants, including contractors, project executives, project personnel from various functional areas, and managers and coordinators of the Japanese event organizers, using a semi-structured interview guide. The data were analyzed using content analysis. The findings revealed that risk management should shift from reactive problem-solving to proactive and integrated risk management throughout the entire project life cycle. The proposed framework consists of three dimensions. The first is the Foundation Dimension, comprising Governance and Organizational Structure Risk and Strategic Planning Risk. The second is the Project Delivery Dimension, consisting of Procurement Risk, Operational Risk, and Legal and Host Country Compliance Risk. The third is the Enabling Dimension, comprising Human Resource and Knowledge Management Risk, Communication and Stakeholder Risk, and Proactive Enterprise Risk Management and Performance Monitoring. The knowledge generated from this study provides a practical framework for developing a comprehensive risk management system for Thailand's future international mega-event projects. It also supports public policy formulation, strategic planning, and project implementation, enabling government agencies to enhance operational effectiveness, transparency, adaptability to changing circumstances, and long-term sustainability.

Keywords: Risk Management, Mega Event Projects, World Expo 2025, Thailand Pavilion

บทนำ

งานแสดงนิทรรศการระดับโลก (World Expo) เป็นงานนิทรรศการระดับนานาชาติที่จัดขึ้นประจำทุก 5 ปี ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การนิทรรศการนานาชาติ หรือ Bureau International des Expositions [BIE] มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิทยาการ ความก้าวหน้า เทคโนโลยี นวัตกรรม และอัตลักษณ์ของแต่ละประเทศ ผ่านอาคารนิทรรศการ (Pavilion) ที่สะท้อนตัวตนและศักยภาพของประเทศนั้น ๆ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2561); (Intaraboonsom, N. & Chapman, W., 2023) สำหรับประเทศไทยเข้าร่วมงาน World Expo มาแล้ว 25 ครั้ง (นับถึงปี ค.ศ. 2025 ณ นครโอซากา ประเทศญี่ปุ่น) โดยเริ่มเข้าร่วมครั้งแรกในงาน International Exhibition ณ กรุงลอนดอน ประเทศสหราชอาณาจักร เมื่อปี ค.ศ. 1862 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) (กรมศิลปากร, 2564) นับเป็นหนึ่งในสามประเทศแรกของเอเชียที่เข้าร่วมงานมหกรรมโลก ร่วมกับประเทศจีนและญี่ปุ่น และได้เข้าร่วมงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเผยแพร่ศักยภาพของประเทศในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่เวทีนานาชาติ (Intaraboonsom, N. & Chapman, W., 2023) สำหรับงานนิทรรศการ World Expo 2025 Osaka Kansai จัดขึ้นระหว่างวันที่ 13 เมษายน ถึง 13 ตุลาคม 2568 ณ เมืองโอซากา ประเทศญี่ปุ่น ที่ผ่านมาภายใต้แนวคิดหลัก Designing Future Society for Our Lives เป็นงานสำคัญในการนำเสนอความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อสังคม ทั้งนี้ ประเทศไทยมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2564 อนุมัติในหลักการให้ประเทศไทยเข้าร่วมงาน Expo 2025 Osaka Kansai ตามที่กระทรวงพาณิชย์เสนอ ได้มอบหมายให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลัก และกระทรวงสาธารณสุขได้มอบหมายให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการเข้าร่วมจัดนิทรรศการครั้งนี้ เพื่อนำประเทศไทยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพโลก (Medical and Wellness Hub) โดยอาคารนิทรรศการ Thailand Pavilion ในงาน Expo 2025 Osaka มีธีมหลักคือ Connecting Lives for Greatest Happiness การเชื่อมโยงชีวิต เพื่อความสุขสูงสุดของมนุษยชาติ แนวคิดนี้นำเสนอภูมิปัญญาไทยผสมผสานกับนวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่อสร้างสังคมที่มีสุขภาวะและ

ความสุขอย่างยั่งยืน มีแนวคิดสำคัญคือ 1) การเชื่อมโยงผู้คน วัฒนธรรม และความรู้ด้านสุขภาพแบบไทย 2) การส่งเสริม Holistic Wellness สุขภาพองค์รวมทั้งกาย ใจและจิตวิญญาณ 3) แสดงศักยภาพของไทยในฐานะ Medical & Wellness Hub แห่งเอเชีย และ 4) สื่อสารอัตลักษณ์ Thai Smile – Smart Living ผ่านเทคโนโลยีและการต้อนรับแบบไทย โดยมีคำขวัญคือ From Thai Wisdom to Global Wellbeing จากภูมิปัญญาไทยสู่สุขภาวะของโลก (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2569)

จากรายงานความสำเร็จของการจัดนิทรรศการ Expo 2025 Osaka โดยมีผู้เข้าชมงาน Thailand Pavilion ส่วนใหญ่เป็นญี่ปุ่น จีน ยุโรป จำนวน 2,103,664 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2569) ถือว่าได้รับความนิยมสูง ได้รับความชื่นชมสำหรับอาคารนิทรรศการไทยที่วิจิตรตระการตาสมคุณค่าความเป็นไทยด้วยสถาปัตยกรรมอันโดดเด่น การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็น Soft Power ของไทย อาหารไทย ผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทยที่เปิดโอกาสสู่ตลาดโลก รวมทั้งนวดไทยที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามพบปัญหาข่าวเชิงลบทั้งด้านภาพลักษณ์ และการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณะเรื่องความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณ 973.48 ล้านบาท ความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้าง และคุณภาพการดำเนินงานตั้งแต่ช่วงก่อนเปิดงาน เช่น การร้องเรียนจากบริษัทที่ไม่ได้รับการคัดเลือกและมีการยื่นอุทธรณ์ต่อทางกรมบัญชีกลาง หรือจากการรีวิวใน Social มี feedback เช่น ดีไซน์เอกชนคอนเทนท์ข้าราชการ Thai Pavilion ยังไม่สะท้อนภาพลักษณ์ของประเทศไทย ไม่สามารถถ่ายทอดเสน่ห์ของศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างลุ่มลึกหรือมีความร่วมสมัยที่น่าจดจำหรือโดดเด่นกว่าของประเทศอื่น ขาดการออกแบบสื่อภูมิปัญญาไทยเพื่อนำเสนอเนื้อหาให้ชัดเจน ขาดความคิดสร้างสรรค์และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับอนาคต เป็นต้น (สำนักข่าวอิศรา, 2568) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโครงการและความเชื่อมั่นของสาธารณชน

จะเห็นได้ว่าในการจัดโครงการมหกรรมระดับโลก (Mega-projects หรือ Mega-events) ถือเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนสูงทั้งในด้านการบริหารจัดการ การเงิน และผลกระทบทางสังคม การดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ (Flyvbjerg, B., 2014) ทำให้การประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ ดังนั้นจึงมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ดังการศึกษาของ Locatelli, G., & Mancini, M. ที่ชี้ว่า ความเสี่ยงของโครงการมหกรรมสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ความเสี่ยงด้านต้นทุน (Cost Risks) เช่น ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและบำรุงรักษา 2) ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ (Demand Risks) ที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เข้าชมและรายได้ 3) ความเสี่ยงด้านการเงินและตลาด (Financial and Market Risks) เช่น การขาดแคลนทุนหรือความผันผวนทางเศรษฐกิจ 4) ความเสี่ยงทางการเมือง (Political Risks) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ และในระยะวางแผนมักพบการประเมินเชิงอุดมคติ (Optimistic Bias) ที่นำไปสู่การคาดการณ์เกินจริงราว 20 - 60% ส่งผลให้ความเสี่ยงระยะยาวถูกประเมินต่ำกว่าความจริง (Locatelli, G. & Mancini, M., 2010) และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของงาน Expo 2025 Osaka-Kansai ในประเด็นเฉพาะด้าน เช่น การศึกษาระบบเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงด้านโรคติดเชื้อ (Horai et al., 2025) การวางแผนและการดำเนินงานด้านการป้องกันภัยพิบัติและความปลอดภัยของ Expo 2025 (Tatano, H., 2026) และการพยากรณ์จำนวนผู้เข้าชม Expo 2025 โดยใช้ข้อมูลการจองบัตรและรูปแบบการจองเพื่อคาดการณ์จำนวนผู้เข้าชมในแต่ละช่วงเวลา (Yang et al., 2026) ยังมีข้อจำกัดของการศึกษาเชิงบูรณาการที่มุ่งวิเคราะห์การบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการของประเทศผู้เข้าร่วม โดยเฉพาะ Thailand Pavilion ในมิติที่ครอบคลุมตลอดวงจรโครงการ ทั้งด้านการกำกับดูแล การวางแผน การจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน ทรัพยากรบุคคล การสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กฎหมายและข้อกำหนด ตลอดจนการติดตามและบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยศึกษาการบริหารจัดการ ความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา–คันไซ ประเทศญี่ปุ่น

จากความสำคัญของการจัดแสดงนิทรรศการประเทศไทยในงาน World Expo ซึ่งเป็นโครงการระดับนานาชาติที่มีความซับซ้อนสูงทั้งด้านการบริหารจัดการ การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การดำเนินงานภายใต้กฎหมายและข้อกำหนดของประเทศเจ้าภาพ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำนวนมาก และเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบในทุกกระบวนการของโครงการ ประกอบกับยังมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของโครงการลักษณะดังกล่าว และยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการไทย (Thailand Pavilion) ในงาน World Expo 2025 Osaka Kansai ณ นครโอซากา ประเทศญี่ปุ่น นี้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเรื่องดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นองค์ความรู้และข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการวางแผนและบริหารโครงการจัดนิทรรศการระดับนานาชาติของประเทศไทย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ ลดผลกระทบจากความเสี่ยง และสนับสนุนการดำเนินงานของประเทศไทยในเวที World Expo และมหกรรมนานาชาติในอนาคตอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามกระบวนทัศน์การวิจัยแบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ที่ใช้แบบแผนการวิจัยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Approach) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ส่วนรูปแบบของการวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี ใช้วิธีการศึกษาแบบพรรณนา (Descriptive) ร่วมกับแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory)

ผู้ให้ข้อมูลและการเลือกผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ ผู้ขับเคลื่อนหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดแสดงนิทรรศการไทย (Thailand Pavilion) ในงาน World Expo 2025 Osaka Kansai ณ นครโอซากา ประเทศญี่ปุ่น มี 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ขับเคลื่อนโครงการ จำนวน 4 คน 2) ผู้ปฏิบัติงานในโครงการฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 17 คน 3) ผู้รับจ้างบริษัทกิจการร่วมค้า อาร์เอ็มเอหนึ่งร้อยสิบ จำกัด จำนวน 7 คน ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารระดับสูงฝ่ายพัฒนาธุรกิจและสถาปัตยกรรม (Assistant Vice President (AVP) - Business Development/Architect) 3.2) ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ (Design Director) 3.3) ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) 3.4) ผู้ประสานงานฝ่ายต่างประเทศ (International Coordinator) 3.5) ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการอาคารนิทรรศการประเทศไทย 3.6) ผู้จัดการทั่วไปประจำอาคารนิทรรศการไทย 3.7) ผู้จัดการด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ และ 4)) ผู้จัดการและผู้ประสานงานขององค์กรผู้จัดงานประเทศญี่ปุ่น จำนวน 2 คน ได้แก่ 4.1) ผู้จัดการประจำประเทศญี่ปุ่น (Country Manager) และปรึกษาอาวุโส (Senior Advisor) ประจำสำนักการต่างประเทศ (International Bureau) และ 4.2) ผู้ปฏิบัติงานประสานงานระหว่างประเทศ ของศูนย์สนับสนุนการจัดนิทรรศการในงาน World Expo 2025 Osaka Kansai รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาว่าเป็นจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่ทำให้ข้อมูลอิ่มตัว (Saturation) กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้เริ่มซ้ำและไม่มีข้อมูลใหม่ปรากฏ ทั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงหลักการในการกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามข้อเสนอแนะของ ชาย โพธิสิตา ที่ระบุว่าควรใช้จำนวนประมาณ 8–15 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมจนถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) (ชาย โพธิสิตา, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งยึดหลักการแนวปฏิบัติในการสัมภาษณ์ตามแนวทางของ ชาย โพธิสิตา สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview guide) ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ชาย โพธิสิตา, 2562) และตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการจัดแสดงนิทรรศการระดับโลกอย่างน้อย 5 ปี 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารจัดการความเสี่ยง ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ อย่างน้อย 10 ปี นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 0.8-1.0 พร้อมทั้งปรับปรุงข้อคำถาม แก้ไขสำนวนภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview guide)

ประเด็นคำถามที่ 1 ปัจจัยเสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยงโครงการ ท่านมีปัญหาอุปสรรค/มีปัจจัยเสี่ยงใดบ้าง ท่านแก้ไขอย่างไร/มีข้อเสนอแนะอย่างไร (แสดงตัวอย่างบางส่วน)

1.1 การจัดทำข้อเสนอเพื่อของบประมาณต่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการ

1.2 การจัดทำขอบเขตการจ้างการจัดนิทรรศการ World Expo 2025 Osaka Kansa (TOR)

1.3 การคัดเลือกผู้รับจ้าง การบริหารงบประมาณ และการบริหารสัญญา

1.4 การบริหารจัดการภาพลักษณ์ของอาคารนิทรรศการไทยและข่าวเชิงลบที่เกิดขึ้นก่อนการจัดงาน ระหว่างจัดงาน และหลังการจัดงาน

1.5 การดำเนินงานและปัจจัยเสี่ยงของการดำเนินงานโครงการจัดนิทรรศการ เช่น ในด้านงานก่อสร้างอาคารนิทรรศการไทย (Thailand Pavilion) การจัดนิทรรศการหมุนเวียน (Temporary Exhibition) ฯลฯ

1.6 งานสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ การรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้าง การขนส่งศุลกากรเพื่อนำครุภัณฑ์กลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศไทยตามสัญญาที่กำหนด

ประเด็นที่ 2 ข้อเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนและปรับปรุงระบบบริหารความเสี่ยง

2.1 แนวปฏิบัติที่ดี **(**Best Practices) จากโครงการนี้ที่ควรนำไปใช้ในอนาคตมีอะไรบ้าง

2.2 ท่านคิดว่าปัจจัยเชิงบวกที่จะสนับสนุนการดำเนินโครงการในทุกกระบวนการ หรือแนวทางการส่งเสริมหรือสนับสนุนการจัดนิทรรศการในงาน World Expo ให้ประสบความสำเร็จคือสิ่งใด

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทยในการเข้าร่วม World Expo ครั้งต่อไป หรือควรปรับปรุงระบบบริหารความเสี่ยงอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการถอดบทเรียน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ช่วงก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการวางแผนและเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลจริง โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย สร้างแบบสัมภาษณ์และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 2) ช่วงระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการถอดบทเรียนเพื่อสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเริ่มต้นทำความรู้จักและสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจและเป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเองก่อน จากนั้นจึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทำวิจัยในมนุษย์ เมื่อผู้ให้ข้อมูลคุ้นเคยและเปิดใจ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทปทันที 3) ช่วงหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำมาเขียนรายงาน แล้วนำกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ยืนยันความถูกต้องของเนื้อหา จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้หลักการการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของ Miles, M. B., & Huberman, A. M. ซึ่งมีกระบวนการหลัก 3 ขั้นตอน คือ (นิศา ชูโต, 2551); (Miles, M. B. & Huberman, A. M., 1994)

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ประกอบด้วยการจัดระเบียบด้านกายภาพและด้านเนื้อหาของข้อมูล สำหรับการจัดระเบียบด้านกายภาพของข้อมูล ผู้วิจัยถอดเทปบันทึกเสียงแบบคำต่อคำ (Verbatim) สำหรับการจัดระเบียบด้านเนื้อหาของข้อมูลหรือการลดทอนข้อมูล (Data Reduction) คือการให้รหัสกับข้อความ (Coding) ประกอบด้วยการให้รหัสแบบนิรนัย (Deductive Coding) คือการที่ผู้วิจัยได้กำหนดสร้างรหัสไว้ล่วงหน้าตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการให้รหัสแบบอุปนัย (Inductive Coding) คือการที่ผู้วิจัยสร้างรหัสขึ้นจากข้อความที่เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการตอบคำถามการวิจัย ผู้วิจัยทำการให้รหัสข้อมูลเป็นรายกรณี จากนั้นจึงรวบรวมรหัสจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนไว้ในตารางเดียวกัน (Code Book)

2. การสร้างรหัส และการเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของข้อมูล (Coding and Finding Relation) ด้วยการจัดกลุ่มรหัสที่มีความสัมพันธ์กันหรือสอดคล้องกันไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาจากความหมายของรหัสที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน จัดเป็นประเด็นหลัก (Categories) และประเด็นย่อย (Sub-Categories) จากนั้นจึงใช้วิธีการพรรณนาข้อค้นพบแยกย่อยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็น และรหัส

3. การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นตรงของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) โดยใช้รหัสเป็นเครื่องมือในการหาข้อสรุปว่ามีกรณีที่แสดงข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันหรือต่างกัน เพื่อหาข้อสรุปที่ได้มาจากภาพรวมส่วนใหญ่ของกรณีศึกษาที่เห็นตรงกัน

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินคุณภาพของข้อมูลเชิงคุณภาพคือ ความถูกต้อง/เชื่อถือได้ (Trustworthiness) โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากหลายแหล่งด้วยการสัมภาษณ์คนต่างกลุ่ม ต่างสถานะในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อเท็จจริง (Fact) หรือปรากฏการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและลุ่มลึก (องอาจ นัยพัฒน์., 2554); (Patton, M. Q., 2002)

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะผู้วิจัยได้ตระหนักถึงการเคารพสิทธิ ศักดิ์ศรี และสวัสดิภาพของผู้ให้ข้อมูลทุกคน พร้อมทั้งรักษาความลับของข้อมูลและข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการได้รับความยินยอมโดยสมัครใจ (Informed Consent) ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ การวิจัยได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้ โครงการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หมายเลขรับรองโครงการ SWUEC-692117

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น พบว่าความเสี่ยงของโครงการ World Expo ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่เป็นความเสี่ยงเชิงระบบ (Systemic Risk) โดยความผิดพลาดหรือความล่าช้าในส่วนหนึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นและขยายเป็นผลกระทบต่อโครงการโดยรวม ดังนั้น การยกระดับการบริหารโครงการในอนาคตจำเป็นต้องปรับจาก การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Reactive Management) ไปสู่การบริหารความเสี่ยงเชิงรุก (Proactive

Enterprise Risk Management) ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้ มิติโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ 1) การบริหารความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลและโครงสร้างการบริหาร (Governance and Organizational Structure Risk) 2) การบริหารความเสี่ยงด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Risk) มิติการขับเคลื่อนโครงการ ได้แก่ 3) การบริหารความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Risk) 4) การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) 5) การบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายและบริบทประเทศเจ้าภาพ (Legal & Compliance Risk) มิติกลไกสนับสนุน ได้แก่ 6) การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ (Human Resource & Knowledge Risk) 7) การบริหารความเสี่ยงด้านการสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Communication & Stakeholder Risk) และ 8) การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกและการติดตามประเมินผล (Proactive Enterprise Risk Management and Performance Monitoring) ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลและโครงสร้างการบริหาร แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านธรรมาภิบาลและโครงสร้างการบริหาร มีดังนี้

1.1 จัดตั้งหน่วยงานเจ้าภาพถาวรหรือหน่วยงานกลาง เพื่อรับผิดชอบการเข้าร่วมงาน World Expo และ Mega Event ระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน บริหารโครงการ สะสมองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จากข้อมูลการศึกษาพบว่า กระทรวงพาณิชย์มีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ดังกล่าว เนื่องจากเป็นผู้ถือสมาชิกภาพของประเทศไทยใน World Expo และมีเครือข่ายสำนักงานในต่างประเทศ

1.2 กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลโครงการ ให้มีความชัดเจน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ อำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบของทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการมีกลไกบูรณาการการทำงานระหว่างกระทรวง หน่วยงานวิชาการ ภาคเอกชน และหน่วยงานในต่างประเทศตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของโครงการ

1.3 เสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใส โดยกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน คัดเลือกบุคลากรตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม จัดให้มีระบบตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ จัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส รวมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติที่โปร่งใสในการติดต่อกับผู้รับจ้างและคู่สัญญา

2. การบริหารความเสี่ยงด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวางแผนและงบประมาณ มีดังนี้

2.1 วางแผนโครงการล่วงหน้า 4–5 ปี นับจากวันที่ประเทศไทยมีมติเข้าร่วมงาน World Expo เพื่อให้มีระยะเวลาเพียงพอสำหรับการศึกษาความเป็นไปได้ การออกแบบนิทรรศการ การจัดทำขอบเขตการจ้าง (TOR) การจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง และการเตรียมการดำเนินงาน

2.2 เร่งดำเนินการจัดทำคำของบประมาณและขออนุมัติงบประมาณตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของโครงการ พร้อมทั้งนำระบบงบประมาณแบบหลายปี (Multi-year Budgeting) มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานจริงของโครงการ และลดความเสี่ยงจากการได้รับงบประมาณล่าช้า โดยวางแผนกิจกรรม (Work Breakdown Structure: WBS) ก่อน แล้วจึงประมาณงบประมาณของแต่ละกิจกรรมในแต่ละปีงบประมาณ

2.3 ศึกษาพื้นที่และบริบทของประเทศเจ้าภาพอย่างละเอียดก่อนจัดทำแผนโครงการ โดยครอบคลุมข้อมูลด้านกฎหมาย อนุสัญญาว่าด้วยนิทรรศการระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และแนวทางปฏิบัติของงาน Expo 2025 Osaka Kansai มาตรฐานการก่อสร้าง ศักยภาพผู้รับเหมา ระบบอนุมัติแบบก่อสร้าง โลจิสติกส์ การนำเข้าสินค้า ตลาดแรงงาน ต้นทุนวัสดุก่อสร้าง และข้อกำหนดเฉพาะของกิจกรรมพิเศษ เพื่อให้สามารถประมาณการต้นทุน ระยะเวลา และความเสี่ยงได้อย่างแม่นยำ

2.4 บูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการวางแผนโครงการ จัดทำแผนรองรับความเสี่ยง (Contingency Plan) และทบทวนความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องตลอดวงจรโครงการ กำหนดระบบติดตามและทบทวนแผนโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยติดตามความก้าวหน้าของกิจกรรมสำคัญ และปรับแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และข้อกำหนดของประเทศเจ้าภาพ

3. การบริหารความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญา มีดังนี้

3.1 พัฒนากระบวนการจัดทำ TOR ให้ครอบคลุมและชัดเจน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญสหสาขาเข้าร่วมศึกษาโครงการต้นแบบ และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ขอบเขตงานครอบคลุมการออกแบบนิทรรศการ การก่อสร้าง การบริหารงานหน้างาน ความปลอดภัย การดูแลสุขภาพ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายระหว่างประเทศ กฎระเบียบของประเทศเจ้าภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดนิทรรศการระดับโลก การบริหารผู้รับจ้างช่วง การสื่อสารภาวะวิกฤต การบริหารความเสี่ยง และระบบติดตามประเมินผล

3.2 ปรับแนวทางการกำหนด TOR ให้มีความยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากการระบุรายละเอียดเชิงเทคนิคไปสู่การกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์ (Performance Specification) พร้อมกำหนดเงื่อนไข "หรือเทียบเท่า (Equivalent)" สำหรับวัสดุและอุปกรณ์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดในช่วงดำเนินโครงการ

3.3 กำหนดโครงสร้างสัญญาและงวดงานที่สามารถตรวจรับได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการส่งมอบ (Deliverables) ที่ชัดเจนสำหรับทุกกิจกรรมทั้งงานก่อสร้าง งานนิทรรศการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการผู้เข้าชม และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถตรวจรับผลงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3.4 มีผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาการบริหารโครงการและการบริหารสัญญา ในประเด็นเฉพาะ เช่น กฎหมายระหว่างประเทศ กฎระเบียบของประเทศเจ้าภาพ การบริหารความเสี่ยง เทคโนโลยีสารสนเทศ ความปลอดภัย และการจัดนิทรรศการระดับโลก เพื่อช่วยกลั่นกรอง TOR วิเคราะห์ความเสี่ยง และให้คำปรึกษาเชิงเทคนิคตลอดวงจรโครงการ

3.5 ศึกษาตลาดและกฎระเบียบของประเทศเจ้าภาพก่อนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อประเมินศักยภาพของผู้รับเหมา ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ ระบบกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการกำหนด TOR ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพตลาดจริง

3.6 พิจารณารูปแบบการจัดจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะของโครงการ โดยหากหน่วยงานเจ้าภาพมีเครือข่ายหรือสำนักงานในประเทศเจ้าภาพ อาจดำเนินการจัดจ้างผู้รับเหมาท้องถิ่นหรือผู้ให้บริการในประเทศเจ้าภาพโดยตรง เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาผู้รับจ้างแบบ Turnkey ซึ่งเป็นการจ้างผู้รับเหมารายเดียวให้รับผิดชอบโครงการแบบครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การจัดหา การก่อสร้างหรือการติดตั้ง จนถึงการส่งมอบงานที่พร้อมใช้งาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมคุณภาพและการประสานงานหน้างาน

3.7 ควบคุมคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดระยะดำเนินโครงการ โดยจัดให้มีทีมงานหรือผู้แทนของหน่วยงานเจ้าของโครงการประจำพื้นที่ เพื่อกำกับติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาระหว่างดำเนินงาน แทนการพึ่งพาการตรวจรับงานเมื่อสิ้นสุดงวดสัญญาเพียงอย่างเดียว

4. การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการดำเนินงาน มีดังนี้

4.1 จัดทำระเบียบปฏิบัติงานมาตรฐาน (Standard Operating Procedures: SOP) ครอบคลุมกิจกรรมสำคัญทั้งหมด เช่น การบริหารอาคารนิทรรศการ การต้อนรับคณะผู้แทน การบริหารผู้เข้าชม การบริหารเหตุฉุกเฉิน การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารภาวะวิกฤต และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.2 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรมเฉพาะ (Operational Guidelines) สำหรับกิจกรรมเฉพาะ โดยรวบรวมข้อกำหนด ขั้นตอน แบบฟอร์ม ผู้รับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติสำหรับกิจกรรมที่มีความซับซ้อนหรือมีกฎระเบียบเฉพาะ เช่น การใช้โดรน การนำเข้าอุปกรณ์พิเศษ การสาธิตทางการแพทย์ และกิจกรรมด้านเทคโนโลยี

4.3 จัดตั้งระบบบริหารความเสี่ยงระหว่างดำเนินงาน ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนความเสี่ยง (Risk Register) รายวันและรายสัปดาห์ ที่ใช้ประเมินและติดตามสถานะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถเฝ้าระวัง ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ นอกจากนี้มีการติดตามตัวชี้วัดสำคัญ การจัดตั้งทีมตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) เพื่อเตรียมความพร้อมเฝ้าระวัง และตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ การจัดทำแผนรับมือเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plans) ด้านอัคคีภัย ภัยพิบัติ เหตุด้านความปลอดภัย และการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี และจัดทำการทบทวนภายหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) สำหรับเหตุการณ์สำคัญ

4.4 พัฒนาระบบการสื่อสารและการประสานงานระหว่างประเทศ กำหนดผู้ประสานงานหลัก ใช้ระบบข้อมูลกลาง และยืนยันข้อกำหนดกับผู้มีอำนาจตัดสินใจของประเทศเจ้าภาพอย่างเป็นทางการ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและเพิ่มความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา

4.5 มีการติดตาม ประเมินผล และถอดบทเรียนอย่างเป็นระบบทั้งในระดับรายวัน รายสัปดาห์ และหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาเป็นฐานข้อมูลกลางและมาตรฐานการดำเนินงาน สำหรับการเข้าร่วมงาน World Expo ในอนาคต

5. การบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายและบริบทประเทศเจ้าภาพ แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายและบริบทประเทศเจ้าภาพ มีดังนี้

5.1 ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดของประเทศเจ้าภาพ ครอบคลุมกฎหมายด้านการก่อสร้าง การจัดซื้อจัดจ้าง การนำเข้า–ส่งออกสินค้า ภาษีศุลกากร แรงงาน ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และข้อกำหนดเฉพาะของผู้จัดงาน World Expo ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของโครงการเพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและลดความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย

5.2 แต่งตั้งคณะทำงานด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามข้อกำหนด ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศเจ้าภาพ และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดงาน World Expo เพื่อให้คำปรึกษา วิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมาย และสนับสนุนการตัดสินใจตลอดวงจรโครงการ

5.3 จัดทำทะเบียนข้อกำหนด (Compliance Register) โดยรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พร้อมกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ วิธีปฏิบัติ ระยะเวลา และสถานะการดำเนินการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเป็นระบบ

5.4 พัฒนาระบบติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและข้อกำหนด (Regulatory Monitor) โดยติดตามประกาศของผู้จัดงาน หน่วยงานของประเทศเจ้าภาพ และ BIE อย่างต่อเนื่อง พร้อมวิเคราะห์ผลกระทบและแจ้งเตือนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว

5.5 บูรณาการการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เข้ากับการบริหารโครงการ โดยกำหนดกระบวนการวิเคราะห์ผลกระทบ การอนุมัติ และการสื่อสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือกฎหมาย เพื่อป้องกันผลกระทบต่อเวลา งบประมาณ และคุณภาพของโครงการ

5.6 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศเจ้าภาพ เช่น หน่วยงานภาครัฐ สถานเอกอัครราชทูต ผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย และองค์กรวิชาชีพ สามารถขอคำปรึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูล และแก้ไขปัญหาทางกฎหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6. การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านบุคลากรและองค์ความรู้ มีดังนี้

6.1 จัดตั้งหน่วยงานหรือคณะทำงานถาวรด้าน World Expo เพื่อทำหน้าที่วางแผน บริหารองค์ความรู้ และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าร่วมงานในระยะยาว โดยมีบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะช่วงที่มีการจัดงาน

6.2 จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ครอบคลุมความรู้ด้านการบริหารโครงการ การบริหารความเสี่ยง การจัดนิทรรศการระดับโลก ภาษา การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การเจรจาระหว่างประเทศ การสื่อสารในภาวะวิกฤต และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงส่งบุคลากรไปศึกษาและติดตามการจัดงาน World Expo ล่วงหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้แนวโน้ม เทคโนโลยี รูปแบบการบริหารจัดการ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพร้อมทั้งในเชิงยุทธศาสตร์และเชิงปฏิบัติการ

6.3 พัฒนาระบบบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management System: KMS) สำหรับรวบรวมเอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงาน บทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned) ฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางของประเทศ

6.4 จัดระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ ระหว่างบุคลากรรุ่นก่อนและรุ่นใหม่ ผ่านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือ การบันทึกบทเรียน และการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นจากโครงการสามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ได้จริง

7. การบริหารความเสี่ยงด้านการสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีดังนี้

7.1 จัดทำแผนการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement Plan) โดยระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ระดับอิทธิพล ระดับผลกระทบ ความคาดหวัง และแนวทางการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์การสื่อสารและการบริหารความสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 จัดทำแผนการสื่อสารโครงการ (Communication Management Plan) ที่กำหนดผู้รับผิดชอบ ช่องทางการสื่อสาร ความถี่ของการรายงาน รูปแบบเอกสาร การประชุม และกระบวนการตัดสินใจอย่างชัดเจน พร้อมกำหนดช่องทางการสื่อสารสำรองในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

7.3 จัดตั้งศูนย์ประสานงานโครงการ (Project Coordination Center) เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูล ติดตามความก้าวหน้า ประสานงานกับผู้จัดงาน ประเทศเจ้าภาพ ผู้รับจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามประเด็นปัญหาและเร่งรัดการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

7.4 พัฒนาระบบสารสนเทศกลางสำหรับการบริหารโครงการ เพื่อใช้จัดเก็บข้อมูล เอกสาร แผนงาน รายงานความก้าวหน้า ประเด็นปัญหา และผลการตัดสินใจ โดยเปิดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลตามระดับสิทธิ์ที่กำหนด ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร

7.5 กำหนดกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) และกระบวนการบริหารประเด็นปัญหา (Issue Management Process) ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถรับรู้ วิเคราะห์ผลกระทบ และตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงการ

7.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประชุมร่วม การรับฟังความคิดเห็น การรายงานความก้าวหน้า และการสื่อสารเชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของผู้ให้สัมภาษณ์ที่เสนอให้บูรณาการทุกภาคส่วนและใช้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นฐานของการดำเนินงาน

8. การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกและการติดตามประเมินผล แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงและเพื่อยกระดับการบริหารโครงการสู่การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกในระดับองค์กร มีดังนี้

8.1 พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) สำหรับโครงการ World Expo โดยบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับทุกกระบวนการของโครงการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล ตามแนวทาง ISO 31000:2018 และเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารโครงการตาม PMBOK (Project Management Body of Knowledge) เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในทุกระดับ

8.2 ใช้ระบบตัวชี้วัดความเสี่ยงสำคัญ (Key Risk Indicators: KRIs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators: KPIs) เพื่อใช้เป็นสัญญาณเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) ติดตามสถานะของความเสี่ยงและผลการดำเนินงาน เช่น ความล่าช้าของกิจกรรม ระดับการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวนการเปลี่ยนแปลงสัญญา ระยะเวลาการอนุมัติ การปฏิบัติตามข้อกำหนดของประเทศเจ้าภาพ ความพึงพอใจของผู้เข้าชม และจำนวนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย

8.3 พัฒนาระบบแดชบอร์ดและระบบสารสนเทศแบบบูรณาการด้านความเสี่ยง (Risk Dashboard & Integrated Risk Information System) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน วิเคราะห์แนวโน้มของความเสี่ยง และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ Real-time โดยสามารถแสดงสถานะความเสี่ยง รายงานผลการดำเนินงาน และประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการในรูปแบบที่เข้าใจง่าย

8.4 จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับโครงการ (Project Risk Management Committee) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับติดตามผล ทบทวนระดับความเสี่ยง และเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะกรรมการอำนวยการโครงการ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีความต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนในระดับนโยบาย

8.5 ดำเนินการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดการประเมินความเสี่ยงเป็นรายเดือน รายไตรมาส และเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญ พร้อมจัดทำรายงานความเสี่ยง (Risk Report) และรายงานผลการดำเนินงาน (Performance Report) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและการปรับแผนงาน

อภิปรายผล

การบริหารจัดการความเสี่ยงของการจัดแสดงนิทรรศการในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ทั้งองค์กรผู้จัดงาน (Japan Association for the 2025 World Exposition) สำนักนิทรรศการนานาชาติ (Bureau International des Expositions: BIE) หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ผู้รับจ้าง ภาคเอกชน และหน่วยงานของประเทศเจ้าภาพ ส่งผลให้ความเสี่ยงของโครงการไม่ได้จำกัดอยู่เพียงด้านเทคนิคหรือการก่อสร้างเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ การกำกับดูแล การประสานงานระหว่างประเทศ การตัดสินใจ การจัดซื้อจัดจ้าง และการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Flyvbjerg, B. ที่อธิบายว่า Mega-projects มีลักษณะเฉพาะ คือ มีขนาดใหญ่ ความซับซ้อนสูง ความไม่แน่นอนสูง และมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก (Flyvbjerg, B., 2014) รวมทั้งสอดคล้องกับงานทบทวนวรรณกรรมของ Wang, Z. et al. ที่กล่าวว่า ความสำเร็จ

ของเมกะโปรเจกต์ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบธรรมาภิบาล การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร มากกว่าการควบคุมเวลา ต้นทุน และคุณภาพเพียงอย่างเดียว (Wang, Z. et al., 2023)

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงของโครงการ Thailand Pavilion ในมหกรรมโลก 2025 โอซากา-คันไซ ประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะเป็นความเสี่ยงเชิงระบบ (Systemic Risk) ที่เกิดจากความเชื่อมโยงของหลายปัจจัย ทั้งด้านธรรมาภิบาล การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน กฎหมายของประเทศเจ้าภาพ การบริหารบุคลากร การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการติดตามประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเสี่ยงของโครงการขนาดใหญ่ระดับนานาชาติไม่ได้เกิดจากความผิดพลาดของกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของระบบการบริหารทั้งหมด ดังนั้น การบริหารโครงการในอนาคตควรเปลี่ยนจากการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดเหตุ (Reactive Risk Management) ไปสู่การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกในระดับองค์กร (Proactive Enterprise Risk Management: ERM) โดยบูรณาการการบริหารความเสี่ยงไว้ในทุกกระบวนการของโครงการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ ISO 31000:2018 ที่ระบุว่าการบริหารความเสี่ยงควรเป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแล (Governance) และการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กร (International Organization for Standardization, 2018)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดคือ การกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพที่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงาน World Expo ของประเทศไทยไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบถาวร โดยกระทรวงที่รับผิดชอบจะเปลี่ยนไปตามธีมของงานในแต่ละรอบ และการดำเนินโครงการ World Expo มีระยะเวลาดำเนินงานหลายปีและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ การไม่มีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการสูญเสียองค์ความรู้ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย และความล่าช้าในการตัดสินใจ ผลการวิจัยจึงเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานเจ้าภาพถาวรเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย บริหารโครงการ และสะสมองค์ความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Qin, Y., Rocha, C. M., & Morrow, S ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ของมหกรรมกีฬาระดับโลก พบว่า ความสำเร็จของการจัดมหกรรมระดับนานาชาติขึ้นอยู่กับการรักษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Management and Knowledge Transfer) ระหว่างเจ้าภาพแต่ละรุ่น หากไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รวบรวม ถ่ายทอด และรักษาองค์ความรู้ไว้ ความรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการจะสูญหายไปพร้อมกับการสิ้นสุดของคณะทำงาน ส่งผลให้ประเทศต้องเริ่มต้นการเรียนรู้ใหม่ในทุกครั้งที่เข้าร่วมเป็นเจ้าภาพหรือจัดแสดงในมหกรรมระดับโลก นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการวางแผนโครงการล่วงหน้าและการวิเคราะห์บริบทของประเทศเจ้าภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ โดยเฉพาะการศึกษากฎหมาย ระเบียบ ระบบก่อสร้าง ตลาดแรงงาน ระบบโลจิสติกส์ และข้อกำหนดเฉพาะของงาน Expo ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น (Qin, Y. Rocha, C. M. & Morrow, S., 2022) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ PMBOK Guide ที่เสนอว่าการวางแผนโครงการควรเริ่มจากการกำหนดขอบเขตงาน การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดทำแผนสำรอง (Contingency Plan) เพื่อรองรับความไม่แน่นอนตลอดวงจรชีวิตโครงการ (Project Management Institute, 2021) ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ผลการวิจัยพบว่าความเสี่ยงจำนวนมากเกิดจากการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) ที่ไม่ครอบคลุมบริบทของประเทศเจ้าภาพ รวมถึงการพึ่งพาผู้รับจ้างแบบ Turnkey เพียงรายเดียว ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการควบคุมคุณภาพและการบริหารสัญญา ดังนั้น ผลการวิจัยจึงเสนอให้มีผู้เชี่ยวชาญหลายสาขาเข้าร่วมจัดทำ TOR และกำหนดข้อกำหนดเชิงผลลัพธ์ (Performance Specification) แทนการกำหนดรายละเอียดเชิงเทคนิค ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hopkin, P. ที่เสนอว่าองค์กรควรพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงแบบ Dynamic Risk Management โดยติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องแทนการประเมินความเสี่ยงเพียงครั้งเดียวก่อนเริ่มโครงการ (Hopkin, P., 2021)

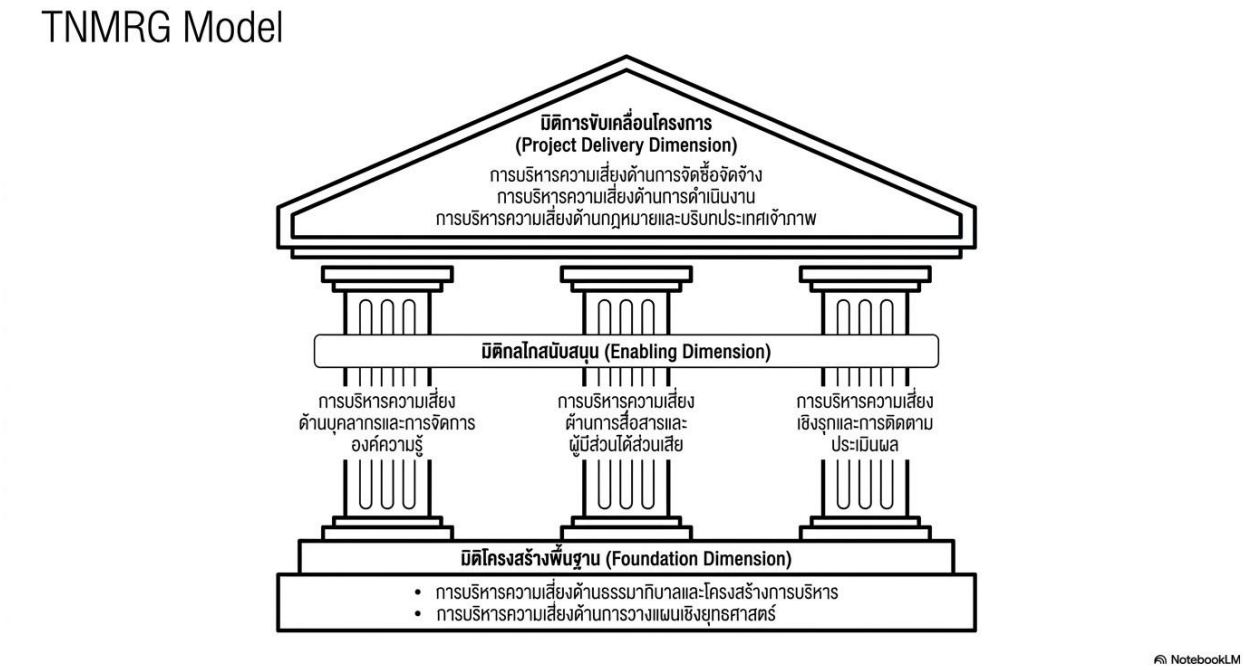
อีกประเด็นสำคัญที่ค้นพบ คือ ความเสี่ยงด้านกฎหมายและบริบทของประเทศเจ้าภาพ มีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของโครงการ เนื่องจากการจัดนิทรรศการระหว่างประเทศต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งกฎหมายของประเทศเจ้าภาพ กฎของผู้จัดงาน และอนุสัญญาระหว่างประเทศ ผลการวิจัยจึงเสนอให้มี Compliance Register และ Regulatory Monitoring เพื่อใช้ติดตามการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิด COSO ที่ระบุว่า การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด (Compliance) เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ Enterprise Risk Management และควรถูกบูรณาการเข้ากับการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2017) ผลการศึกษายังพบว่า บุคลากรและองค์ความรู้เป็นสินทรัพย์เชิงยุทธศาสตร์ของโครงการ เนื่องจากการเข้าร่วม World Expo มีรอบการจัดทุก 5 ปี หากไม่มีระบบจัดเก็บองค์ความรู้ บุคลากรที่มีประสบการณ์จะสูญหายเมื่อสิ้นสุดโครงการ ทำให้ต้องเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่ทุกครั้ง ดังนั้น การจัดตั้งระบบ Knowledge Management System (KMS) และ Community of Practice (CoP) จึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษาองค์ความรู้ของประเทศ (Nicolini, D. et al., 2022) และสอดคล้องกับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Bukari, C. et al. ที่กล่าวว่า กระบวนการจัดการองค์ความรู้ ได้แก่ การสร้าง การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน และการประยุกต์ใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของโครงการ (Project Performance) และช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการดำเนินโครงการที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ (Bukari, C. et al., 2023)

นอกจากนี้การสื่อสารและการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของโครงการ เนื่องจากโครงการ World Expo เกี่ยวข้องกับรัฐบาล หน่วยงานระหว่างประเทศ ผู้จัดงาน ผู้รับจ้าง ภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชน การสื่อสารที่ไม่เป็นระบบอาจนำไปสู่ความเข้าใจคลาดเคลื่อนและความเสียหายต่อชื่อเสียงของประเทศ ผลการวิจัยจึงเสนอให้จัดทำ Stakeholder Engagement Plan และ Communication Management Plan ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ PMBOK Guide (Project Management Institute, 2021) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการสื่อสารตลอดวงจรโครงการ นอกจากนี้ผลการวิจัยเสนอให้พัฒนา Enterprise Risk Management (ERM) สำหรับโครงการ World Expo โดยใช้ Key Risk Indicators (KRIs) Dashboard และระบบติดตามความเสี่ยงแบบ Real-time เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนแนวคิดการบริหารความเสี่ยงสมัยใหม่ที่เน้นการสร้างคุณค่า (Value Creation) มากกว่าการควบคุมความเสียหายเพียงอย่างเดียว แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ COSO (2017) และ ISO 31000:2018 ที่เสนอว่าการบริหารความเสี่ยงควรเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์ การกำกับดูแล และการสร้างความยั่งยืนขององค์กร มากกว่าจะเป็นกิจกรรมแยกส่วนของฝ่ายบริหารความเสี่ยงเพียงฝ่ายเดียว (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2017); (International Organization for Standardization, 2018)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ Thailand National Mega Event Risk Governance Model: TNMRG Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการบริหารความเสี่ยงในลักษณะจากฐานรากสู่ผลลัพธ์ (Foundation–Process–Outcome) ที่การบริหารความเสี่ยงของโครงการ Mega Event ควรดำเนินการในลักษณะการกำกับดูแลความเสี่ยงแบบบูรณาการ (Integrated Risk Governance) เพื่อยกระดับความสำเร็จของโครงการ พัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการบริหารโครงการมหกรรมระดับโลก และเสริมสร้างความพร้อมของประเทศไทยในการเป็นเจ้าภาพงานระดับนานาชาติในอนาคต ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างพื้นฐาน (Foundation Dimension) เป็นมิติที่กำหนดทิศทางและสร้างความพร้อมของโครงการตั้งแต่ระยะเริ่มต้น มิติการขับเคลื่อนโครงการ (Project Delivery Dimension) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงระหว่าง

การดำเนินโครงการ และมิติกลไกสนับสนุน (Enabling Dimension) เป็นมิติที่สนับสนุนให้การบริหารโครงการสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Thailand National Mega Event Risk Governance Model: TNMRG Model

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการความเสี่ยงตาม Thailand National Mega Event Risk Governance Model: TNMRG Model มี 3 มิติ ดังนี้ มิติโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ 1) การบริหารความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลและโครงสร้างการบริหาร 2) การบริหารความเสี่ยงด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มิติการขับเคลื่อนโครงการ ได้แก่ 3) การบริหารความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 5) การบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายและบริบทประเทศเจ้าภาพ มิติกลไกสนับสนุน ได้แก่ 6) การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ 7) การบริหารความเสี่ยงด้านการสื่อสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 8) การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกและการติดตามประเมินผล การบริหารจัดการโครงการมหกรรมระดับนานาชาติ (Mega Event) ของประเทศไทยมีข้อจำกัดทั้งในระดับนโยบาย ระดับองค์กร และระดับการดำเนินงาน ส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงยังคงมีลักษณะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (Reactive Risk Management) มากกว่าการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกแบบบูรณาการ (Integrated Risk Governance) ดังนั้น การยกระดับการบริหารโครงการ Mega Event ของประเทศไทยควรนำ TNMRG Model ไปประยุกต์ใช้ โดยขับเคลื่อนผ่าน 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) การปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ (Governance Reform) 2) การยกระดับขีดความสามารถการบริหารโครงการระหว่างประเทศ (Project Capability Enhancement) และ 3) การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงแห่งชาติสำหรับโครงการมหกรรมระดับโลก (National Mega Event Risk Management Framework) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ ควรจัดตั้งหน่วยงานกลางถาวรที่รับผิดชอบการบริหารโครงการ Mega Event ของประเทศ (National Mega Event Office) เพื่อเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วางแผน บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน และกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงระบบงบประมาณให้รองรับโครงการระยะยาว และพัฒนากฎหมายหรือระเบียบเฉพาะสำหรับโครงการ Mega Event เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินโครงการระหว่างประเทศ ภายใต้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถการบริหารโครงการระหว่างประเทศ ควรจัดตั้ง Project Management Office (PMO) เพื่อสนับสนุนการบริหารโครงการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาระบบ Knowledge Management และ Community of Practice (CoP) สำหรับรวบรวมองค์ความรู้ บทเรียนที่ได้รับ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารโครงการระหว่างประเทศ การบริหารความเสี่ยง การจัดซื้อจัดจ้างระหว่างประเทศ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการบริหารพิธีการระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินโครงการที่มีความซับซ้อนสูง ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงแห่งชาติสำหรับโครงการมหกรรมระดับโลก ควรนำ Thailand Mega Event Risk Management Framework (TMRMF) ที่พัฒนาจากการวิจัยไปใช้เป็นกรอบมาตรฐานระดับประเทศ โดยบูรณาการระบบ Enterprise Risk Management (ERM) เข้ากับทุกช่วงของวงจรโครงการ พร้อมจัดทำ Standard Operating Procedures (SOPs) และ Operational Guidelines สำหรับกิจกรรมสำคัญ พัฒนาระบบ Early Warning System ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs) และ Risk Dashboard รวมทั้งดำเนินการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (Simulation Exercise) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการบริหารความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ไม่คาดคิด และข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อทดสอบและประเมินประสิทธิผลของ Thailand National Mega Event Risk Governance Model (TNMRG Model) ในโครงการมหกรรมระดับนานาชาติประเภทอื่น เช่น Specialized Expo, International Horticultural Expo, Olympic Games หรือมหกรรมกีฬาและการประชุมระดับโลก เพื่อพัฒนาความเป็นสากลของรูปแบบงานมหกรรมระดับโลก รวมทั้งศึกษาการพัฒนา National Mega Event Risk Management Framework ในระดับประเทศ เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายและเสริมสร้างความพร้อมของประเทศไทยในการเป็นเจ้าภาพงานมหกรรมระดับโลกต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เอกสารอ้างอิง

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาย โพธิสิตา. (2562). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิช.

นิศา ชูโต. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพหมานคร: พริ้นต์โพร.

กรมศิลปากร. (2564). ก้าวแรกของไทยไปงานมหกรรมโลก. เรียกใช้เมื่อ 5 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.finearts.go.th/literatureandhistory/view/26108-ก้าวแรกของไทยไปงานมหกรรมโลก

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2569). หนังสือสรุปผลสำเร็จการดำเนินงาน Thailand Pavilion World Expo 2025 Osaka. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักข่าวอิศรา. (2568). สธ.แจงงบจัดนิทรรศการ Expo 2025 โอซาก้า 900 ล. โปร่งใส-ไม่มีเงินทอน กิจการร่วมค้าแจงไร้นอมินี. เรียกใช้เมื่อ 25 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.isranews.org/article/isranews-news/137402-isra-419.html

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2561). ขอบเขตของงาน (TOR) การจัดจ้างผู้ดำเนินการจัดนิทรรศการ World Expo 2020 Dubai. ผู้แต่ง, https://www.depa.or.th/storage/app/media/TOR-world-expo-2020-dubai.pdf. เข้าถึงได้จาก 17

Bukari, C. et al. (2023). Implications of knowledge management processes for project performance: Systematic review, gap analysis and scientometric analysis. Information and Knowledge Management, 13(6), 1-24.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2017). Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance. New York, NY: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

Flyvbjerg, B. (2014). What you should know about megaprojects, and why: An overview. Project Management Journal, 45(2), 6-19.

Hopkin, P. (2021). Fundamentals of risk management: Understanding, evaluating and implementing effective risk management. (6th ed.). London, England: Kogan Page.

Horai et al. (2025). Enhanced infectious disease surveillance system for Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan: Overview of the operations and their early action review. Mass Gathering Medicine, 4, 100045, 1-3. https://doi.org/10.1016/j.mgmed.2025.100045.

Intaraboonsom, N. & Chapman, W. (2023). Historical factors influencing the presentation of the Thai Pavilion at the World Expositions. Journal of Arts Management, 7(4), 1468-1483.

International Organization for Standardization. (2018). ISO 31000: 2018 Risk management-Guidelines. Geneva, Switzerland: International Organization for Standardization.

Locatelli, G. & Mancini, M. (2010). Risk management in a mega-project: The Universal EXPO 2015 case. International Journal of Project Organisation and Management, 2(3), 236-253.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nicolini, D. et al. (2022). Understanding communities of practice: Taking stock and moving forward. Academy of Management Annals, 16(2), 680-718.

Patton, M. Q. (2002). Qualitative research & evaluation methods. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Project Management Institute. (2021). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide). (7th ed.). Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Qin, Y. Rocha, C. M. & Morrow, S. (2022). Knowledge management in sport mega-events: A systematic literature review. Frontiers in Sports and Active Living, 4, 1056390. https://doi.org/10.3389/fspor.2022.1056390.

Tatano, H. (2026). Disaster management planning and operations for Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan: Challenges and lessons learned. International Association of Traffic and Safety Sciences Review, 51(1), 38-46.

Wang, Z. et al. (2023). A review of mega-project management research from an organization science perspective: Current status and future directions. Developments in the Built Environment, 16, 100254. doi:10.1016/j.dibe.2023.100254.

Yang et al. (2026). Place with intention: An empirical attendance predictive study of Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan. arXiv, https://doi.org/10.48550/arXiv.2601.14570.

บทความวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย*

IDENTIFYING AND VALIDATING THE ACADEMIC LEADERSHIP COMPONENTS OF ENGLISH LANGUAGE INSTRUCTORS IN THAI HIGHER EDUCATION

นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์[1*], อำนาจ ไชยสงค์[2], ณัฐพล วงศ์ประทุม[3], ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ[4]

Nanthanut Wiangin[1*], Amnat Chaisong[2], Natthapon Wongprathum[3], Thanyaphak Khomthatnithichayawat[4]

[1]คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ ประเทศไทย

[1]Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Kalasin, Thailand

[2]โรงเรียนบ้านตับเต่าโนนจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นครพนม ประเทศไทย

[2]Ban Tap Tao Non Chan School, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, Nakhon Phanom, Thailand

[3]โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สกลนคร ประเทศไทย

[3]Saimoon Nongkung Saisri Pittaya School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 Sakhonakorn, Thailand

[4]โรงเรียนบ้านส้งเปือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สกลนคร ประเทศไทย

[4]Bansongpuie School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, Sakhonakorn, Thailand

*Corresponding author E-mail: Nanthanut.wi@ksu.ac.th

*Tel: 080-454-6615

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันและปรับปรุงองค์ประกอบ และ 3) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและข้อมูลเชิงปริมาณด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ 3) การเป็นผู้นำ 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ทักษะของผู้สอนภาษาอังกฤษ 7) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และ 8) การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการควรครอบคลุมการกำหนดทิศทาง การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างความร่วมมือและการส่งเสริมการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ด้านภาษา การสอนและเทคโนโลยีสู่การปฏิบัติจริง ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.85, S.D. = 0.34) ขณะที่องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (M = 4.81, S.D. = 0.38) ผลการวิจัยใช้เป็นกรอบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษและเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้สอนภาษาอังกฤษ, การอุดมศึกษาไทย

* Received 9 August 2026; Revised 23 August 2026; Accepted 29 August 2026

Abstract

The study aimed to investigate and evaluate the appropriateness of the components of academic leadership among English language instructors in the context of Thai higher education. A mixed-methods research design was employed and conducted in three stages: 1) synthesis of relevant documents and research studies; 2) semi-structured interviews with five experts to confirm and refine the components; and 3) evaluation of the appropriateness and feasibility of the components by five experts. The research instruments consisted of a document analysis form, a semi-structured interview protocol, and a five-point rating scale questionnaire. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using frequency, mean, and standard deviation. The findings revealed that academic leadership among English language instructors comprised eight components: 1) vision and goal setting, 2) professional development for English language teachers, 3) leadership, 4) learning community building, 5) motivation, 6) English language instructor skills, 7) curriculum administration and instructional management, and 8) learning environment development. Interviews with five experts revealed that academic leadership should encompass direction setting, professional development, collaboration, and learning promotion, while integrating knowledge of language, teaching, and technology into practice. The expert evaluation indicated that all eight components demonstrated the highest level of appropriateness and feasibility, with curriculum administration and instructional management receiving the highest mean score (M = 4.85, S.D. = 0.34), while motivation received the lowest mean score (M = 4.81, S.D. = 0.38). The findings provided a framework for developing the academic leadership of English instructors and served as a foundation for professional development in higher education institutions.

Keywords: Academic Leadership, English Language Instructors, Thai Higher Education

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้สอนในสถาบันการศึกษาได้รับการยืนยันจาก York-Barr, J. & Duke, K. ซึ่งสังเคราะห์งานวิจัยตลอดสองทศวรรษและพบว่าภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) คือกระบวนการที่ผู้สอนส่งอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งบริหาร (York-Barr, J. & Duke, K., 2004) แนวคิดนี้ได้เริ่มขยายสู่บริบทอุดม ศึกษาผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ Kinnunen, P. et al. ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับอุดมศึกษาครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงวิชาการในเชิงการกระจายอำนาจเชิงการศึกษาและเชิงการเปลี่ยนแปลงซึ่งต่างทำหน้าที่ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน (Kinnunen, P. et al., 2024) สำหรับบริบทการสอนภาษาโดยเฉพาะตามที่ Reinders, H. et al. ได้ทำการทบทวนอย่างครอบคลุมและยืนยันว่าภาวะผู้นำของครูสอนภาษามีลักษณะพหุมิติที่ผสานมิติเชิงการสอนและมิติเชิงบริหารจัดการเข้าด้วยกันอย่างไม่อาจแยกออกจากกันได้ (Reinders, H. et al., 2025)

นอกจากนี้ Wang, Y. & Fan, Z. ได้พิสูจน์จากการศึกษาระยะยาวแบบผสมวิธีว่าการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการปฏิบัติส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญ แม้ฐานความรู้ข้างต้นจะวางกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่างกว้างขวาง (Wang, Y. & Fan, Z., 2025) แต่ Kinnunen, P. et al. ก็ยังชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญขององค์ประกอบเหล่านี้ยังถูกนิยามในระดับนามธรรมและยังขาดความจำเพาะต่อสาขาวิชาทำให้ยาก

ต่อการนำไปพัฒนานโยบายหรือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Kinnunen, P. et al., 2024) และในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังปรับโครงสร้างการอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ซึ่ง Mishra, P. et al. ชี้ว่าผู้สอนต้องบูรณาการความรู้เนื้อหา ความรู้การสอนและความรู้เทคโนโลยีเข้าด้วยกัน (TPACK) (Mishra, P. et al., 2023) จึงทำให้ภาษาอังกฤษไม่ใช่เพียงแค่วิชาหนึ่งในหลักสูตรเท่านั้นแต่ยังเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง ดังนั้นบทบาทของผู้สอนภาษาอังกฤษจึงขยับจากการถ่ายทอดเนื้อหาไปสู่การออกแบบระบบการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำในเชิงรุก อย่างไรก็ตามมิติเครือข่ายวิชาชีพและมิติส่วนบุคคลยังไม่เคยถูกสังเคราะห์ให้เป็นกรอบภาวะผู้นำที่สมบูรณ์และจำเพาะต่อผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทอุดมศึกษา

สำหรับบริบทอุดมศึกษาไทยพบว่าผู้สอนภาษาอังกฤษในพื้นที่ชนบทของไทยต้องเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีซึ่งกำหนดรูปแบบการพัฒนาตนเองของผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญ (Boonmoh, A. & Kulavichian, I., 2025) ในขณะที่งานวิจัยไทยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีอยู่ยังคงศึกษาในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักไม่ได้ศึกษาในกลุ่มผู้สอนระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกำลังหลักของระบบอีกทั้งบริบทด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของไทย ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งสังเคราะห์และตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทอุดมศึกษาไทย ซึ่งมีความสำคัญทั้งในมิติวิชาการและมิติเชิงนโยบายเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวและผลการวิจัยจะเป็นฐานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาผู้สอนภาษาอังกฤษที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงอันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและสมรรถนะของบัณฑิตไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทของการอุดมศึกษาไทย
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทของการอุดมศึกษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้แบ่งขั้นตอนการดำเนินวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทยตามแนวคิดของนักวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ตามแนวทางของธีระนันต์ โมธรรม (ธีระนันต์ โมธรรม และคณะ, 2566) โดยดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล แยกหมวดหมู่ สังเคราะห์เนื้อหาและสรุปองค์ประกอบเบื้องต้น จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่ปรากฏจากหลายแหล่งมาวิเคราะห์เปรียบเทียบและจัดทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาจุดร่วมที่สอดคล้องกัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่ปรากฏตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป (≥ 3 ครั้ง)

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองคประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย โดยนำองค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ 1 มาเพื่อสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. อาจารยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2. อาจารยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทการอุดมศึกษาไทย

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย โดยอาศัยผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถาม จากนั้นนำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของข้อคำถามและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยมีการนัดหมายไว้ล่วงหน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์ จัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูล หลังจากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้และสร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ โดยเริ่มจากการถอดเทปเสียงสัมภาษณ์แล้วทำการจัดระเบียบข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูลซึ่งกำหนดจากคำสำคัญในคำถามที่ใช้สัมภาษณ์หลังจากการจัดระเบียบข้อมูลแล้วได้สร้างข้อสรุปเบื้องต้นเพื่อกำหนดองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่ปรากฏตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป (≥ 3 ครั้ง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนทางด้านภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านบริหารการศึกษาหรือทางด้านหลักสูตรและการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกและดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทการอุดมศึกษาไทย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาพัฒนาเป็นร่างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย และนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากหรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย ดังนี้

4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับน้อย
1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ 3) การเป็นผู้นำ 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ทักษะของผู้สอน 7) การบริหารหลักสูตรและการสอน และ 8) การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษควรสะท้อนความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายทางวิชาการรวมทั้งเชื่อมโยงความรู้ภาษาอังกฤษกับศาสตร์การสอน การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการครอบคลุมทั้งการจัดการเรียนการสอนและการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาการในบริบทอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ รวม 38 พฤติกรรม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาการและบริบทของผู้เรียน ตลอดจนสามารถสื่อสารและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	1. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐาน เช่น CEFR 2. วางแผนการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด 3. สื่อสารเป้าหมายและทิศทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจตรงกัน 4. ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของหลักสูตรหรือสาขาวิชา 5. ทบทวนและปรับเป้าหมายการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท
2. การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ	กระบวนการที่ผู้สอนภาษาอังกฤษแสวงหาและพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การทำวิจัยการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนของตน	1. เข้าร่วมการอบรม สัมมนาหรือประชุมวิชาการด้านการสอนภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ 2. ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง 3. ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. สะท้อนคิดและทบทวนผลการสอนของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุง 5. นำผลจากการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง
3. การเป็นผู้นำ	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ ตลอดจนสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในวิชาชีพครู 2. กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน 3. ริเริ่ม สร้างแรงบันดาลใจและผลักดันแนวคิดหรือแนว ปฏิบัติใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4. รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาปรับใช้อย่างสร้างสรรค์
4. การสร้างชุมชนการเรียนรู้	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างผู้สอน ทั้งภายในและภายนอกสถาบันผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอนและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2. เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3. ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สร้างและรักษาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสถาบันภายนอกเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. การสร้างแรงจูงใจ	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยผ่านการเสริมแรงเชิงบวก การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	1. ให้กำลังใจและเสริมแรงเชิงบวกแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 2. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการพัฒนาของผู้เรียน 3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายและน่าสนใจเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจ 4. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ 5. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ให้แก่ผู้เรียน
6. ทักษะของผู้สอน	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องคล่องแคล่ว มีความรู้เชิงลึกด้านเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน สามารถออกแบบการสอน รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน	1. ใช้ภาษาอังกฤษในการสอน การสื่อสารและการอธิบายเนื้อหาได้อย่างถูกต้องชัดเจนและเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน 2. แสดงความรู้เชิงลึกด้านภาษาอังกฤษและเนื้อหาวิชาและสามารถอธิบายแนวคิด หลักภาษาและประเด็นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง 3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชาและความต้องการของผู้เรียน 4. สามารถถ่ายทอดความรู้และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 5. ปรับวิธีการสอน สื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของผู้เรียน
7. การบริหารหลักสูตรและการสอน	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการวางแผน จัดการและประเมินผลหลักสูตรรวมถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของผู้เรียนตลอดจนการบริหารทรัพยากรและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ	1. ออกแบบและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด 2. บริหารจัดการเวลาและทรัพยากรการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4. ปรับปรุงเนื้อหาหรือวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียน 5. ติดตามและนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
8. การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	ความสามารถของผู้สอนภาษาอังกฤษในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนตลอดจนบูรณาการเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในชั้นเรียน 3. สร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน 4. บูรณาการแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 5. ปรับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

ตารางที่ 2 ตารางประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล
1.การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.92	0.26	มากที่สุด	4.89	0.30	มากที่สุด
2.การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ	4.89	0.30	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด
3. การเป็นผู้นำ	4.84	0.35	มากที่สุด	4.81	0.38	มากที่สุด
4. การสร้างชุมชนการเรียนรู้	4.87	0.32	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.81	0.38	มากที่สุด	4.77	0.41	มากที่สุด
6. ทักษะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	4.90	0.28	มากที่สุด	4.87	0.32	มากที่สุด
7. การบริหารหลักสูตรและการสอน	4.94	0.23	มากที่สุด	4.91	0.27	มากที่สุด
8. การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียรู้	4.85	0.34	มากที่สุด	4.82	0.37	มากที่สุด
รวม	**4.88**	**0.31**	**มากที่สุด**	**4.85**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทย พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบมีความเหมาะสม (M = 4.88, S.D. = 0.31) และความเป็นไปได้ (M = 4.85, S.D. = 0.34) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งด้านความเหมาะสม (M = 4.94, S.D. = 0.23) และด้านความเป็นไปได้ (M = 4.91, S.D. = 0.27) รองลงมา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (M = 4.92, S.D. = 0.26; M = 4.89, S.D. = 0.30) และ ทักษะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (M = 4.90, S.D. = 0.28; M = 4.87, S.D. = 0.32) ตามลำดับ ส่วนการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งด้านความเหมาะสม (M = 4.81, S.D. = 0.38) และด้านความเป็นไปได้ (M = 4.77, S.D. = 0.41) ทั้งนี้ ทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ การเป็นผู้นำ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ ทักษะของผู้สอน การบริหารหลักสูตรและการสอนและการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาร่วมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่าองค์ ประกอบดังกล่าวครอบคลุมทั้งระดับบุคคล การจัดการเรียนรู้และความร่วมมือทางวิชาชีพโดยมีจุดร่วมกันคือการนำความเชี่ยวชาญของผู้สอนไปใช้เพื่อกำหนดทิศทางและยกระดับการเรียนรู้มากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง นอกจากนี้การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายยังแสดงถึงบทบาทของผู้สอนในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐาน เช่น การใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสอนและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจนควบคู่กับการสื่อสารเป้าหมายดังกล่าวแก่ผู้เรียนและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้สอนยังสามารถทบทวนและปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งสะท้อนได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการแปลงทิศทางทางวิชาการให้เป็นเป้าหมายและการปฏิบัติที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kinnunen, P. et al. ที่กล่าวว่าอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาสามารถแสดงบทบาทผู้นำได้ผ่านการออกแบบ

หลักสูตรและการกำหนดแนวทางการเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งบริหาร (Kinnunen, P. et al., 2024) ขณะเดียวกันทักษะของผู้สอนและการพัฒนาวิชาชีพยังถือเป็นราก ฐานสำคัญที่เกื้อหนุนภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยทักษะของผู้สอนไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมความรู้ด้านภาษาและเนื้อหา การออกแบบการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายตลอดจนความสามารถในการปรับการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพยังเป็นกระบวนการที่ช่วยต่อยอดความสามารถดังกล่าวโดยผ่านการอบรม การทำวิจัยและการศึกษาด้วยตนเองรวมไปถึงการสะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติจริง ดังนั้นทั้งสององค์ประกอบจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องกล่าวคือความรู้และทักษะที่ผู้สอนมีอยู่ช่วยให้สามารถจัดการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การพัฒนาวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมและยกระดับความสามารถเหล่านั้นให้ก้าวทันความต้องการของผู้เรียนและบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Reinders, H. et al. ที่ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญและการพัฒนาวิชาชีพของครูสอนภาษาต่างประเทศ (Reinders, H. et al., 2025) อีกด้านหนึ่งผลการวิจัยสะท้อนว่าภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ได้เกิดจากความสามารถของผู้สอนเพียงลำพังแต่ยังเกิดจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้อื่นโดยมีความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความริเริ่มและการเปิดรับความคิดเห็นอันเป็นฐานสำคัญของการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Ghamrawi, N. et al. ที่พบว่าการเรียนรู้บทบาทผู้นำของอาจารย์ใหม่เกิดจากคำแนะนำและแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน (Ghamrawi, N. et al., 2024) ขณะที่การสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานร่วมกันและเครือข่ายทางวิชาการ กล่าวคือความรู้และประสบการณ์ของผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนและต่อยอดเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wang, Y. & Fan, Z. ที่เน้นบทบาทของเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนแห่งการปฏิบัติต่อการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง (Wang, Y. & Fan, Z., 2025) ในขณะเดียวกันการบริหารหลักสูตรและการสอนยังสะท้อนบทบาทของผู้สอนในการนำเป้าหมายทางวิชาการไปสู่การจัดการเรียนรู้ผ่านการวางแผนหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมและการปรับการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน ดังนั้นองค์ประกอบนี้จึงเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างทิศทางและเป้าหมายทางวิชาการกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยผู้สอนต้องนำความรู้และความเชี่ยวชาญมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจและการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ยังสะท้อนถึงบทบาทของผู้สอนในการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งการเสริมแรงและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การออกแบบกิจกรรมที่ท้าทายตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ประเด็นนี้สะท้อนว่าภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความรู้หรือการปฏิบัติของผู้สอนแต่ยังครอบคลุมความสามารถในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนภาษาอังกฤษที่ต้องอาศัยการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องซึ่งคล้องกับกับแนวคิดของ Shah, S. R. A., & Eusafzai, H. A. K. ที่พบว่าภาวะผู้นำของครูผู้สอนภาษาอังกฤษสำหรับผู้พูดภาษาอื่น (TESOL) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพและแรงจูงใจภายในในบริบทของสถาบัน (Shah, S. R. A. & Eusafzai, H. A. K., 2024) ผลดังกล่าวสะท้อนว่าภาวะผู้นำของผู้สอนมีความเกี่ยวข้องทั้งกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านร่วมกันพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษมีลักษณะเชื่อมโยงกันเป็นระบบโดยเริ่มจากการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาความเชี่ยวชาญและการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมรวมถึงความร่วมมือที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ได้จำกัดอยู่ที่ความสามารถของผู้สอนแต่ครอบคลุมถึงการนำความรู้และความเชี่ยวชาญไปพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำ

เพื่อการเรียนรู้ (leadership for learning) ซึ่งมองว่าผู้สอนสามารถมีบทบาทในการนำการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นโดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะบทบาทหรือตำแหน่งบริหาร (Lovett, S. & Andrews, D., 2011) ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษจึงควรพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจไปจนถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเชี่ยวชาญของผู้สอนจะมีคุณค่ามากขึ้นเมื่อสามารถนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นกระบวนการที่เกิดจากการปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผู้สอนไม่เพียงถ่ายทอดความรู้แต่ยังขับเคลื่อนการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนความเชี่ยวชาญให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและการเติบโตร่วมกันของผู้เรียน เพื่อนร่วมวิชาชีพและชุมชนการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

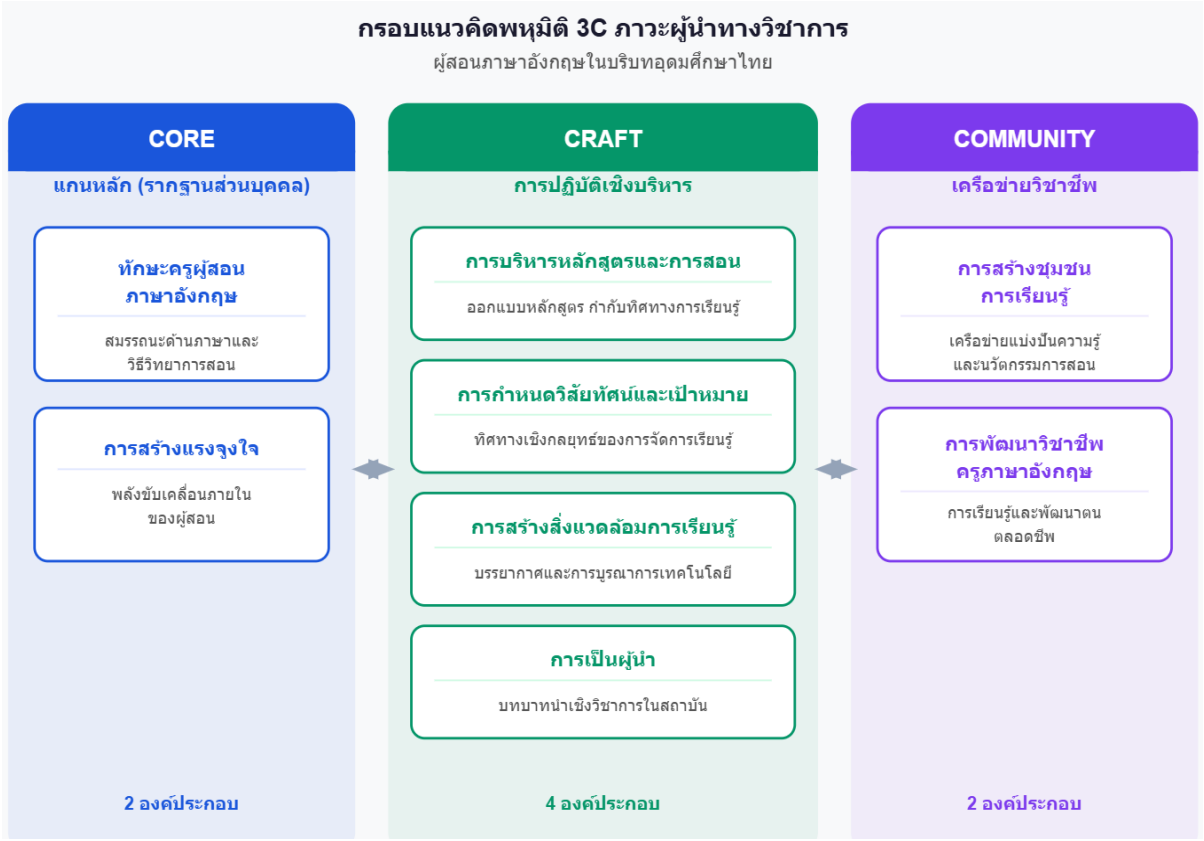
จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบกรอบแนวคิดพหุมิติ 3C ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทอุดมศึกษาไทย ซึ่งจัดกลุ่มองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านและแบ่งออกเป็น 3 มิติตามหน้าที่เชิงบทบาท ดังนี้

มิติที่ 1 แกนหลัก (Core) เป็นรากฐานส่วนบุคคลของผู้สอน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะครูผู้สอนภาษาอังกฤษและการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้ผู้สอนมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 2 การปฏิบัติเชิงบริหาร (Craft) เป็นชุดทักษะที่ผู้สอนใช้แปลงศักยภาพส่วนบุคคลสู่ผลลัพธ์จริงในชั้นเรียนและสถาบัน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้และการเป็นผู้นำ

มิติที่ 3 เครือข่ายวิชาชีพ (Community) เป็นกลไกที่ขยายผลของภาวะผู้นำออกเกินกว่าตัวบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ

กรอบแนวคิดนี้เสนอมุมมองใหม่ที่บูรณาการมิติส่วนบุคคล มิติการบริหารจัดการและมิติเครือข่ายวิชาชีพให้เป็นกรอบเดียวที่จำเพาะต่อผู้สอนภาษาอังกฤษระดับอุดมศึกษาไทย ซึ่งสามารถนำไปเป็นฐานในการพัฒนาเครื่องมือวัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรและนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสถาบันต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดพหุมิติ 3C ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทอุดมศึกษาไทย แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านออกเป็น 3 มิติที่หนุนเสริมกัน ได้แก่ แกนหลัก (Core) การปฏิบัติเชิงบริหาร (Craft) และเครือข่ายวิชาชีพ (Community)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทการอุดมศึกษาไทยโดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก และ 38 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ 3) การเป็นผู้นำ 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ทักษะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 7) การบริหารหลักสูตรและการสอน และ 8) การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่าองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นโครงสร้างหลายมิติที่ครอบคลุมการกำหนดทิศทาง การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้สอน วางแผนพัฒนาวิชาชีพและประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ในขณะเดียวกันการวิจัยในอนาคตควรพัฒนาแบบวัดจากองค์ประกอบที่ได้และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรวมถึงนำไปทดลองใช้กับผู้สอนภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ธีระนันต์ โมธรรม และคณะ. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 77-92.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

Boonmoh, A. & Kulavichian, I. (2025). Self-directed professional development of Thai pre-service English teachers in rural Thailand: Adapting to limited resources and technology integration. Australian Journal of Applied Linguistics, 8(4), 103076. https://doi.org/10.29140/ajal.v8n4.103076.

Ghamrawi, N. et al. (2024). Teacher leadership in higher education: Why not? Cogent Education, 11(1), 2366679. https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2366679.

Kinnunen, P. et al. (2024). Bringing clarity to the leadership of teaching and learning in highereducation: A systematic review. Journal of Applied Research in Higher Education, 16(1), 265-280.

Lovett, S. & Andrews, D. (2011). Leadership for learning: What it means for teachers. In T. Townsend & J. MacBeath (Eds.), International handbook of leadership for learning (pp. 719-740). London: Springer.

Mishra, P. et al. (2023). TPACK in the age of ChatGPT and generative AI. Journal of Digital Learning in Teacher Education, 39(4), 235-251.

Reinders, H. et al. (2025). Conceptualizations of and research on language teacher leadership: A scoping review. TESOL Journal, https://doi.org/10.1002/tesj.70007.

Shah, S. R. A. & Eusafzai, H. A. K. (2024). Exploring teacher leadership: A study of leadership practices among TESOL professionals in the Arab world. Forum for Education Studies, 2(1), 395. https://doi.org/10.59400/fes.v2i1.395.

Wang, Y. & Fan, Z. (2025). The impact of communities of practice on professional development among Chinese teachers: A mixed-methods longitudinal study. SAGE Open, 15(3). https://doi.org/10.1177/21582440251359824.

York-Barr, J. & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. Review of Educational Research, 74(3), 255-316.

บทความวิจัย

ระดับการถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ของอาชีพกับค่าจ้างและการจ้างงาน: การประเมินด้วยกรอบช่วงการทำงานอัตโนมัติและการสั่งงาน AI แบบมีการกำกับ (CREATE-R)*

OCCUPATIONAL AI AUTOMATABILITY, WAGES AND EMPLOYMENT: AN ASSESSMENT USING THE AUTOMATION SPECTRUM AND GOVERNED PROMPTING (CREATE-R)

อนิรุธ สืบสิงห์, จักริน วชิรเมธิน*, ฐิติ ราศีกุล
Aniruth Suebsingh, Chakarin Vajiramedhin*, Thiti Raseekul
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อุบลราชธานี ประเทศไทย
Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University, Ubon Ratchathani, Thailand
*Corresponding author E-mail: chakarin.v@ubu.ac.th
*Tel: 0846-668-598

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินระดับและการกระจายของการถูกแทนที่ด้วย AI รายอาชีพ และ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับค่าจ้างและการจ้างงาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากข้อมูลทุติยภูมิของ U.S. Bureau of Labor Statistics เดือนพฤษภาคม 2024 ครอบคลุมอาชีพระดับละเอียดที่มีข้อมูลสมบูรณ์ 805 อาชีพ ประเมินด้วย GPT-4o-mini, Claude Haiku 4.5 และ Gemini 2.5 Flash ภายใต้กรอบ CREATE-R และเฉลี่ยคะแนน คะแนนเฉลี่ยแทนร้อยละของงานหลักที่ AI ปัจจุบันทำให้เป็นอัตโนมัติได้ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น การตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอก และการถดถอยเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า คะแนนระหว่างแบบจำลองมีความสัมพันธ์สูง และคะแนนเฉลี่ยมีความสอดคล้องสัมบูรณ์ระดับดี (ICC(A,k) = 0.827) คะแนนเฉลี่ยสัมพันธ์กับดัชนี AI Occupational Exposure ในระดับสูง (r = 0.727, n = 664) สนับสนุนความตรงเชิงลู่เข้า แต่มิใช่การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญโดยตรงหรือหลักฐานการแทนที่แรงงานที่เกิดขึ้นจริงในตลาดแรงงาน ระดับการถูกแทนที่เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 32.1 และเมื่อถ่วงน้ำหนักด้วยการจ้างงานเท่ากับร้อยละ 35.0 โดยการจ้างงานร้อยละ 28.7 อยู่ในอาชีพที่มีคะแนนตั้งแต่ 50 ขึ้นไป งานเสมียนและงานข้อความซ้ำมีคะแนนสูง ส่วนงานใช้แรงกายและทักษะมือมีคะแนนต่ำ คะแนนการถูกแทนที่สัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับลอการิทึมค่าจ้างมัธยฐาน (r = 0.234, p < .001) และลอการิทึมการจ้างงาน (r = 0.134, p < .001) ซึ่งต่างจากระบบอัตโนมัติยุคก่อนที่มักกระทบงานค่าจ้างต่ำถึงปานกลาง ข้อค้นพบสนับสนุนการพัฒนาทักษะเสริม AI และการช่วยเหลือกลุ่มงานเสมียนค่าจ้างต่ำที่เปราะบาง

คำสำคัญ: การถูกแทนที่ด้วย AI, ช่วงการทำงานอัตโนมัติ, การสั่งงานแบบมีการกำกับ, ค่าจ้างและการจ้างงาน, การพัฒนากำลังคน

* Received 4 July 2026; Revised 19 August 2026; Accepted 31 August 2026

Abstract

This study aimed to 1) assess the level and distribution of occupational AI automatability across occupations and 2) analyze its relationships with wages and employment. A quantitative design was applied to secondary data from the U.S. Bureau of Labor Statistics for May 2024, covering 805 detailed occupations with complete data. Automatability was assessed by GPT-4o-mini, Claude Haiku 4.5, and Gemini 2.5 Flash operating under the CREATE-R framework, and the three model scores were averaged. The averaged score represented the estimated percentage of an occupation's core tasks that current AI could perform or meaningfully automate at the occupational level. Analyses included descriptive statistics, Pearson correlations, intraclass correlation coefficients, convergent validation against an external index, and linear regressions with log-transformed wage and employment measures. Results showed high correlations across model scores and good absolute agreement for the averaged score (ICC(A,k) = 0.827). The averaged score was strongly associated with the AI Occupational Exposure index ($r = 0.727$, $n = 664$), supporting convergent validity. However, this association should not be interpreted as direct expert validation or as evidence that labor displacement had actually occurred in labor markets. Mean occupational automatability was 32.1% and increased to 35.0% when weighted by employment. Overall, 28.7% of employment was in occupations with scores of 50 or higher. Clerical and repetitive text-based work received high scores, whereas physical and manual work received low scores. Automatability showed weak but positive and significant relationships with log median wage ($r = 0.234$, $p < .001$) and log employment ($r = 0.134$, $p < .001$). This pattern differs from earlier forms of automation, which more often affected low- to middle-wage occupations. The findings suggest that workforce policy should prioritize the development of skills that complement AI and provide targeted transition support to vulnerable low-wage clerical workers.

Keywords: AI Automatability, Automation Spectrum, Governed Prompting, Wages and Employment, Workforce Development

บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างและระบบเอเจนต์ (Generative & Agentic AI) กำลังเปลี่ยนเนื้องานของหลายอาชีพอย่างรวดเร็ว โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าเครื่องมือเหล่านี้เพิ่มผลิตภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญและมักเป็นประโยชน์ต่อแรงงานทักษะน้อยมากกว่า (Brynjolfsson, E. et al., 2025); (Noy, S. & Zhang, W., 2023) คำถามเชิงพัฒนาที่สำคัญคือ งานประเภทใดและกลุ่มค่าจ้างใดที่มีแนวโน้มถูกแทนที่มากกว่ากัน เพราะคำตอบมีนัยโดยตรงต่อการวางแผนพัฒนากำลังคน การยกระดับทักษะ และการลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน งานวิจัยคลื่นแรกประเมิน “ความเสี่ยงต่อการถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ” ก่อนยุค Generative AI (Frey, C. B. & Osborne, M. A. , 2017); (Webb, M., 2020) ขณะที่งานล่าสุดเริ่มประเมิน “การสัมผัส (Exposure) ต่อโมเดลภาษา” รายอาชีพ (Felten, E. et al., 2021); (Eloundou, T. et al., 2024) อย่างไรก็ตามการประเมินจำนวนมากต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากหรือกระบวนการที่ทำซ้ำได้ยาก สำหรับบริบทไทยงานศึกษาที่ผ่านมาเน้นการปรับตัวและการยกระดับทักษะของกำลังคนในยุค AI เป็นหลัก (พนิดา อมราวิกรม,

2568); (สุทัศน์ กำมณี และคณะ, 2566) แต่ยังขาดการประเมินระดับการถูกแทนที่จำแนกรายอาชีพอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้เห็นขนาดของปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ฐานข้อมูลการจ้างงานระดับประเทศที่ใช้ในการศึกษานี้ครอบคลุมการจ้างงานรวม 153.1 ล้านตำแหน่งใน 805 อาชีพระดับละเอียด โดยมีการจ้างงาน 43.9 ล้านตำแหน่ง หรือร้อยละ 28.7 อยู่ในอาชีพที่มีคะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป จำนวน 179 อาชีพ ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนขนาดเชิงประมาณการของกลุ่มอาชีพที่ควรเฝ้าระวัง และทำให้คำถามเรื่องการเตรียมกำลังคนมีความสำคัญเชิงนโยบาย ทั้งนี้ ข้อมูลค่าจ้างและการจ้างงานเป็นของสหรัฐอเมริกา มิใช่ข้อมูลแรงงานไทย เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีฐานข้อมูลรายอาชีพระดับละเอียดที่เทียบเคียงได้ในระดับเดียวกัน บทความจึงใช้ฐานข้อมูลดังกล่าวเพื่อสาธิตแนวทางประเมินที่ตรวจสอบซ้ำได้และเป็นโมเดลต้นแบบเชิงวิธีวิทยา ก่อนถอดบทเรียนที่เหมาะสมสำหรับบริบทไทย

บทความนี้เสนอแนวทางที่ตรวจซ้ำและขยายขนาดได้ โดยใช้แบบจำลองภาษาเป็นเครื่องมือประเมินระดับการถูกแทนที่ของแต่ละอาชีพภายใต้กรอบการสั่งงานแบบมีการกำกับ (CREATE-R) ซึ่งกำหนดบริบท บทบาท หลักฐาน คำสั่ง รูปแบบผลลัพธ์ และข้อห้ามอย่างชัดเจน เพื่อลดการสร้างข้อมูลที่ไม่มีหลักฐานรองรับและทำให้กระบวนการประเมินตรวจซ้ำได้ จากนั้นจึงนำคะแนนไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลค่าจ้างและการจ้างงานรายอาชีพ แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับกรอบช่วงการทำงานอัตโนมัติ (Automation Spectrum) ซึ่งมองการแทนที่งานเป็นระดับต่อเนื่องมากกว่าการแบ่งเป็นแทนที่หรือไม่แทนที่ (Huang, M.-H. & Rust, R. T., 2021) และสอดคล้องกับมุมมองที่ว่าเทคโนโลยีสามารถทั้งแทนที่งานเดิมและเสริมหรือสร้างงานใหม่ได้พร้อมกัน (Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2019); (Autor, D. H., 2015)

ทั้งนี้ กรอบการประเมิน CREATE-R ในงานนี้กำหนดให้แบบจำลองประเมินจากเนื้องานหลักทั่วไปของแต่ละอาชีพ โดยครอบคลุมความสามารถของ AI ในปัจจุบันในการดำเนินงานหลายขั้นตอนต่อเนื่องได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ได้แยกวัดความสามารถแบบเอเจนต์ (Agentic Capability) เช่น การวางแผนและดำเนินงานหลายขั้นตอนโดยไม่ต้องให้มนุษย์สั่งซ้ำ หรือการเรียกใช้เครื่องมือภายนอกด้วยตนเอง เป็นตัวแปรเฉพาะ ผลจึงควรตีความเป็นคะแนนความสามารถในการทำให้งานหลักเป็นอัตโนมัติในระดับอาชีพ (Occupational Automatability Based On Typical Core Tasks) และควรพัฒนาตัวชี้วัดมิติเอเจนต์แยกต่างหากในการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับและการกระจายของการถูกแทนที่ด้วย AI จำแนกรายอาชีพ และประเมินสัดส่วนการจ้างงานที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการถูกแทนที่ด้วย AI กับค่าจ้าง (มัธยฐาน) และการจ้างงานรายอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณด้วยข้อมูลทุติยภูมิ ผสานการวัดด้วยแบบจำลองภาษา (LLM-based measurement) หน่วยวิเคราะห์คืออาชีพ

ข้อมูลและหน่วยวิเคราะห์ ฐานข้อมูล U.S. Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment and Wage Statistics (OEWS) เดือนพฤษภาคม 2024 ระดับประเทศ (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024) คัดเฉพาะอาชีพระดับละเอียด (detailed) ที่มีค่าจ้างมัธยฐานและการจ้างงานครบ และมีค่าประเมินจากทั้งสามแบบจำลอง จำนวน 805 อาชีพ ตัวแปรจากฐานข้อมูล ได้แก่ การจ้างงานรวม (TOT_EMP) และค่าจ้างรายปีมัธยฐาน (A_MEDIAN)

การวัดระดับการถูกแทนที่ด้วย AI (ตัวแปรหลัก) ใช้แบบจำลองภาษาขนาดใหญ่ 3 ค่าย ได้แก่ GPT-40-mini, Claude Haiku 4.5 และ Gemini 2.5 Flash ผ่าน API ของมหาวิทยาลัย ภายใต้กรอบ CREATE-R โดยระบุบริบทและบทบาทว่าเป็นนักวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์แรงงาน ให้หลักฐานเป็นชื่ออาชีพจากฐานข้อมูล OEWS และสั่งให้พิจารณางานหลักทั่วไปของอาชีพตามความรู้ของแบบจำลอง จากนั้นให้ประเมินร้อยละ 0-100 ของงานหลักที่ AI เชิงสร้างหรือ AI แบบเอเจนต์ในปัจจุบันสามารถดำเนินการแทนหรือทำให้เป็นอัตโนมัติได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์ต้องเป็นจำนวนเต็มเพียงค่าเดียว และห้ามพิจารณาต้นทุน การยอมรับ กฎระเบียบ หรือการเลิกจ้าง รวมทั้งห้ามสร้างรายละเอียดเฉพาะเพิ่มเติมที่ไม่มีหลักฐานรองรับ กำหนดอุณหภูมิเท่ากับ 0 เพื่อลดความผันแปรจากการสุ่ม แล้วเฉลี่ยคะแนนจากทั้งสามแบบจำลองเป็นคะแนนระดับการถูกแทนที่ของแต่ละอาชีพ

รายละเอียดคำสั่ง (Prompt) และการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในเดือนมิถุนายน 2569 ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ดึงรหัสและชื่ออาชีพระดับละเอียด 809 อาชีพ พร้อมค่าจ้างมัธยฐานและจำนวนการจ้างงานจากฐานข้อมูล OEWS เดือนพฤษภาคม 2024 2) ส่งชื่ออาชีพแต่ละรายการเข้าสู่แบบจำลองทั้งสามผ่าน API ด้วยคำสั่งชุดเดียวกันที่ตรึงข้อความไว้ และ 3) บันทึกผลเป็นแฟ้ม .csv แยกรายแบบจำลองก่อนผสานกับข้อมูลค่าจ้างและการจ้างงานด้วยรหัสอาชีพ SOC คำสั่งที่ใช้ประกอบด้วย Context: การประเมินเพื่อการวิจัยด้านการวางแผนกำลังคน; Role: นักวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์แรงงาน; Evidence: ชื่ออาชีพและคำสั่งให้พิจารณางานหลักทั่วไปตามความรู้ของแบบจำลอง โดยไม่ได้ป้อนคำอธิบายงาน SOC แยกต่างหาก; Action: ประเมินร้อยละ 0 - 100 ของงานหลักที่ AI ปัจจุบันทำแทนหรือทำให้เป็นอัตโนมัติได้อย่างมีนัยสำคัญ; Exact output: ตอบเป็นจำนวนเต็มเพียงค่าเดียว; และ Restriction: ไม่พิจารณาต้นทุน การยอมรับ กฎระเบียบหรือการเลิกจ้าง และไม่สร้างรายละเอียดเฉพาะที่ไม่มีหลักฐานรองรับ

การควบคุมคุณภาพข้อมูลและการลดแหล่งอคติที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) คัดออกอาชีพที่ขาดค่าจ้างมัธยฐาน จำนวนการจ้างงาน หรือคะแนนจากแบบจำลองใดแบบจำลองหนึ่ง เหลือข้อมูลสมบูรณ์ 805 อาชีพ 2) กำหนดอุณหภูมิเท่ากับ 0 และใช้คำสั่งเดียวกันทุกครั้งเพื่อลดความผันแปรจากการสุ่ม 3) ใช้แบบจำลองจากผู้พัฒนา 3 รายและใช้คะแนนเฉลี่ยเพื่อลดอิทธิพลเฉพาะแบบจำลอง และ 4) ตรวจสอบความสอดคล้องด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันรายคู่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นแบบ two-way random-effects, absolute-agreement สำหรับทั้งคะแนนรายแบบจำลอง (ICC(A,1)) และคะแนนเฉลี่ย 3 แบบจำลอง (ICC(A,k)) ตามแนวทางของ Koo, T. K. & Li, M. Y. ที่เสนอหลักเกณฑ์การเลือกและรายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นสำหรับงานวิจัยด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด (Koo, T. K. & Li, M. Y., 2016) ทั้งนี้ มาตรการเหล่านี้ช่วยลดความผันแปรจากการสุ่มและอิทธิพลเฉพาะค่าย แต่ไม่อาจขจัดอคติร่วมจากข้อมูลฝึกหรือการพึ่งพาความรู้เดิมของแบบจำลองได้ และงานนี้ไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นธรรม (fairness audit) หรือการทดสอบอคติแบบเป็นทางการแยกต่างหาก

เหตุผลการเลือกแบบจำลอง ผู้วิจัยเลือก GPT-4o-mini, Claude Haiku 4.5 และ Gemini 2.5 Flash ซึ่งเป็นรุ่นที่ใช้ทรัพยากรน้อยและประมวลผลเร็ว แทนรุ่นสมรรถนะสูงสุดของแต่ละค่ายด้วยเหตุผล 3 ประการ ประการแรก งานนี้เป็นการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดชัดเจน ไม่ใช่งานให้เหตุผลหลายขั้นตอนที่ซับซ้อน ประการที่สอง ต้องประเมินซ้ำ 2,427 ครั้ง (809 อาชีพ × 3 แบบจำลอง) ก่อนคัดเหลือข้อมูลสมบูรณ์ 805 อาชีพ ภายใต้งบประมาณ API ของโครงการ และประการที่สาม ผลที่ได้มีสหสัมพันธ์ระหว่างแบบจำลองสูง (r = 0.78 - 0.84) คะแนนเฉลี่ยมีความสอดคล้องสัมบูรณ์ในระดับดี (ICC(A,k) = 0.827) และสัมพันธ์กับดัชนี AIOE ภายนอกในระดับสูง จึงเป็นหลักฐานประกอบว่ารุ่นที่เลือกมีความสอดคล้องเพียงพอสำหรับวัตถุประสงค์ของงานนี้ อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวไม่ได้แสดงว่ารุ่นเหล่านี้มีสมรรถนะเทียบเท่ารุ่นสูงสุดในทุกประเภทงาน

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัด (Validation) ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ของคะแนนเฉลี่ยจากกรอบ CREATE-R กับดัชนีภายนอกที่เผยแพร่แล้ว คือ AI Occupational Exposure (AIOE) ซึ่งพัฒนาโดย Felten และคณะ โดยดัชนีดังกล่าวสร้างจากการเชื่อมโยงการประยุกต์ใช้ AI 10 ด้านกับความสามารถเชิงอาชีพ 52 ด้าน ผ่านการประเมินความเกี่ยวข้องแบบคราวด์ซอร์ซบน Amazon Mechanical Turk และถ่วงน้ำหนักด้วยระดับและความสำคัญของความสามารถจากฐานข้อมูล O*NET (Felten, E. et al., 2021) ทั้งนี้ ดัชนีดังกล่าว มิใช่การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินการถูกแทนที่ของแต่ละอาชีพโดยตรง ผู้วิจัยจับคู่ข้อมูลด้วยรหัสอาชีพ SOC ได้ 664 อาชีพ แล้วคำนวณสหสัมพันธ์เพียร์สันและสเปียร์แมนระหว่างคะแนนทั้งสองชุด ผลการเปรียบเทียบจึงใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอก แต่ไม่ใช่การตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง และไม่ยืนยันว่าคะแนนสะท้อนการแทนที่ที่เกิดขึ้นจริงในตลาดแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนาและการกระจาย รวมถึงค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยการจ้างงาน และสัดส่วนการจ้างงานในอาชีพที่ถูกประเมินสูง (≥ 50) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1

2. ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลอง โดยรายงานสหสัมพันธ์เพียร์สันรายคู่ และ ICC แบบ Two-Way Random-Effects, Absolute-Agreement สำหรับคะแนนรายแบบจำลอง (ICC(A,1)) และคะแนนเฉลี่ย 3 แบบจำลอง (ICC(A,k)) ตามแนวทางการเลือกและรายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นของ Koo, T. K. & Li, M. Y. (Koo, T. K. & Li, M. Y., 2016)

3. สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการถูกแทนที่กับลอการิทึมของค่าจ้างมัธยฐานและลอการิทึมของจำนวนการจ้างงาน พร้อมการถดถอยเชิงเส้น (log ค่าจ้าง = a + b x คะแนนการถูกแทนที่) และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตามควินไทล์ของค่าจ้างดิบ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 โดยวิเคราะห์ด้วย Python (NumPy)

4. การตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) กับดัชนี AIOE ของ (Felten, E. et al. ซึ่งพัฒนาดัชนีดังกล่าวเพื่อประเมินการสัมผัสต่อปัญญาประดิษฐ์ในระดับอาชีพ (Felten, E. et al., 2021) ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สันและสเปียร์แมน เพื่อประเมินความสอดคล้องกับดัชนีภายนอกที่เผยแพร่แล้ว โดยไม่ตีความว่าเป็นการตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรงหรือเป็นหลักฐานของการแทนที่จริง

ผลการวิจัย

วิเคราะห์อาชีพระดับละเอียด 805 อาชีพ ประเมินด้วยแบบจำลอง 3 ค่าย (GPT-4o-mini, Claude Haiku 4.5, Gemini 2.5 Flash)

ความสอดคล้องระหว่างแบบจำลอง คะแนนจากแบบจำลองทั้งสามมีสหสัมพันธ์เพียร์สันรายคู่ในระดับสูง ได้แก่ Claude-Gemini r = 0.839, Gemini-GPT-4o-mini r = 0.798 และ Claude-GPT-4o-mini r = 0.778 เมื่อประเมินความสอดคล้องสัมบูรณ์ด้วยโมเดล two-way random-effects พบ ICC(A,1) = 0.615 สำหรับคะแนนจากแบบจำลองเดียว และ ICC(A,k) = 0.827 สำหรับคะแนนเฉลี่ยจากทั้งสามแบบจำลอง จึงใช้คะแนนเฉลี่ยข้ามแบบจำลองในการวิเคราะห์ขั้นต่อไป โดยเรียกผลส่วนนี้ว่าความสอดคล้องระหว่างแบบจำลอง แทนการตีความค่าสหสัมพันธ์รายคู่ว่าเป็นความเที่ยงโดยตรง

ความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอก เมื่อจับคู่คะแนนเฉลี่ยจากกรอบ CREATE-R กับดัชนี AIOE ของ Felten, E. et al. จากข้อมูลที่จับคู่ได้จำนวน 664 อาชีพ พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (Pearson r = 0.727, 95% CI [0.689, 0.761], p < .001; Spearman rho = 0.768, p < .001) ผลดังกล่าวเป็นหลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอกที่เผยแพร่แล้ว แต่ไม่ใช่การตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรงหรือการยืนยันการแทนที่ที่เกิดขึ้นจริงในตลาดแรงงาน (Felten, E. et al., 2021)

วัตถุประสงค์ข้อ 1 - ระดับและการกระจาย คะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 32.1 (SD = 18.4; ต่ำสุด 5, สูงสุด 85) และค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยการจ้างงานเท่ากับร้อยละ 35.0 การจ้างงาน 43.9 ล้านตำแหน่ง หรือร้อยละ 28.7 อยู่ใน 179 อาชีพที่มีคะแนนตั้งแต่ 50 ขึ้นไป (ตารางที่ 1) อาชีพที่มีคะแนนสูงสุดเป็นงานเสมียนและงานข้อความซ้ำ ส่วนอาชีพที่มีคะแนนต่ำสุดเป็นงานใช้แรงกายและทักษะมือ (ตารางที่ 2) การกระจายของคะแนนอยู่ในช่วง 5-85 และมีค่ามัธยฐาน 27.3 เมื่อถ่วงน้ำหนักด้วยการจ้างงาน ค่าเฉลี่ยเพิ่มเป็นร้อยละ 35.0 แสดงว่าอาชีพที่มีการจ้างงานจำนวนมากมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของอาชีพทั้งหมดโดยรวม ตัวเลข 43.9 ล้านตำแหน่งเป็นขนาดการจ้างงานในกลุ่มคะแนนสูงที่ควรเฝ้าระวัง ไม่ใช่ประมาณการจำนวนงานที่จะถูกแทนที่หรือหายไป

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาของระดับการถูกแทนที่ด้วย AI (ร้อยละ)

สถิติ	ค่า
ค่าเฉลี่ย (ไม่ถ่วงน้ำหนัก)	32.1
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	18.4
ต่ำสุด / สูงสุด	5 / 85
ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักการจ้างงาน	35.0
สัดส่วนการจ้างงานในอาชีพที่ถูกประเมิน ≥ 50	28.7%

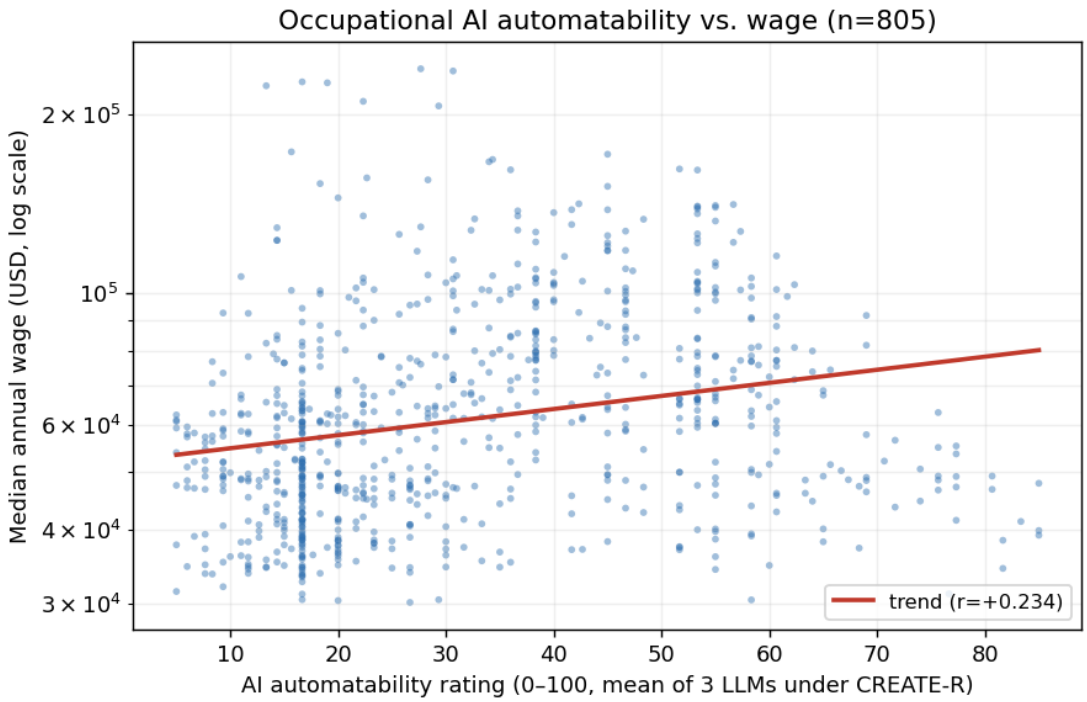
ตารางที่ 2 อาชีพที่ถูกประเมินสูงสุดและต่ำสุด (พร้อมค่าจ้างมัธยฐานรายปี USD)

สูงสุด (rating)	ค่าจ้าง	ต่ำสุด (rating)	ค่าจ้าง
Word Processors & Typists (85)	47,850	Athletes & Sports Competitors (5)	62,360
Data Entry Keyers (85)	39,850	Crossing Guards & Flaggers (5)	37,700
Telephone Operators (85)	39,130	Shampooers (5)	31,470
File Clerks (83)	41,270	Fallers (5)	53,900
Switchboard Operators (82)	38,370	Brickmasons & Blockmasons (5)	60,800

วัตถุประสงค์ข้อ 2 - ความสัมพันธ์กับค่าจ้างและการจ้างงาน ผลการวิเคราะห์แตกต่างจากแนวโน้มที่รายงานในงานศึกษาระบบอัตโนมัติยุคก่อน โดยคะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติกับลอการิทึมของค่าจ้างมัธยฐาน (Pearson $r = 0.234$, $p < .001$) ผลการถดถอยเชิงเส้นให้สมการ log ค่าจ้าง = 10.861 + 0.00507 x คะแนนการถูกแทนที่ โดย $b = 0.00507$, $SE = 0.00074$, $t = 6.82$, $p < .001$, 95% CI [0.00361, 0.00652], $R^2 = 0.055$ และ $n = 805$ คะแนนการถูกแทนที่ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับลอการิทึมของจำนวนการจ้างงาน ($r = 0.134$, $p < .001$) เมื่อจำแนกตามควินไทล์ของค่าจ้างดิบ คะแนนเฉลี่ยมีแนวโน้มสูงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง (ตารางที่ 3) สะท้อนว่า generative AI สัมผัสงานความรู้และงานข้อความ ซึ่งมักมีค่าจ้างสูง มากกว่างานใช้แรงกาย อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มอาชีพที่มีคะแนนสูงสุดยังพบงานเสมียนค่าจ้างไม่สูง จึงเป็นภาพผสมที่ทำให้ความสัมพันธ์เชิงเส้นรวมเป็นบวกในระดับต่ำ ค่า $R^2 = 0.055$ หมายความว่าแบบจำลองตัวแปรเดียวอธิบายความแปรปรวนของลอการิทึมค่าจ้างได้ร้อยละ 5.5 จึงมีอำนาจอธิบายจำกัดแม้ค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ภาคอุตสาหกรรม และสภาพตลาดแรงงานเฉพาะพื้นที่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับการถูกแทนที่ จำแนกตามควินไทล์ค่าจ้างมัธยฐาน

ควินไทล์ค่าจ้าง	Q1 (ต่ำสุด)	Q2	Q3	Q4	Q5 (สูงสุด)
ค่าเฉลี่ยการถูกแทนที่	25.7	30.9	28.1	37.0	39.0



ภาพที่ 1 แสดงแผนภูมิการกระจายระดับการถูกแทนที่ด้วย AI เทียบกับค่าจ้างมัธยฐาน (มาตราล็อก) รายอาชีพ พร้อมเส้นแนวโน้ม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยให้ภาพที่เชื่อมโยงกัน 3 ส่วน ส่วนแรก คะแนนจากแบบจำลองทั้งสามมีสหสัมพันธ์รายคู่ในระดับสูง (r = 0.78-0.84) และคะแนนเฉลี่ยมีความสอดคล้องสัมบูรณ์ในระดับดี (ICC(A,k) = 0.827) แสดงว่ากระบวนการประเมินภายใต้กรอบ CREATE-R ให้คะแนนที่สอดคล้องกันในระดับที่รองรับการใช้ค่าเฉลี่ยข้ามแบบจำลอง ผลดังกล่าวสนับสนุนจุดเด่นด้านการขยายขนาดและการตรวจซ้ำของกระบวนการ แต่ไม่ใช้แทนการตรวจสอบความตรงกับผู้เชี่ยวชาญมนุษย์หรือข้อมูลผลลัพธ์จริงในตลาดแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การใช้แบบจำลองภาษาเป็นเครื่องมือวัดมีข้อจำกัดสำคัญ ประการแรก คะแนนเป็นการประเมินความสามารถเชิงเทคนิคของ AI มิใช่การวัดการแทนที่ที่เกิดขึ้นจริง จึงควรใช้เป็นดัชนีเปรียบเทียบระหว่างอาชีพ ไม่ใช่คำพยากรณ์การเลิกจ้าง ประการที่สอง คำสั่งรับเพียงชื่ออาชีพและให้แบบจำลองอนุมานงานหลักตามความรู้เดิม โดยไม่ได้ป้อนคำอธิบายงาน SOC รายอาชีพ จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากภาพจำหรือข้อมูลฝึก ประการที่สาม แบบจำลองจากต่างผู้พัฒนาอาจมีอคติร่วมจากแหล่งข้อมูลฝึกที่คล้ายกัน การใช้หลายค่ายจึงลดอิทธิพลเฉพาะแบบจำลองได้แต่ไม่ขจัดอคติร่วม และงานนี้ยังไม่มีการตรวจสอบความเป็นธรรมหรืออคติแบบเป็นทางการ ประการที่สี่ คะแนนอาจเปลี่ยนตามรุ่นของแบบจำลองและช่วงเวลา ผลจึงเป็นภาพ ณ เวลาที่ประเมิน ประการที่ห้า กรอบ CREATE-R ช่วยตรึงกระบวนการและลดการสร้างข้อมูลที่ไม่มีหลักฐานรองรับ แต่ไม่ขจัดอคติในข้อมูลฝึกทั้งหมด การเปรียบเทียบกับ AIOE ให้หลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอกเท่านั้น งานต่อไปจึงควรเพิ่มการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมนุษย์ การตรวจสอบอคติแยกตามกลุ่มอาชีพ และการติดตามข้อมูลการจ้างงานจริงแบบตามยาว

ส่วนที่สอง โครงสร้างความเสี่ยงแตกต่างจากแนวโน้มของระบบอัตโนมัติยุคก่อน งานศึกษารุ่นก่อน (Frey, C. B. & Osborne, M. A. , 2017); (Webb, M., 2020) ชี้ว่าระบบอัตโนมัติเชิงกลและเทคโนโลยีดิจิทัลยุคก่อนมักกระทบงานประจำค่าจ้างต่ำถึงปานกลางมากกว่า แต่บทความนี้พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำระหว่างคะแนนการถูกแทนที่ด้วย Generative AI กับลอการิทึมของค่าจ้างมัธยฐาน (r = 0.234) ผลจึงแตกต่างจาก

แนวโน้มของระบบอัตโนมัติยุคก่อน และสอดคล้องกับหลักฐานว่างานความรู้และงานข้อความซึ่งมักมีค่าจ้างสูงสัมผัสกับแบบจำลองภาษามากกว่างานใช้แรงกาย (Eloundou, T. et al., 2024) ตามกรอบเศรษฐศาสตร์แรงงานเทคโนโลยีไม่ได้แทนที่งานเพียงด้านเดียว แต่ยังอาจเสริมผลิตภาพและสร้างงานใหม่ (Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2019); (Autor, D. H., 2015) ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ไม่ได้เป็นเส้นตรงทั้งหมด เพราะในกลุ่มอาชีพที่มีคะแนนสูงสุดยังพบงานเสมียนและงานพิมพ์หรือคีย์ข้อมูลที่มีค่าจ้างไม่สูง ขณะที่งานใช้แรงกายและทักษะมือมีคะแนนต่ำสุด กลุ่มอาชีพคะแนนสูงจึงปรากฏทั้งในงานเสมียนค่าจ้างต่ำและงานความรู้ค่าจ้างสูง

ส่วนที่สาม นัยต่อการพัฒนากำลังคนมี 2 ทิศทางพร้อมกัน กลุ่มงานเสมียนค่าจ้างต่ำที่มีคะแนนการถูกแทนที่สูงควรได้รับการสนับสนุนด้านทักษะและการเปลี่ยนผ่านอาชีพ เพราะอาจมีทรัพยากรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจำกัด ส่วนกลุ่มงานความรู้ค่าจ้างสูงที่มีคะแนนสูงควรพัฒนาทักษะการกำกับ ตรวจสอบ และทำงานร่วมกับ AI เนื่องจากเทคโนโลยีอาจเปลี่ยนองค์ประกอบของงานมากกว่าทำให้อาชีพหายไปทั้งหมด หลักฐานจากบริบทการทำงานบางประเภทพบว่า AI ช่วยเพิ่มผลิตภาพ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือประสบการณ์ต่ำกว่าอาจได้รับประโยชน์มากกว่า (Brynjolfsson, E. et al., 2025); (Noy, S. & Zhang, W., 2023) แต่ไม่ควรเหมารวมผลดังกล่าวไปยังทุกอาชีพ แนวทางที่เหมาะสมจึงเป็นการพัฒนาทักษะที่เสริมกับ AI และการใช้ AI อย่างรับผิดชอบภายใต้การกำกับของมนุษย์ (Human-in-the-Loop) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอการพัฒนากำลังคนไทยที่เน้นการปรับตัวและการยกระดับทักษะ (พนิดา อมราวิกรม, 2568); (สุทัศน์ กำมณี และคณะ, 2566)

อนึ่ง การศึกษานี้ใช้ฐานข้อมูลอาชีพและค่าจ้างของสหรัฐอเมริกา องค์ประกอบงานดิจิทัลบางประเภท เช่น การจัดทำเอกสาร การประมวลผลข้อมูล และการบริการผ่านข้อความ อาจเปรียบเทียบข้ามประเทศได้ในระดับหนึ่ง ข้อค้นพบนี้จึงใช้เป็นฐานตั้งสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวโน้มเพื่อการวางแผนพัฒนากำลังคนไทยได้ และสอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องการปรับตัวและการยกระดับทักษะของ พนิดา อมราวิกรม และสุทัศน์ กำมณี และคณะ อย่างไรก็ตาม ไม่ควรถ่ายโอนค่าคะแนน สัดส่วนการจ้างงาน หรือระดับความสัมพันธ์มายังประเทศไทยโดยตรง เพราะโครงสร้างอาชีพ ค่าจ้าง การใช้เทคโนโลยี และสถาบันตลาดแรงงานของสองประเทศแตกต่างกัน (พนิดา อมราวิกรม, 2568); (สุทัศน์ กำมณี และคณะ, 2566)

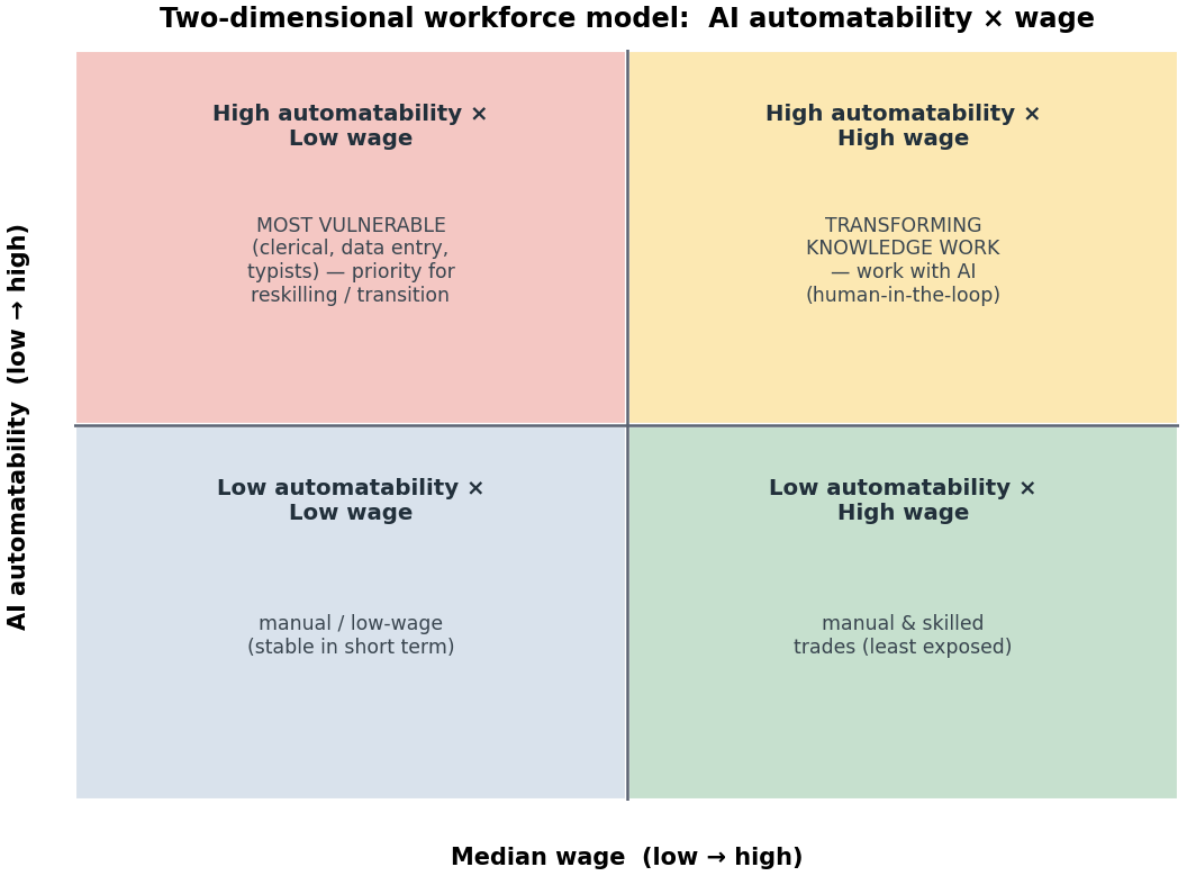
เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 คะแนนการถูกแทนที่กระจายไม่สม่ำเสมอ โดยอาชีพงานข้อความและกระบวนการซ้ำมีคะแนนสูง ขณะที่งานใช้แรงกายและทักษะมือมีคะแนนต่ำ และการจ้างงานร้อยละ 28.7 อยู่ใน 179 อาชีพที่มีคะแนนตั้งแต่ 50 ขึ้นไป สัดส่วนดังกล่าวระบุกลุ่มที่ควรเฝ้าระวังและศึกษาต่อ แต่ไม่ใช่ประมาณการจำนวนงานที่จะหายไป ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 คะแนนการถูกแทนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับลอการิทึมของค่าจ้างมัธยฐานและลอการิทึมของจำนวนการจ้างงาน ผลจึงแตกต่างจากแนวโน้มของระบบอัตโนมัติยุคก่อน เพราะกลุ่มคะแนนสูงครอบคลุมทั้งงานความรู้ค่าจ้างสูงและงานเสมียนค่าจ้างไม่สูง นโยบายพัฒนากำลังคนจึงควรดูแลทั้งสองกลุ่มตามลักษณะความเปราะบางที่ต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือวิธีประเมินระดับการถูกแทนที่ด้วย AI ที่กำกับและตรวจซ้ำได้ โดยใช้แบบจำลองภาษาจากหลายผู้พัฒนาภายใต้กรอบ CREATE-R ซึ่งกำหนดบริบท บทบาท หลักฐาน คำสั่ง รูปแบบผลลัพธ์ และข้อห้าม คะแนนรายแบบจำลองมีสหสัมพันธ์สูง ($r = 0.78$-0.84) และคะแนนเฉลี่ยมีความสอดคล้องสัมบูรณ์ในระดับดี ($ICC(A,k) = 0.827$) จึงรองรับการประเมินหลายร้อยอาชีพด้วยกระบวนการเดียวกันที่ตรวจซ้ำได้ ส่วนที่สองคือโมเดลจัดวางอาชีพสองมิติ ระดับการถูกแทนที่ด้วย AI × ค่าจ้าง (AI Automatability × Wage Matrix) ประกอบด้วยแกนนอนเป็นค่าจ้างมัธยฐานจากต่ำไปสูง และแกนตั้งเป็นคะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI จากต่ำไปสูง เส้นมัธยฐานของแต่ละตัวแปรแบ่งระนาบเป็น 4 กลุ่มตามภาพที่ 2 เพื่อเชื่อมผลการประเมินกับลำดับความสำคัญเชิงนโยบาย

โมเดลใช้ค่ามัธยฐานของคะแนนการถูกแทนที่ 27.3 และค่ามัธยฐานของค่าจ้างรายปี 59,300 ดอลลาร์สหรัฐเป็นเส้นแบ่ง โดยแกนนอนคือค่าจ้างมัธยฐาน และแกนตั้งคือคะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI กลุ่มที่ 1 ถูกแทนที่สูง-ค่าจ้างต่ำ (High Automatability-Low Wage) เช่น งานเสมียน งานคีย์ข้อมูล และงานพิมพ์ เป็นกลุ่มเปราะบางที่ควรได้รับการยกระดับทักษะและการช่วยเหลือเพื่อเปลี่ยนผ่านอาชีพก่อน กลุ่มที่ 2 ถูกแทนที่สูง-ค่าจ้างสูง (High Automatability-High Wage) เป็นงานความรู้หรืองานข้อความเชิงวิชาชีพที่มีแนวโน้มเปลี่ยนไปสู่การทำงานร่วมกับ AI และต้องเสริมทักษะกำกับและตรวจสอบผลลัพธ์ กลุ่มที่ 3 ถูกแทนที่ต่ำ-ค่าจ้างต่ำ (Low Automatability-Low Wage) ส่วนใหญ่เป็นงานบริการและงานใช้แรงกายที่มีคะแนนการถูกแทนที่ด้วย AI ต่ำกว่าในปัจจุบัน แต่ยังควรติดตามเทคโนโลยีระลอกถัดไป และกลุ่มที่ 4 ถูกแทนที่ต่ำ-ค่าจ้างสูง (Low Automatability-High Wage) เป็นงานที่อาศัยทักษะมือ ความชำนาญเฉพาะ หรือปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมจริงในระดับสูง

โมเดลนี้เปลี่ยน “ตัวเลขการถูกแทนที่รายอาชีพ” ให้กลายเป็น “แผนที่เชิงนโยบาย” ที่ชี้ได้ทันทีว่าควรจัดสรรทรัพยากรพัฒนากำลังคนไปที่กลุ่มใดก่อน โดยเฉพาะกลุ่มที่ 1 ที่เปราะบางที่สุด และช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและสถานประกอบการวางแผนยกระดับทักษะได้ตรงเป้ายิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 โมเดลจัดวางอาชีพสองมิติ “ระดับการถูกแทนที่ด้วย AI × ค่าจ้าง” จำแนกเป็น 4 กลุ่ม

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การประเมินอาชีพ 805 อาชีพด้วยแบบจำลองภาษา 3 ค่ายภายใต้กรอบ CREATE-R พบว่าสหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างแบบจำลองอยู่ในระดับสูง (r = 0.78-0.84) และคะแนนเฉลี่ยมีความสอดคล้องสัมบูรณ์ในระดับดี (ICC(A,k) = 0.827) คะแนนเฉลี่ยสัมพันธ์กับดัชนี AIOE ภายนอกในระดับสูง (r = 0.727, n = 664) ซึ่งสนับสนุนความตรงเชิงลู่เข้ากับดัชนีภายนอก แต่ไม่ใช่การตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรงหรือหลักฐานของการแทนที่ที่เกิดขึ้นจริง สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 1 ระดับการถูกแทนที่เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 32.1 ถ่วงน้ำหนักด้วยการ

จ้างงานเท่ากับร้อยละ 35.0 และมีการจ้างงาน 43.9 ล้านตำแหน่ง หรือร้อยละ 28.7 ใน 179 อาชีพที่มีคะแนนตั้งแต่ 50 ขึ้นไป สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2 คะแนนการถูกแทนที่สัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติกับลอการิทึมของค่าจ้างมัธยฐาน (r = 0.234) และลอการิทึมของจำนวนการจ้างงาน (r = 0.134) ผลดังกล่าวแตกต่างจากแนวโน้มของระบบอัตโนมัติยุคก่อน โดยกลุ่มคะแนนสูงครอบคลุมทั้งงานเสมียนค่าจ้างไม่สูงและงานความรู้ค่าจ้างสูง จึงควรส่งเสริมทักษะที่เสริมกับ AI ควบคู่กับมาตรการช่วยเหลือกลุ่มงานเสมียนที่เปราะบาง ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 1) การใช้แบบจำลองภาษาเป็นเครื่องมือวัดทางสังคมศาสตร์ควรใช้กรอบการสั่งงานแบบมีโครงสร้าง เช่น CREATE-R และเปิดเผยคำสั่ง รุ่นแบบจำลอง และเงื่อนไขการประเมินเพื่อให้ตรวจซ้ำได้ 2) ควรรายงานทั้งความสอดคล้องระหว่างแบบจำลอง สัมประสิทธิ์ ICC สำหรับคะแนนที่นำไปใช้ และหลักฐานความตรงกับเกณฑ์ภายนอกโดยแยกความหมายของแต่ละสถิติให้ชัดเจน และ 3) ควรเผยแพร่ชุดข้อมูล คำสั่ง และโค้ดวิเคราะห์แบบเปิดตามหลักวิทยาศาสตร์เปิดข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรเชื่อมกรอบการวัดกับโครงสร้างอาชีพ ค่าจ้าง และคำอธิบายงานของประเทศไทยเมื่อมีฐานข้อมูลละเอียดเพียงพอ 2) ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานประเมินอาชีพกลุ่มตัวอย่าง แล้วเปรียบเทียบกับคะแนนจากแบบจำลองโดยตรง 3) ควรตรวจสอบอคติและความเป็นธรรมแยกตามกลุ่มอาชีพ รวมทั้งทดสอบความไวต่อรูปแบบคำสั่งและรุ่นของแบบจำลอง 4) ควรพัฒนาตัวชี้วัดความสามารถแบบเอเจนต์แยกจากการทำงานอัตโนมัติระดับงานพื้นฐาน และ 5) ควรศึกษาแบบตามยาวเพื่อตรวจสอบว่าคะแนนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานและค่าจ้างจริงในระยะยาวหรือไม่ชุดข้อมูล โค้ดวิเคราะห์ ค่าประเมินรายแบบจำลองทั้งสามค่าย และรูปประกอบทั้งหมด เผยแพร่แบบเปิดที่ Open Science Framework (OSF): https://doi.org/10.17605/OSF.IO/U72BD เพื่อให้ตรวจซ้ำผลได้ทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

พนิดา อมราวิกรม. (2568). การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI). วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(1), 72-82.

สุทัศน์ กำมณี และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบเพื่อเพิ่มทักษะด้านการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในการเพิ่มมูลค่าให้กับงานและความสามารถในการทำงานของแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 11(1), 45-53.

Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3-30.

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3-30.

Brynjolfsson, E. et al. (2025). Generative AI at work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889-942.

Eloundou, T. et al. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. Science, 384(6702), 1306-1308.

Felten, E. et al. (2021). Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. Strategic Management Journal, 42(12), 2195-2217.

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.

Huang, M. -H. & Rust, R. T. (2021). Engaged to a robot? The role of AI in service. Journal of Service Research, 24(1), 30-41.

Koo, T. K. & Li, M. Y. (2016). A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research. Journal of Chiropractic Medicine, 15(2), 155-163.

Noy, S. & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Science, 381(6654), 187-192.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Occupational Employment and Wage Statistics, May 2024, National. Retrieved June 22, 2026, from https://www.bls.gov/oes/

Webb, M. (2020). The impact of artificial intelligence on the labor market. SSRN Electronic Journal, 1-60. https://doi.org/10.2139/ssrn.3482150.

บทความวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา*

A STUDY OF THE COMPONENTS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

อำนาจ ไชยสงค์[1*], นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์[2], ณัฐพล วงศ์ประทุม[3], ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ[4]

Amnat Chaisong[1*], Nanthanut Wiangin[2], Natthapon Wongprathum[3], Thanyaphak Khomthatnithichayawat[4]

[1]โรงเรียนบ้านตับเต่าโนนจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นครพนม ประเทศไทย

[1]Ban Tap Tao Non Chan School, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, Nakhon Phanom, Thailand

[2]คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ ประเทศไทย

[2]Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Kalasin, Thailand

[3]โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สกลนคร ประเทศไทย

[3]Saimoon Nongkung Saisri Pittaya School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 Sakhonakorn, Thailand

[4]โรงเรียนบ้านส้งเปือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สกลนคร ประเทศไทย

[4]Bansongpuie School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, Sakhonakorn, Thailand

*Corresponding author E-mail: neg.tpcom@gmail.com

*Tel: 086-838-1265

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมุ่งสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันการวิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และ 2) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) หลักธรรมาภิบาล โดยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเสริมซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 และ 0.28 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การกำหนดทิศทางองค์กร, การคิดเชิงกลยุทธ์, การบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักธรรมาภิบาล

* Received 8 August 2026; Revised 26 August 2026; Accepted 31 August 2026

Abstract

This research aimed to study the components of strategic leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office, focusing on synthesizing a conceptual framework consistent with the current context of school administration. The research was conducted in two phases: 1) to study and synthesize the components of strategic leadership of school administrators from 10 sources of documents, textbooks, and related research published within the past 10 years, selecting only the components with a frequency of 50 percent or higher; and 2) to examine the appropriateness and feasibility of the components through five experts with no less than 10 years of experience in educational administration. The research instruments consisted of a document analysis form, a semi-structured interview form, and a five-point rating scale questionnaire, all of which were examined for content validity with item-objective congruence (IOC) values of .50 or above for every item. The data were analyzed using basic statistics, namely frequency, percentage, mean (M), and standard deviation (S.D.). The findings revealed that the strategic leadership of school administrators, derived from the document synthesis and the expert evaluation, comprised five main components: 1) organizational direction setting, 2) strategic thinking, 3) strategy formulation, 4) human resource management, and 5) good governance. These five components were systematically interrelated and mutually reinforcing. In addition, the expert evaluation indicated that the appropriateness and feasibility of the components were at the highest level overall, with means of 4.64 and 4.72 and standard deviations of 0.48 and 0.28, respectively. These results demonstrate that the components can be used as a conceptual framework for research as well as a guideline for developing the strategic leadership of school administrators.

Keywords: Strategic Leadership, Organizational Direction Setting, Strategic Thinking, Human Resource Management, Good Governance

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษา ต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและความผันผวนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับมือกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะในบริบทดิจิทัลที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีความสามารถรอบด้าน ทั้งการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการปรับตัวได้อย่างคล่องตัว สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนให้พร้อมดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) บทบาทของสถานศึกษาในบริบทปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต และการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ บูรณาการองค์ความรู้และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Samimi, M. et al., 2022)

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัดโดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งการเข้าใจองค์ประกอบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ราตรี พิมพ์ศักดิ์ และคณะ, 2567) อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ยังอาศัยกรอบแนวคิดจากต่างประเทศทำให้ขาดองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และยังขาด การศึกษาและการสังเคราะห์องค์ประกอบอย่างเป็นระบบส่งผลให้การนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจากสภาพปัญหาและช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผลการวิจัยจะทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารได้อย่างตรงจุด ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรา) ไม่เกิน 10 ปี เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษา จำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสังเคราะห์องค์ประกอบและจัดทำกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถเป็นข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดหน่วยวิเคราะห์ เป็นแนวคิดหรือข้อความที่สะท้อนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากนั้นทำการเข้ารหัสข้อมูล (coding)และจัดหมวดหมู่ตามความหมายและความสอดคล้องเชิงเนื้อหาพร้อมกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ของแต่ละองค์ประกอบการจัดหมวดหมู่ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ต่อมานำองค์ประกอบจากแต่ละแหล่งมาจัดทำตารางสังเคราะห์และวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือก

องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความสำคัญ และเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยการสรรหา เสนอชื่อ ติดต่อยืนยันคุณสมบัติและขอความยินยอม ผ่านการขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เพื่อการเก็บรักษาข้อมูลอย่างปลอดภัยและการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อยืนยันเหตุผลของคะแนนและข้อเสนอแนะ และแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. นำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารในขั้นตอนที่ 1 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาร่างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามครอบคลุม 5 องค์ประกอบหลัก จำนวน 25 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ด้าน คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3. กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด, 3.51 - 4.50 มาก, 2.51 - 3.50 ปานกลาง, 1.51 - 2.50 น้อย และ 1.00 - 1.50 น้อยที่สุด

4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out)

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. จัดส่งแบบสอบถามผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารประกอบ ได้แก่ คำชี้แจง กรอบองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และเกณฑ์การให้คะแนน ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

3. กำหนดระยะเวลาในการตอบผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบและส่งคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์

4. รับคืนแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรับคืนแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ

5. รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงองค์ประกอบสำหรับการวิจัยในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย 10 แหล่ง ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด มาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) หลักธรรมาภิบาล

2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ พร้อมพฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบหลัก รวม 25 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมการบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การกำหนดทิศทางองค์กร	ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร สามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการบูรณาการความคิดเชิงกลยุทธ์กับการวางแผน และปรับเปลี่ยนทิศทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1.กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ 2. กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่สะท้อนวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 3. สื่อสารทิศทางองค์กรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจ และร่วมขับเคลื่อน 4. บูรณาการความคิดเชิงกลยุทธ์เข้ากับการวางแผนเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร 5. ปรับเปลี่ยนทิศทางและแนวทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมการบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การคิดเชิง กลยุทธ์	ความสามารถทางปัญญาของผู้บริหารในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต คิดอย่างเป็นระบบ และออกแบบแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสม โดยอาศัยการคิดเชิงยืดหยุ่น การมองภาพรวม และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ 2. คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 3. คิดอย่างยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน 4. มองภาพรวมขององค์กรและเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ อย่างเป็นระบบ 5. พัฒนากระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ของตนอย่างต่อเนื่อง
การกำหนดกลยุทธ์	ความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนกลยุทธ์ที่ปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงทรัพยากร บริบทชุมชน และนโยบายการศึกษา ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน	1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรอย่างรอบด้าน 2. กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของสถานศึกษา 3. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน 4.จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม 5. ปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ส่งเสริม และบริหารจัดการบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. วางแผนและกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของงาน 3. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร 4. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ 5. บริหารจัดการความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิผล
หลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	1. ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน 2. ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานทุกด้าน 3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา 4. รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตารางที่ 2 ตารางประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดทิศทางองค์กร	4.72	0.45	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
2. การคิดเชิงกลยุทธ์	4.64	0.49	มากที่สุด	4.72	0.33	มากที่สุด
3. การกำหนดกลยุทธ์	4.60	0.50	มากที่สุด	4.72	0.30	มากที่สุด
4.การบริหารทรัพยากรบุคคล	4.68	0.47	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. หลักธรรมาภิบาล	4.56	0.51	มากที่สุด	4.60	0.40	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.72**	**0.28**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.64, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดทิศทางองค์กร (M = 4.72, S.D. = 0.45) การบริหารทรัพยากรบุคคล (M = 4.68, S.D. = 0.47) การคิดเชิงกลยุทธ์ (M = 4.64, S.D. = 0.49) การกำหนดกลยุทธ์ (M = 4.60, S.D. = 0.50) และหลักธรรมาภิบาล (M = 4.56, S.D. = 0.51)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.72, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นไปได้มากที่สุด (M = 4.80, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางองค์กร(M 4.76, S.D. = 0.43) การคิดเชิงกลยุทธ์และการกำหนดกลยุทธ์ (M = 4.72, S.D. = 0.33 และ S.D. = 0.30) และหลักธรรมาภิบาล (M = 4.60, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) หลัก ธรรมาภิบาล ทั้งนี้ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ประการดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหาร ควรมีและนำมาใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารทิศทางให้บุคลากรเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีพลัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ 21 Samimi, M. et al.ที่ระบุว่าการกำหนดทิศทางองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากองค์กรที่ขาดทิศทางที่ชัดเจนจะไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรและพัฒนากลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกองค์ประกอบ (Samimi, M. et al., 2022) สะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดทิศทางองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก องค์ประกอบด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรได้อย่างแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ราตรี พิมพ์ศักดิ์ และคณะ ที่ระบุว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีการคิดเชิงกลยุทธ์จะสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้ดีกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานตามแบบแผนเดิม (ราตรี พิมพ์ศักดิ์ และคณะ, 2567) นอกจากนี้ Reuter, E. & Floyd, S. W. ยังชี้ว่าในยุคดิจิทัลการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องครอบคลุมถึงการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้วย องค์ประกอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ (Reuter, E. & Floyd, S. W. , 2024) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนกลยุทธ์ที่ปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับ Ajmi, H. R. A. ที่ระบุว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นทักษะหลักของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล โดยต้องคำนึงถึงบริบทชุมชนและนโยบายการศึกษาเป็นพื้นฐาน (Ajmi, H. R. A., 2024) ทั้งนี้ ชารีรัตน์ เสียงล้ำ พบว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์จะสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้สถานศึกษา และนำพาองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ (ชารีรัตน์ เสียงล้ำ, 2565) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนา ส่งเสริม และบริหารจัดการบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Samimi, M. et al. ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลหน้าที่หลักของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กร (Samimi, M. et al., 2022) และ Arar, K., & Oplatka, I. ที่ยืนยันว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในบริบทการศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Arar, K. & Oplatka, I., 2022) นอกจากนี้ สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และคณะ ยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล (สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ, 2566) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ Samimi, M. et al. ที่ระบุว่าการจัดการประเด็นสังคมและจริยธรรมเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Samimi, M. et al., 2022) และ Arar, K., & Oplatka, I.ที่ยืนยันว่าธรรมาภิบาลเชิงกลยุทธ์เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Arar, K. & Oplatka, I., 2022) นอกจากนี้ นลินี ณ นคร รักธรรม ยังชี้ว่าการมีหลักธรรมาภิบาลเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคลากรและชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน (นลินี ณ นคร รักธรรม, 2565)

การวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในบริบทไทยมีความพิเศษที่ต้องพิจารณาปัจจัยทางวัฒนธรรมและสังคมควบคู่กันไป กล่าวคือ แม้องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้านจะสอดคล้องกับแนวคิดสากล แต่การนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาไทยต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะ เช่น ความสัมพันธ์เชิงลำดับชั้น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในบริบทไทยควร

ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวก การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และการเสริมสร้างการคิดเชิงกลยุทธ์ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและสังคมของไทย เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นไปได้สูงสุด เพราะเป็นภารกิจที่อยู่ในอำนาจตัดสินใจของผู้บริหารโดยตรงตามมาตรา 39 มีระบบและกลไกรองรับอยู่แล้วในสถานศึกษาจึงปฏิบัติได้ทันที ด้านหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะเป็นองค์ประกอบเชิงคุณค่าที่ต้องสั่งสมระยะยาวต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย และวัดผลเชิงประจักษ์ได้ยาก ทั้งนี้ทั้งสองด้านยังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน จึงมิได้หมายความว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญน้อย แต่สะท้อนว่าควรออกแบบแนวทางพัฒนาให้ต่างกันตามธรรมชาติของแต่ละองค์ประกอบ

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.64, S.D. = 0.48) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.72, S.D. = 0.28) ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านได้มาจากกระบวนการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบจากเอกสารและงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ โดยกำหนดเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงเป็นองค์ประกอบที่มีฐานทางวิชาการรองรับและมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จึงสามารถประเมินได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าอยู่ในระดับต่ำทั้งสองด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะด้านความเป็นไปได้ที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่าด้านความเหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความมั่นใจว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ นลินี ณ นคร รักธรรม ที่ระบุว่าองค์ประกอบเชิงทฤษฎีที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงในสาขานั้น ๆ จะมีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้สูง (นลินี ณ นคร รักธรรม, 2565)

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด ได้แก่ การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารจำนวน 10 แหล่ง และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมมุมมองที่หลากหลาย นอกจากนี้ การศึกษายังไม่ได้ตรวจสอบโมเดลเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ทำให้ยังไม่สามารถยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบในเชิงสถิติขั้นสูงได้

องค์ความรู้ใหม่

กรอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) หลักธรรมาภิบาล ซึ่งผ่านการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบและได้รับการยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 25 ข้อ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครอบคลุม 3 ระดับ ดังนี้ 1)ระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด 2)ระดับการพัฒนา หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร และ 3)ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพฤติกรรมบ่งชี้ไปใช้ประเมินตนเอง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) หลักธรรมาภิบาล ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ โดยบูรณาการองค์ประกอบดังกล่าวในกระบวนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้ไปพัฒนาเครื่องมือวัดและตรวจสอบคุณภาพด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หรือ Structural Equation Modeling (SEM) เพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชารีรัตน์ เสียงล้ำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นลินี ณ นคร รักธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การ. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 171-180.

ราตรี พิมพ์ศักดิ์ และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 18(3), 28-38.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. In วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. Journal of Buddhist Education and Research, 9(1), 1-14.

Ajmi, H. R. A. (2024). Principals' leadership skills to meet the national strategy for education in basic schools. Journal of Asian and African Social Science and Humanities, 10(5), 413-424.

Arar, K. & Oplatka, I. (2022). Strategic leadership. New York: Springer.

Reuter, E. & Floyd, S. W. . (2024). Strategic leaders' ecosystem vision formation and digital transformation: A motivated interactional lens. Strategic Entrepreneurship Journal, 18(1), 103-127.

Samimi, M. et al. (2022). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. The Leadership Quarterly, 33(3), Article 101353. https://doi.10.1016/j.leaqua.2019.101353.

บทความวิจัย

การสังเคราะห์มาตรฐานการศึกษาและแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ*

A SYNTHESIS OF EDUCATIONAL STANDARDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING BEST PRACTICES IN NON-FORMAL SCHOOLS

ศรัญญา รณศิริ[1*], สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล[2], ธีระศักดิ์ ทั่งสุวรรณ[3]
Saranya Ronsiri[1], Suwithida Charungkiatikul[2], Teerasak Thangsuwan[3]
[1]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[1]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand
[2]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[2]Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand
[3]นักวิชาการอิสระ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[3]Independent scholar, Bangkok, Thailand
[*]Corresponding author E-mail: saranya.ron@gmail.ocm
[*]Tel: 096-951-2814

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ และ 2) สังเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำแนกตามประเภทสถานศึกษาและมิติคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นรายงานผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 22 แห่ง ได้มาจากกลุ่มที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 12 แห่ง และกลุ่มที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมทุกประเภทอีก 10 แห่ง เครื่องมือคือแบบวิเคราะห์เนื้อหาและกรอบการสังเคราะห์วรรณกรรมที่ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา เชิงเปรียบเทียบ และการสังเคราะห์เชิงระบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศต้องเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ มีหลักฐานความสำเร็จที่ตรวจสอบได้ และบันทึกเผยแพร่อย่างเป็นระบบ ภายใต้มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2562 และหลักเกณฑ์การประเมินที่ สช. ประกาศใช้ และ 2) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมีความหลากหลายตามบริบท โดยประเภทวิชาชีพมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 31.8) และจำแนกตามมาตรฐานได้เป็น 2 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหารจัดการ (ร้อยละ 36.4) และด้านการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 27.3) ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นเป้าหมายร่วมกัน ผลการสังเคราะห์นำไปสู่รูปแบบเชิงระบบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการตามวงจร PDCA และผลลัพธ์คือคุณภาพผู้เรียน โดยมีปัจจัยความสำเร็จ 5 ประการเป็นกลไกขับเคลื่อน สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและครูนำไปเทียบเคียง (Benchmarking) และต่อยอดจัดทำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาตนเองได้

คำสำคัญ: มาตรฐานการศึกษา, แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ, โรงเรียนนอกระบบ, การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

[*] Received 16 July 2026; Revised 25 August 2026; Accepted 31 August 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the concepts and theories related to best practices in non-formal schools; and 2) synthesize the characteristics and patterns of best practices, classified by school type and quality dimensions according to educational standards. Qualitative research design was employed through three approaches: systematic literature review, content analysis, and systematic synthesis. The sample comprised best-practice reports from 22 non-formal schools, drawn from 12 officially recognized award-winning schools and 10 additional schools selected by purposive sampling to cover all school types. The instruments were a content-analysis form and a literature-synthesis framework, both examined for quality by experts. Data was analyzed through descriptive, comparative, and systematic-synthesis content analysis. The findings revealed that: (1) best practices must be recognized in academic circles, supported by verifiable evidence, and systematically documented, framed within the 2019 Educational Standards for Non-Formal Schools and the assessment criteria issued by the Office of the Private Education Commission (OPEC); and (2) best practices varied by context, with vocational schools showing the highest proportion (31.8%). Classified by educational standards, they fell into two main aspects-educational management (36.4%) and instruction (27.3%)-sharing the common goal of developing quality learners. The synthesis yielded a systematic model of three components: inputs, a PDCA-based process, and the outcome of learner quality, driven by five key success factors. It can serve as a guideline for administrators and teachers to benchmark and further develop their own institutional best practices.

Keywords: Educational Standards, Best Practices, Non-Formal Schools, Quality Development of Learners

บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศไทยได้ให้การยอมรับความสำคัญของการศึกษานอกระบบมาอย่างต่อเนื่อง โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้วางหลักการ การศึกษาตลอดชีวิตเป็นแกนกลาง ของระบบการศึกษาไทยและแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พร้อมทั้งรับรองให้ทั้ง 3 รูปแบบมีสถานะเป็นองค์ประกอบหลักของระบบการศึกษาชาติอย่างเท่าเทียมกัน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2563)

โรงเรียนนอกระบบ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษานอกระบบให้เป็นรูปธรรม โดยมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากการศึกษาในระบบอย่างชัดเจน คือ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างยืดหยุ่นทั้งในด้านหลักสูตร เวลาเรียน และรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านในระยะเวลาสั้น ด้วยค่าใช้จ่ายที่เข้าถึงได้ง่าย จึงเป็นทางเลือกสำคัญสำหรับประชาชนทุกกลุ่มวัยและทุกระดับรายได้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โรงเรียนนอกระบบมีผลผลิต และผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคมอย่างน้อย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างโอกาส ในการมีงานทำในสาขาอาชีพที่หลากหลาย 2) การพัฒนาทักษะวิชาชีพเสริม 3) การพัฒนา ความเป็นเลิศทางวิชาการ 4) การนำรายได้เข้าประเทศ 5) การบริการและช่วยเหลือสังคม และ 6) การพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) แนวคิดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีรากฐานจากการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งเน้นการถอด

บทเรียนความสำเร็จที่ตรวจสอบได้และเผยแพร่ให้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ (สรินนา โชติพนัส, 2566); (ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ, 2568) แนวคิดเหล่านี้ เป็นกรอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบในการวิจัยครั้งนี้

ปัจจุบันโรงเรียนนอกระบบมีจำนวนทั้งสิ้น 5,288 แห่งทั่วประเทศ กระจายอยู่ในกรุงเทพมหานคร 1,541 แห่ง และในภูมิภาค 3,747 แห่ง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนประเภทศิลปะและกีฬา จำนวน 637 แห่ง โรงเรียนประเภทวิชาชีพ จำนวน 2,146 แห่ง โรงเรียนประเภทกวดวิชา จำนวน 405 แห่ง โรงเรียนประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต จำนวน 1,737 แห่ง โรงเรียนประเภทสอนศาสนา จำนวน 171 แห่ง และโรงเรียนที่เปิดสอนมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 192 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568ก) และจากผลการประเมินคุณภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งครอบคลุมโรงเรียน 5,215 แห่ง พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีเยี่ยม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) สะท้อนว่าโรงเรียนนอกระบบมีศักยภาพและผลงานที่มีคุณภาพจำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนนอกระบบ และมีระบบการประเมินคุณภาพที่ชัดเจน ทั้งยังได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ไว้แล้ว แต่ยังขาดการศึกษาที่สังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อถอดบทเรียนและจัดทำแนวทางให้โรงเรียนนอกระบบทั่วประเทศสามารถนำไปเทียบเคียงและพัฒนาผลงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ช่องว่างดังกล่าวคือสภาพปัญหาสำคัญของกลุ่มโรงเรียนนอกระบบที่ยังไม่มีต้นแบบหรือกรอบแนวทางที่สังเคราะห์ไว้ให้ใช้อ้างอิงร่วมกัน บทความวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของ โรงเรียนนอกระบบตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ได้กรอบแนวทางการพัฒนาที่โรงเรียนสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการจัดทำและนำเสนอผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศต่อหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ
2. เพื่อสังเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบจำแนกตามประเภทและมิติคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 3 แนวทางประกอบกัน ได้แก่ 1) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) 2) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากรายงานและผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ของโรงเรียนนอกระบบและ 3) การสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Synthesis) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2. ประชาการและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร คือ โรงเรียนนอกระบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 5,288 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 22 แห่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ณ วันที่ 11 เมษายน 2567 จำนวน 12 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567ข) และกลุ่มที่ 2 โรงเรียนนอกระบบที่คัดเลือก เพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกประเภทสถานศึกษาอีก 10 แห่ง โดยใช้เกณฑ์ความครบถ้วนของรายงานผลงาน และความครอบคลุมของประเภทโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	รวม (แห่ง)
วิชาชีพ	7	5	12
กวดวิชา	4	2	6
ศิลปะและกีฬา	1	1	2
สร้างเสริมทักษะชีวิต	-	1	1
สอนศาสนา	-	1	1
รวม	**12**	**10**	**22**

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) สำหรับจำแนกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน และ 2) กรอบการสังเคราะห์วรรณกรรม ครอบคลุมกฎหมาย ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์และจำแนกผลงานอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ การประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประกาศใช้

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการศึกษา และหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ 2) ยกร่างเครื่องมือ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1 (เกณฑ์ยอมรับตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป) และ 4) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรบมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและทบทวนเอกสาร ระยะที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และระยะที่ 3 สังเคราะห์ผลและจัดทำแนวทางการพัฒนา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อจำแนกประเภทและลักษณะของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เพื่อระบุรูปแบบและปัจจัยความสำเร็จ และ 3) การสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Synthesis) เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษา โดยนำเสนอผลด้วยการพรรณนาความ และสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัย

การสังเคราะห์มาตรฐานการศึกษาและแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบมีผลการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ

1.1 แนวคิดและนิยามของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีรากฐานมาจากแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ให้นิยามว่า เป็นวิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปขั้นตอน ความรู้และประสบการณ์ที่บันทึกเป็นเอกสารและเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับสรินนา โชติพนัส ที่ศึกษา

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัยในประเทศไทย และพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้แนวปฏิบัติประสบความสำเร็จ (สรินนา โชติพนัส, 2566) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการมีระบบการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์, 2563)

ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ ได้เสนอแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมไว้ ดังนี้ 1) กำหนดกลยุทธ์และแผนงานอย่างมีส่วนร่วม 2) เสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน 3) บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 4) ทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 5) น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา รัชกาลที่ 10 มาใช้ 6) ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย 7) ยกระดับคุณภาพการศึกษา 8) สร้างความสุขในองค์กร 9) มีการส่งเสริมอิสระในการคิด 10) วางแผนด้วยกระบวนการทำงาน PDCA 11) ดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างเป็นระบบ 12) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 13) จัดการเรียนรู้เชิงรุก 14) ส่งเสริมนวัตกรรมที่เป็นเลิศ 15) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 16) มีบุคคลที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ 17) มีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโย บายที่ชัดเจน และ 18) มีรูปแบบในการปฏิบัติงาน (ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ, 2568)

โดยแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่แท้จริงต้องเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีผลประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ มีการสรุปขั้นตอนการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ และประสบการณ์ที่บันทึกอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดได้ โดยแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเกิดขึ้นได้จาก 3 แนวทาง ดังนี้ 1) เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งมาจากการเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ 2) เกิดจากอุปสรรค ที่เป็นแรงกดดันกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ 3) เกิดจากแรงบันดาลใจ ที่อยากพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม (กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์, 2563)

1.2 มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนนอกระบบและการจำแนกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การศึกษานอกระบบได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการในฐานะองค์ประกอบหลักของการศึกษาตลอดชีวิตตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ โดยแบ่งโรงเรียนนอกระบบ ออกเป็น 7 ประเภท ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ศิลปะและกีฬา วิชาชีพ กวดวิชา สร้างเสริมทักษะชีวิต ตาดีกา และปอเนาะ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567ก) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังศึกษาบทบาทและศักยภาพของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่อการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) พบว่ามีผลลัพธ์สำคัญ 6 ด้าน ครอบคลุมการสร้างโอกาสการมีงานทำ การพัฒนาทักษะวิชาชีพเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ การนำรายได้เข้าประเทศ การบริการสังคม และการพัฒนาทักษะ Soft Skills ซึ่งล้วนส่งผลต่อขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของชาติในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2562 กำหนดมาตรฐาน 3 ด้าน 8 ประเด็นการพิจารณา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ทักษะและการประยุกต์ใช้ คุณลักษณะที่ดีสอดคล้องตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานของผู้บริหาร และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การวัดและประเมินผลผู้เรียน

จากกรอบมาตรฐานดังกล่าว การจำแนกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้านหลัก ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหาร และ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นบทบาทของครูผู้สอน โดยทั้งสองด้านมีเป้าหมายปลายทางร่วมกันคือ ผู้เรียนมีคุณภาพ การจำแนกในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวทางการคัดเลือก แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งกำหนดให้พิจารณาผลงานใน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา (สำหรับผู้บริหาร) และด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (สำหรับครูผู้สอน) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

1.3 หลักเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ประกาศใช้

ผลการจำแนกและวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศอาศัยหลักเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบเป็นกรอบอ้างอิงในการวิเคราะห์ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าว เป็นแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประกาศใช้ในปี พ.ศ.2568 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 9 ประเด็นการพิจารณา คะแนนรวม 100 คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568ข)

ตารางที่ 2 หลักเกณฑ์การประเมินและน้ำหนักคะแนนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่ สช. ประกาศใช้

ที่	องค์ประกอบ	ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก	คะแนนเต็ม
1	ความสำคัญของแนวปฏิบัติที่นำเสนอ	ที่มาและความสำคัญ	2	10
2	จุดประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน	จุดประสงค์และเป้าหมาย	2	10
3	กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน	การออกแบบกระบวนการ (PDCA)	2	10
4	ผลการดำเนินงานและประโยชน์ที่ได้รับ	ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน / ประโยชน์ที่ได้รับ	3+3	15+15 = 30
5	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัจจัยความสำเร็จ	2	10
6	บทเรียนที่ได้รับ / แนวทางการพัฒนา	บทเรียนที่ได้รับ	2	10
7	การเผยแพร่ / การยอมรับ / รางวัลที่ได้รับ	การเผยแพร่ / การได้รับการยอมรับ / รางวัล	2+2	10+10 = 20
	รวม	**9 ประเด็น**		**100 คะแนน**

2. การสังเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบจำแนกตามประเภทและมิติคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.1 ลักษณะและรูปแบบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบ 22 แห่ง เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่าโรงเรียนประเภทวิชาชีพมีสัดส่วนสูงสุด จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 31.8) รองลงมาคือประเภทกวดวิชา 4 แห่ง (ร้อยละ 18.2) และเมื่อจำแนกตามด้านของมาตรฐานการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านหลักที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายร่วม พบว่าแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการมีสัดส่วนสูงสุด 8 แห่ง (ร้อยละ 36.4) รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน 6 แห่ง (ร้อยละ 27.3) นอกจากนี้ยังพบผลงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง 4 แห่ง (ร้อยละ 18.2) และผลงานที่บูรณาการทั้งสองด้านหรือเน้นความร่วมมือระดับนานาชาติ 4 แห่ง (ร้อยละ 18.2) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจำแนกตามด้านของมาตรฐานการศึกษา

ด้านของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ด้านการบริหารจัดการ (ผู้บริหาร)	8	36.4
ด้านการจัดการเรียนการสอน (ผู้สอน)	6	27.3
ผลงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง	4	18.2
ผลงานที่บูรณาการหลายด้าน/ ความร่วมมือระดับนานาชาติ	4	18.2
รวม	**22**	**100.0**

2.2 ปัจจัยเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการหลัก ได้แก่

2.2.1 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่มุ่งมั่นต่อคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนในองค์กรเห็นภาพเดียวกัน พร้อมทั้งสร้างวัฒ นธรรมที่เปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ โดยที่ยังคงรักษาคุณภาพการศึกษาไว้เป็นหัวใจสำคัญ

2.2.2 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร (ระบบจัดการข้อมูลผู้เรียน/การเงิน) และจัดการเรียนการสอน (แพลตฟอร์มการเรียนรู้หรือสื่อการสอนดิจิทัล) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ไม่มีข้อจำกัด

2.2.3 การสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การขยายเครือข่ายช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และมาตรฐานการยอมรับ ทำให้โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน

2.2.4 การดำเนินงานตามวงจร PDCA อย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 การมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ วัดผลได้ มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. ด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ผลการศึกษาชี้ว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบต้องเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ มีหลักฐานความสำเร็จที่ตรวจสอบได้ และบันทึกเผยแพร่อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ (กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์, 2563) และยืนยันโดยสรินนา โชติพนัส (สรินนา โชติพนัส, 2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางการศึกษามีอิทธิพล โดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับ ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ (ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ, 2568) ที่เน้นการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวางแผนด้วยวงจร PDCA แสดงว่าแนวคิดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในบริบทโรงเรียนนอกระบบมีฐานทฤษฎีร่วมกับการศึกษาในระบบ แต่มีจุดเน้นเฉพาะที่ความยืดหยุ่นและการตอบสนองผู้เรียนเฉพาะกลุ่ม

2. ด้านลักษณะและรูปแบบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจำแนกตามมาตรฐานการศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่าโรงเรียนประเภทวิชาชีพมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมากที่สุด (ร้อยละ 31.8) สอดคล้องกับบทบาทหลักของโรงเรียนประเภทนี้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน ระบุว่าโรงเรียนนอกระบบสามารถสร้างผู้มีงานทำในสาขาอาชีพเฉพาะทางได้เกือบร้อยละ 100 ในบางสาขา สอดคล้องกับ SDGs เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษาคุณภาพ และเป้าหมายที่ 8 ด้านการมีงานทำที่ดี ในขณะเดียวกัน แนวปฏิบัติด้านการบริหาร จัดการมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 36.4) (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนนอกระบบตระหนักว่าคุณภาพการบริหาร เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาโดยรวม สอดคล้องกับ สรินนา โชติพนัส ที่พิสูจน์ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (สรินนา โชติพนัส, 2566)

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการนำเทคโนโลยีภาพเสมือนจริง (VR) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ของโรงเรียนวิชาชีพ (สอนขับรถ) เป็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะ สะท้อนแนวคิดของกอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ที่อธิบายว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมักเกิดจากแรงบันดาลใจในการแสวงหานวัตกรรมและการเอาชนะอุปสรรค นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ เช่น การทำ MOU กับโรงเรียนสอนภาษา แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนอกระบบสามารถยกระดับมาตรฐานสู่ระดับสากลได้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 (กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์, 2563)

แนวปฏิบัติส่วนใหญ่แสดง กระบวนการตามวงจร PDCA ตรงกับองค์ประกอบที่ 3 ของหลักเกณฑ์ และการที่หลักเกณฑ์ให้น้ำหนักสูงสุด แก่องค์ประกอบที่ 4 (30 คะแนน) ชี้ว่ากรอบการประเมินให้ความสำคัญ กับหลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-based Practice) เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับข้อเสนอของสรินนา โชติพนัส และศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ ที่เน้นระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (สรินนา โชติพนัส, 2566); (ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ, 2568)

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศส่วนใหญ่แสดงกระบวนการตามวงจร PDCA อย่างชัดเจน ซึ่งตรงกับองค์ประกอบที่ 3 ของหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ต้องแสดงการออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบสะท้อนว่าแนวปฏิบัติ เหล่านี้เกิดจากการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การที่หลักเกณฑ์ให้น้ำหนัก คะแนนสูงสุด ในองค์ประกอบที่ 4 (ผลการดำเนินงานและประโยชน์ที่ได้รับ 30 คะแนน) ยังชี้ให้เห็นว่ากรอบการประเมินให้ความสำคัญกับหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Practice) เป็นลำดับแรก ซึ่งแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่วิเคราะห์ปรากฏหลักฐานผลลัพธ์ที่วัดได้ในลักษณะเดียวกัน สอดคล้องกับข้อเสนอของสรินนา โชติพนัส ที่เน้นว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศต้องมีระบบการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (สรินนา โชติพนัส, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนนอกระบบตามมาตรฐานการศึกษา และเสนอแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมและนำไปปฏิบัติได้จริง ผลการวิจัยพบว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมีความหลากหลายตามบริบทและประเภทของโรงเรียน โดยโรงเรียนประเภทวิชาชีพมีสัดส่วนสูงสุด และเมื่อจำแนกตามมาตรฐานการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสองด้านมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้แนวปฏิบัติที่ได้รับการยกย่องสะท้อนองค์ประกอบสำคัญของหลักเกณฑ์การประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประกาศใช้ และปัจจัยความสำเร็จสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร นวัตกรรมและเทคโนโลยี เครือข่ายความร่วมมือ วงจร PDCA และการมุ่งผลลัพธ์เป็นรูปธรรม โรงเรียนนอกระบบสามารถนำผลการสังเคราะห์นี้ไปเทียบเคียงและต่อยอดในการจัดทำผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) โรงเรียนนอกระบบควรนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสพัฒนาของตนเอง 2) ควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน 3) ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างและบันทึกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างเป็นระบบทั้ง ด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ข้อเสนอแนะสำหรับ

การวิจัยในอนาคต มีดังนี้ 1) ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนา 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขยายผลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3) ควรดำเนินการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อสะท้อนบริบทที่หลากหลายของโรงเรียนแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา, 136 (ตอนพิเศษ 32 ง), 1-10.

กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์. (2563). เอกสารประกอบการบรรยาย: การจัดทำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.sw2.ac.th/images/user/sunpaboon/62/vck4/bestprac.pdf

ศมณพร เรืองสิทธิ์ และคณะ. (2568). แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 16(1) 143-160.

สรินนา โชติพนัส. (2566). ถอดรหัสแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัย ในประเทศไทย. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13(2), 45-62.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). บทบาทและศักยภาพของโรงเรียนเอกชน นอกระบบต่อการพัฒนา ประเทศตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs). นครปฐม: เมตตา พริ้นติ้ง.

_____. (2566). รายงานผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียนนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจี๊ยฮั้ว.

_____. (2567ก). ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง การกำหนดประเภทและลักษณะของโรงเรียนการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร ของโรงเรียนนอกระบบ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558. เรียกใช้เมื่อ 8 ตุลาคม 2568 จาก https://opec.go.th/group/detail/64

_____. (2567ข). ประกาศรายชื่อผลงาน/นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โรงเรียนนอกระบบ. เรียกใช้เมื่อ 11 มิถุนายน 2568 จาก https://opec.go.th/group/detail/105

_____. (2568ก). รายงานสถิติโรงเรียนเอกชนประจำปีการศึกษา 2568. เรียกใช้เมื่อ 9 มกราคม 2569 จาก https://stat.opec.go.th/viewer?file=/public/storage/ flipbook/stat68/stat68.pdf

_____. (2568ข). คู่มือหลักเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนนอกระบบ. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2568 จาก https://opec.go.th/news/detail/2227

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). คู่มือดำเนินการคัดเลือกรูปแบบ/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เรียกใช้เมื่อ 13 มกราคม 2568 จาก https://psdg.moe.go.th/องค์ความรู้ที่-7-การขับเ/

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 4 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/E/032/T_0029.PDF

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL AT THE REGIONAL GROUNDWATER RESOURCES OFFICES, DEPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES

อินทิรา อินทรวิเชียร*, กมลวรรณ วรรณธนัง
Intira Intaravichiern*, Kamowan Wannathanung
คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย
Graduate School, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand
*Corresponding author E-mail: Apichat_asm@hotmail.com
*Tel: 094-978-2426

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล การวิจัยนี้เป็นการวิจัย แบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีประชากรเป็น บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 534 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ระดับควผูกพันต่อองค์การ2) ความพึงพอใจ ในงาน 3) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคม ออนไลน์

คำสำคัญ: การพัฒนาประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของบุคลากร, สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต, บุคลากร

Abstract

This study aimed to: 1) examine the work performance of personnel at the Regional Groundwater Resources Offices, Department of Groundwater Resources; 2) compare the work performance of personnel based on their personal factors; and 3) develop guidelines for

* Received 4 August 2026; Revised 22 August 2026; Accepted 31 August 2026

enhancing the work performance of personnel at the Regional Groundwater Resources Offices, Department of Groundwater Resources. A mixed - methods research design was employed, comprising quantitative and qualitative approaches. The quantitative phase involved a population of 534 personnel, from which a sample of 228 participants was determined using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.76. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and one - way analysis of variance (ANOVA). The qualitative phase aimed to develop guidelines for enhancing personnel work performance. Ten key informants, comprising administrators, supervisors, and operational staff, were selected for the study. Data were collected through interviews and analyzed using content analysis. The findings revealed that the overall level of personnel work performance was high. Among the dimensions examined, time had the highest mean score, whereas work quality had the lowest. The comparison results indicated that personnel with different personal factors did not differ significantly in their work performance at the .05 level of statistical significance. The guidelines for enhancing work performance comprised five areas: 1) organizational commitment; 2) job satisfaction; 3) health - related behaviors; 4) the work environment; and 5) social media use behaviors.

Keywords: Performance Enhancement, Personnel Work Performance, Regional Groundwater Resources Offices, Personnel

บทนำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนความสามารถของบุคลากรและองค์กร ใน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากร โดยประสิทธิภาพที่ดีตามแนวคิดของ ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ มิได้พิจารณาเฉพาะปริมาณของงานที่ดำเนินการได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง คุณภาพของงาน ความถูกต้อง และความสามารถในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร (ธีรนัย ศิริเลขอนันต์, 2552) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็น สำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจอย่างต่อเนื่อง

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานมิได้ส่งผลเฉพาะต่อประสิทธิภาพภายในองค์กร แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการและประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ การพัฒนาระบบราชการของไทยจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยแนวคิดระบบราชการ 4.0 มุ่งให้ภาครัฐเป็นระบบราชการที่มีความคล่องตัว ทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญใน การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลของประเทศ โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการสร้างความมั่นคงด้านน้ำบาดาล และให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต

จำนวน 12 เขต ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินภารกิจด้านการสำรวจ พัฒนา ประเมินศักยภาพ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ตลอดจนกำกับและควบคุมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลในพื้นที่รับผิดชอบ ลักษณะภารกิจของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การ บริหารจัดการ การกำกับควบคุม และการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และสอดคล้องกับมาตรฐานของ หน่วยงาน ตัวอย่างเช่น ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลของกรมให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง ศักยภาพการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการบังคับใช้กฎหมาย ตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างไรก็ตาม แม้กรมทรัพยากรน้ำบาดาลจะมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลไกในการพัฒนาศักยภาพของ องค์กรและบุคลากร แต่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับพื้นที่อาจแตกต่างกันตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และบริบทของแต่ละบุคคลและหน่วยงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนตรวจสอบว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ ขณะเดียวกัน การระบุแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตยังเป็นประเด็น ที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมุ่งศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรและกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของกรม และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เป็น การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed - Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นระยะที่หนึ่ง และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นระยะที่สอง เพื่อนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำ บาดาล จำนวน 12 เขต รวมทั้งสิ้น 534 คน

กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน โดยใช้สูตรของ Yamane T. กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละเขต (Proportional Stratified Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนสอดคล้องกับประชากรของแต่ละเขต (Yamane T., 1973)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเวลา 2) ด้านปริมาณงาน และ 3) ด้านคุณภาพของงาน ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลตามระดับคะแนนที่กำหนดไว้

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1.3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำ บาดาลเขตทั้ง 12 เขต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน

1.3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละสำนัก ทรัพยากรน้ำบาดาลเขต รวมจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

1.3.4 รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ คืน และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสำหรับการวิเคราะห์

1.3.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance: One - Way ANOVA) โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน 2) กลุ่มหัวหน้างาน จำนวน 4 คน และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ครอบคลุมทั้งมุมมองด้านการบริหารและมุมมองด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 6 ประเด็นคำถาม โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยใช้แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถอธิบายหรือขยาย ความในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ

2.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลจากการจดบันทึกและ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

2.3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดระบบ เตรียมข้อมูล และวิเคราะห์ตามขั้นตอนของการ วิเคราะห์เนื้อหา

2.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ (Credibility) โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Member Checking) กล่าวคือ ภายหลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาเรียบเรียงและตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง เพื่อยืนยันว่าข้อมูลและการตีความของผู้วิจัย สอดคล้องกับความคิดเห็นและเจตนาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ได้แก่ 1) จัดระเบียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 2) อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลทั้งหมด 3) จำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลตาม ประเด็นที่เกี่ยวข้อง 4) วิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างประเด็นเพื่อค้นหารูปแบบและสาระสำคัญ 5) สังเคราะห์และสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ และ 6) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการบรรยายเชิง พรรณนา โดยมุ่งสังเคราะห์ข้อมูลให้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้อง กับบริบทของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปัจจัยส่วนบุคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	48.7
หญิง	117	51.3
รวม	**228**	**100.0**
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	-	-
25 - 30 ปี	91	39.9
31 - 40 ปี	58	25.4
41 - 50 ปี	40	17.6
51 - 60 ปี	39	17.1
รวม	**228**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	5.3
ปวส./ปวท./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11	4.8
ปริญญาตรี	166	72.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	39	17.1
รวม	**228**	**100.0**
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	90	39.5
พนักงานราชการ	35	15.4
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/ปี	77	33.7
ลูกจ้างตามโครงการของหน่วยงาน	26	11.4
รวม	**228**	**100.0**
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	18	7.9
15,000 - 20,000 บาท	101	44.3
20,001 - 30,000 บาท	51	22.4
30,001 - 40,000 บาท	19	8.3
40,001 - 50,000 บาท	39	17.1
50,001 บาท ขึ้นไป	-	-
รวม	**228**	**100.0**
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	64	28.1
5 - 10 ปี	99	43.4
11 - 20 ปี	19	8.3
มากกว่า 20 ปี	46	20.2
รวม	**228**	**100.0**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และ ระดับปวส./ปวท./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

สถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา คือ เป้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 พนักงานราชการจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และเป็นลูกจ้างตามโครงการของหน่วยงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา คือ มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และมีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาลด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านเวลา	4.45	0.35	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.41	0.33	มาก
3. ด้านคุณภาพของงาน	4.37	0.32	มาก
รวม	**4.41**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.45. S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.33) ส่วนด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.32) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านเวลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ชัดเจน และถูกต้อง	4.50	0.61	มาก
2. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานนโยบาย	4.38	0.53	มาก
3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับงาน	4.30	0.52	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา	4.50	0.50	มาก
5. หากงานไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดท่านสามารถทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้	4.62	0.48	มากที่สุด
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา	4.43	0.49	มาก
รวม	**4.45**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากงานไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดท่านสามารถทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ท่านมีแผนการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ชัดเจนและถูกต้อง ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.61) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.49) และท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานนโยบาย ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.30) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับงาน ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีการวางแผนการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.43	0.58	มาก
2. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานตามที่มาตรฐานกำหนด	4.11	0.52	มาก
3. ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย	4.33	0.47	มาก
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
5. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.60	0.58	มากที่สุด
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด	4.43	.52	มาก
รวม	**4.41**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) ท่านมีการวางแผนการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.58) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.52) มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน และท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ . ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานตามที่มาตรฐานกำหนด ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 052)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านคุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	4.24	0.58	มาก
2. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้	4.49	0.54	มาก
3. งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย	4.30	0.45	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ	4.52	0.50	มากที่สุด
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	4.33	0.52	มาก
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความเชื่อถือและการยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของหน่วยงาน	4.39	0.48	มาก
รวม	**4.37**	**0.32**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.54) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความเชื่อถือและการยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.48) ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.52) และงานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.45) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.58)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One - way ANOVA (F - test) พบว่าบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้าน ปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านเวลา บุคลากร มี ความสามารถในการปฏิบัติงานนอกเวลาเมื่อไม่สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน บุคลากรมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพของงาน บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตเป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลา ตัวชี้วัด ระเบียบ และแนวนโยบายของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ประกอบกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐมีการติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน จึงอาจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, 2559) และสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ธีระสา อยู่โต ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ธีระสา อยู่โต, 2565) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ ธีระสา อยู่โต ในประเด็นลำดับของ ประสิทธิภาพรายด้าน โดยการวิจัยดังกล่าวพบว่าด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ (ธีระสา อยู่โต, 2565) ขณะที่การวิจัยครั้งนี้พบว่าด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะภารกิจ กลุ่ม บุคลากร และบริบทของหน่วยงานที่แตกต่างกัน

1.1 ด้านเวลา

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรม ทรัพยากรน้ำบาดาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการกำหนด กรอบระยะเวลาและตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรต้องวางแผนและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้แล้ว เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ การได้รับคำแนะนำ การให้คำปรึกษา และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ อาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายภายใน เวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่มีความหลากหลายและข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานอาจเป็น ปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพด้านเวลาไม่อยู่ในระดับสูงสุด

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, 2559) และสอดคล้อง กับกมลรัตน์ ฟักเกาะที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมาก (กมลรัตน์ ฟักเกาะ, 2560) รวมทั้ง สอดคล้องกับ สุดารัตน์ สุบิน ซึ่งพบว่าความรวดเร็วในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (สุดารัตน์ สุบิน, 2563) และ ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด (ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์, 2565) ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน สะท้อนให้เห็นว่า การกำหนดกรอบระยะเวลาและเป้าหมายของงาน ตลอดจนการบริหารจัดการงานอย่างเป็น ระบบ มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาที่กำหนด

1.2 ด้านปริมาณงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากบุคลากรต้องรับผิดชอบภารกิจที่หลากหลายและให้บริการประชาชนในพื้นที่ตามบริบทและความ ต้องการของแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งประยุกต์ใช้ เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก (พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, 2559) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ธนัญกรณ์ ทองเลิศ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพด้าน ปริมาณงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมาก (ธนัญกรณ์ ทองเลิศ, 2562) และสอดคล้องกับกรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข ที่พบว่าปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณงานอยู่ใน ระดับมาก (กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข, 2564) ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานและการ บริหารจัดการภาระงานมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน

1.3 ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านเวลาและด้านปริมาณงานก็ตาม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีประสบการณ์และความคุ้นเคยกับกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งช่วยสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายที่อาจมีการปรับเปลี่ยนอยู่เป็นระยะ อาจทำให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาคุณภาพและความถูกต้องของงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ ซึ่งพบว่าคุณภาพของงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) สอดคล้องกับ สุดารัตน์ สุบิน ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ (สุดารัตน์ สุบิน, 2563) และสอดคล้องกับ พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อ ประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้วอยู่ในระดับมาก (พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์, 2559)

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า แม้บุคลากรจะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่ ภายใต้กรอบภารกิจ มาตรฐาน ระเบียบ ขั้นตอน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกัน จึงอาจ

ทำให้บุคลากร มีแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันตาม ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจาก ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่สังกัดแผนกงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์, 2565) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของสำนักงานตรวจสอบภายในมีความเฉพาะด้านและต้อง อาศัยความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานของ แต่ละแผนก ขณะที่บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจและกรอบมาตรฐานของ หน่วยงานเดียวกัน จึงอาจทำให้ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรม ทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) ความพึงพอใจในงาน 3) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางสำคัญประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนการให้ความสำคัญและการยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศิรประภา ภาคีอรรถ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศิรประภา ภาคีอรรถ, 2562) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Vermeeren, B. ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในภาครัฐและพบว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน (Vermeeren, B., 2015) และสอดคล้องกับ Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H. ซึ่งเสนอ ว่าการสร้างแรงจูงใจและการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H., 2020)

3.2 ด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ตลอดจนการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรมีความ รู้สึกที่ดีต่องาน เกิดความภาคภูมิใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวนา เวชกิจ ที่อธิบายว่าความพึงพอใจในงานเป็น ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน (ภาวนา เวชกิจ, 2550) และ สอดคล้องกับ วิมาลา ผลทอง ที่เสนอว่าความรู้สึกที่ดีและทัศนคติเชิงบวกต่องานมีส่วนช่วยให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (วิมาลา ผลทอง, 2563) นอกจากนี้ ยังสอดคล้อง กับ ศิรประภา ภาคีอรรถ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน (ศิรประภา ภาคีอรรถ, 2562)

3.3 ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต การส่งเสริมการออกกำลังกาย การพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและผ่อนคลายความเครียด รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากร แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญเนื่องจากสุขภาวะของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อัญธิกานต์ จีนศรี ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความสำเร็จ และ ความต้องการการยกย่อง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวศึกษาแรงจูงใจเป็นหลัก มิได้ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ โดยตรง ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงควรตีความในลักษณะของการสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าการสรุปว่าพฤติกรรมสุขภาพเป็นสาเหตุโดยตรงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อัญธิกานต์ จีนศรี, 2564)

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้ สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดให้มีพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่ที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน การจัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์การให้ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง ซึ่งพบว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รัตนาภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง, 2563) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ รัชดา คงชอบ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (รัชดา คงชอบ, 2564) และ สอดคล้องกับ ณัทชัย ใจเย็น ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (ณัทชัย ใจเย็น, 2560)

3.5 ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ การพัฒนาความรู้และทักษะในการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การระมัดระวังการเผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการเรียนรู้และติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้สื่อออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้งาน

แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญในบริบทการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการเข้าถึงความรู้ อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อสังคมออนไลน์ควรอยู่บน

พื้นฐานของความรับผิดชอบ ความถูกต้อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การ ผลการศึกษาสอดคล้องกับจริยา รัตนพันธุ์ ที่เสนอแนวทางการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคม ออนไลน์อย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความเป็นส่วนตัว ความถูกต้อง ความเป็นเจ้าของ และการเข้าถึงข้อมูล (จริยา รัตนพันธุ์, 2565) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อมูลของโรงพยาบาลศิครินทร์ที่กล่าวถึงผลกระทบ จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต ไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มปริมาณหรือความรวดเร็วของงานเท่านั้น แต่ควรพิจารณาองค์ประกอบด้านบุคลากร สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การ ความพึง พอใจในงาน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1.1) ผลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด 1.2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัด 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ 2.2) ควรศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ 2.3) ควรศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ 2.4) ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ 2.5) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ ฟักเกาะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 8(2), 228-241.

จริยา รัตนพันธุ์. (2565). การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์. บทความในระเบียงบรรณปันสาระ มหาวิทยาลันวลัยลักษณ์. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2568 จาก https://library.wu.ac.th/km/

ณัทชัย ใจเย็น. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสยาม.

ธนัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. Journal of Educational Administration, Silpakorn University, 10(2), 92-102.

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์. (2552). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พฤธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานตอองค์ การศึกษากรณีบริษัทฟาบริเนท จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชดา คงชอบ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. Journal of Legal Entity Management and Local Innovation, 7(3), 205-213.

รัตนาภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(1), 66-73.

วิมาลา ผลทอง. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศิรประภา ภาคีอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดารัตน์ สุบิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. Lawarath Social E-Journal, 2(3), 77-88.

อัญธิกานต์ จีนศรี. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 69-78.

Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H. (2020). A theoretical study on factors influencing employees performance, rewards and motivation within organization. Socio Economic Challenges (SEC), 4(3), 113-124.

Vermeeren, B. (2015). Influencing public sector performance: Studying the impact of sector. International Review of Administrative Sciences, 83(4), 717-737.

Yamane T. (1973). Statistics, An Introductory Analysis. (3 ed.). New York: Harper and Row.

บทความวิจัย

รูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา*
A MODEL FOR CREATING HARMONY ACCORDING TO BUDDHISM

เครือวรรณ เทพดำ*, สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร
Kruewan Tapdume*, Supreecha Chamnanphuttiphon
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: thame3202@gmail.com
*Tel: 098-4437309

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพทั่วไปของการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ 2) วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และ 3) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 25 รูป/คน ประกอบด้วยพระสงฆ์ นักวิชาการ ผู้นำชุมชน ผู้กำหนดนโยบาย และผู้แทนภาคประชาสังคม แบ่งเป็น 5 กลุ่ม และจัดเสวนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ และการจัดการความขัดแย้ง จำนวน 8 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในประเทศไทยยังเผชิญความขัดแย้งทางการเมือง สังคม และอุดมการณ์ แม้มีความพยายามจากหลายภาคส่วน แต่ยังขาดการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง และกลไกติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความปรองดองยังไม่ยั่งยืน 2) การสร้างความปรองดองที่มีประสิทธิภาพควรบูรณาการทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีการสร้างความปรองดอง และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา ศีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การยอมรับความแตกต่าง ความไว้วางใจ และความเป็นธรรมในสังคม 3) งานวิจัยได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่เป็น B-SHARE Model ร่วมกับกระบวนการ A-B-R-P โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 และอคติ 4 เพื่อพัฒนาจิตสำนึกสันติ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ฟื้นฟูความสัมพันธ์ คลี่คลายความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบ, การสร้างความปรองดองสมานฉันท์, ตามแนวพระพุทธศาสนา, พุทธสันติวิธี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) analyze the general conditions of reconciliation building; 2) examine the concepts, theories, and Buddhist principles related to reconciliation; and 3) develop a body of knowledge and a model for reconciliation based on Buddhist principles. This study employed a qualitative research approach. Data were collected through in-depth interviews using an interview guide validated for content validity (Index of Item–Objective Congruence: IOC) and analyzed by descriptive analysis. The key informants, selected through

* Received 4 July 2026; Revised 8 August 2026; Accepted 31 August 2026

purposive sampling, comprised 25 participants, including Buddhist monks, academics, community leaders, policymakers, and representatives of civil society organizations, divided into five groups. In addition, a focus group discussion was conducted with eight experts in Buddhism, social sciences, and conflict management. The research findings revealed that: 1) reconciliation in Thailand continues to face political, social, and ideological conflicts. Although various sectors have made continuous efforts to promote reconciliation, limitations remain in public participation, structural problem-solving, and sustainable monitoring mechanisms, resulting in reconciliation efforts that have yet to achieve long-term sustainability. 2) Effective reconciliation should integrate conflict theory, reconciliation theory, and Buddhist principles, including Diṭṭhi-sāmaññatā (harmony in views), Sīla-sāmaññatā (harmony in moral conduct), Paratoghosa (attentive listening to wise counsel), and Kalyāṇamittatā (spiritual friendship), in order to foster mutual understanding, acceptance of differences, trust, and social justice. 3) This research developed a new body of knowledge in the form of the B-SHARE Model, supported by the A–B–R–P process, through the integration of the Four Brahmavihāras (divine abodes), the Four Saṅgahavatthus (principles of social integration), the Six Sāraṇīyadhammas (principles of harmonious coexistence), and the Four Agatis (sources of bias), providing a Buddhist-based framework for reconciliation. to cultivate a culture of peace, promote participation, restore relationships, and systematically transform conflicts, leading to reconciliation that is consistent with the Thai social context and supports peaceful and sustainable coexistence.

Keywords: Model, Reconciliation Building, Based on Buddhist Principles, Buddhist Peacebuilding

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญกับความขัดแย้งทางการเมืองมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ พ.ศ. 2475 อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงการปกครองสู่ระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ สังคมไทยได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและความขัดแย้งในหลายช่วงเวลา โดยปรากฏเหตุการณ์สำคัญทางการเมืองหลายครั้ง ทั้งการปฏิวัติ การรัฐประหาร การก่อกบฏ และการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญหลายฉบับ เหตุการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของโครงสร้างทางการเมืองไทย ตลอดจนข้อจำกัดของกระบวนการจัดการความขัดแย้งและการสร้างฉันทามติร่วมกันในสังคม ความขัดแย้งทางการเมืองของไทยมีรากฐานจากความแตกต่างด้านอุดมการณ์ ค่านิยม ผลประโยชน์ และมุมมองต่อระบอบการปกครองของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม โดยในระยะแรกความขัดแย้งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มชนชั้นนำและกลุ่มผู้มีอำนาจทางการเมือง ก่อนขยายตัวสู่ภาคประชาชนในวงกว้าง จนนำไปสู่การแบ่งขั้วทางความคิด การเผชิญหน้า และเหตุการณ์ความรุนแรงในบางช่วงเวลา ซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน และกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศ (วรุตม์ อินทฤทธิ์, 2559) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Resolution Theory) ซึ่งมุ่งเน้นการทำความเข้าใจสาเหตุเชิงโครงสร้าง ความต้องการ และผลประโยชน์ของคู่ขัดแย้ง เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขที่นำไปสู่ความร่วมมือ ขณะเดียวกัน แนวคิดสันติภาพทางสังคม (Social Reconciliation Theory) ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนในสังคม โดยมองว่าการสร้างสันติภาพที่ยั่งยืนมิได้หมายถึงเพียงการยุติความรุนแรง แต่รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง ความยุติธรรม ความเมตตา และวิสัยทัศน์ร่วมของอนาคต (Lederach, J. P., 1997) แนวคิดดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่าการสร้างความไว้วางใจ (trust) ระหว่างกลุ่มที่เคยขัดแย้ง

กันเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการปรองดองและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (Govier, T. & Verwoerd, W., 2002) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยที่จำเป็นต้องสร้างพื้นที่กลางสำหรับการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายทางความคิด และส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างของประชาชนในสังคม (ประเทืองรัตนา และล้วนแก้ว, 2565)

ในช่วง พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา โดยเฉพาะเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2553 - 2558 ความแตกแยกทางการเมืองได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน และความเชื่อมั่นของประเทศในระดับนานาชาติ จากความเห็นแตกต่างเกี่ยวกับความชอบธรรมของรัฐบาลและทิศทางการบริหารประเทศ จนนำไปสู่การชุมนุมทางการเมืองและความรุนแรงในหลายเหตุการณ์ แม้ว่าภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ จะดำเนินความพยายามในการสร้างความปรองดองผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม แต่ความแตกต่างทางความคิดยังคงเป็นประเด็นท้าทายของสังคมไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้การสร้างความปรองดองยังเป็นประเด็นสำคัญในระดับนโยบายของรัฐ โดยปรากฏในหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้ความสำคัญกับสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ของประชาชน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง (กนกพร เทพปา, 2560) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ที่กำหนดแนวทางด้านความมั่นคง การสร้างความสงบสุขของสังคม และการพัฒนากลไกเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความปรองดองของประชาชน (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562)

แม้ว่าประเทศไทยจะมีแนวคิดและมาตรการในการจัดการความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาความแตกต่างทางความคิดทางการเมือง ความไม่ไว้วางใจระหว่างกลุ่มทางสังคม และความเปราะบางของความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนยังคงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมิได้ขึ้นอยู่กับกลไกทางการเมืองหรือกฎหมายเพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติ คุณค่า และความสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม จากการศึกษาของสถาบันพระปกเกล้าในโครงการวิจัยพัฒนาตัวชี้วัดและวัดระดับสันติภาพสังคมไทย (Thai Peace Index) พบว่า การประเมินระดับสันติภาพของสังคมไทยจำเป็นต้องพิจารณาหลายมิติ ทั้งด้านความมั่นคงของมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความไว้วางใจทางสังคม การยอมรับความแตกต่าง และความสามารถของสังคมในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์และคุณค่าร่วมของคนในสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืน (สถาบันพระปกเกล้า, 2567) นอกจากนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลไกการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เนื่องจากความขัดแย้งในสังคมไทยมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นการแสวงหาแนวทางสร้างความปรองดองที่ไม่ได้มุ่งเพียงการยุติความขัดแย้งเฉพาะหน้า แต่สามารถฟื้นฟูความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างประชาชน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ แนวทางหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย คือ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการส่งเสริมสันติสุขและการอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะแนวคิดพุทธสันติวิธีที่ให้ความสำคัญกับการลดอคติ การพัฒนาจิตใจ การเคารพความแตกต่าง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หลักธรรม เช่น ทิฏฐิสามัญญตา (การมีความเห็นร่วมกันบนพื้นฐานของเหตุผลและความเข้าใจ) ศีลสามัญญตา (การประพฤติปฏิบัติร่วมกันตามหลักคุณธรรม) ปรโตโฆสะ (การรับฟังและเรียนรู้จากผู้อื่นอย่างถูกต้อง) และกัลยาณมิตตตา (การมีมิตรที่ดีและความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล) สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งในระดับบุคคลและสังคมได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความปรองดองตามแนวพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่มักนำเสนอหลักธรรมในเชิงแนวคิดหรือการประยุกต์ใช้ในระดับทั่วไป ขณะที่ยังขาดรูปแบบเชิงระบบที่ผ่านการสังเคราะห์จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทความขัดแย้งทางสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2562)

จากปัญหาและช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว การศึกษารูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากมุ่งพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างความปรองดองที่เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดการจัดการความขัดแย้งสมัยใหม่กับหลักพุทธสันติวิธี โดยศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Key Informants) เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และสร้างสันติสุขในระดับชุมชนและสังคม ตลอดจนสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือโครงการด้านการสร้างความปรองดองของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสันติภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์
2. เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา
3. เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานในเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา การวิจัยเอกสารดำเนินการโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการความขัดแย้ง การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ พุทธสันติวิธี และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้อง ส่วนการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการ และแนวทางการพัฒนารูปแบบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อร่วมตรวจสอบ วิเคราะห์ และยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น การดำเนินการวิจัยได้รับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขที่รับรอง 2566035 ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รอบรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา จำนวน 25 รูป/คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา การจัดการความขัดแย้ง การสร้างสันติภาพ หรือการส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีผลงานทางวิชาการ/ผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ 3) สามารถให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นและสะท้อนมุมมองเชิงวิชาการหรือเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 4) สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยและยินยอมให้ข้อมูลตามกระบวนการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูป/คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มพระสงฆ์และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน 2) กลุ่มนักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ การเมือง การจัดการความขัดแย้ง และสันติศึกษา จำนวน 5 คน 3) กลุ่มผู้บริหาร หรือบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดอง จำนวน 5 คน 4) กลุ่มผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา หรือผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคม จำนวน 5 คน 5) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธสันติวิธีและการสร้างสันติภาพ จำนวน 5 รูป/คน สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เข้าร่วมจำนวน 8 รูป/คน โดยเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ด้านพระพุทธศาสนา สังคมศาสตร์ และการจัดความขัดแย้ง มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อร่วมตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น มิใช่เป็นเพียงการเก็บข้อมูลซ้ำจากการสัมภาษณ์ แต่เป็นกระบวนการตรวจสอบและยืนยันองค์ความรู้ (Validation)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา สาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ตอนที่ 3 แนวทางและรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยมีประเด็นคำถามหลักจำนวน 2 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพปัญหาและสาเหตุของความขัดแย้ง 2) ด้านหลักธรรมและพุทธสันติวิธี 3) ด้านกระบวนการสร้างความปรองดอง 4) ด้านรูปแบบและแนวทางการประยุกต์ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (IOC ≥ 0.50) จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร พระไตรปิฎก หนังสือ งานวิจัย และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและเครื่องมือวิจัย

2. ติดต่อประสานงานและจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน โดยบันทึกเสียงและจดบันทึกภายใต้ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล

4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม

5. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูป/คน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตรวจสอบ และยืนยันรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา

ข้อมูลทั้งหมดถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรหัสแทนชื่อผู้ให้ข้อมูล (Code Number) เพื่อรักษาความลับและป้องกันการเปิดเผยตัวตนของผู้เข้าร่วมวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ถอดเสียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเป็นข้อความอย่างละเอียด
2. อ่านและตรวจสอบข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาโดยรวม
3. กำหนดรหัสข้อมูล (Coding) และจำแนกกลุ่มคำหรือข้อความที่มีความหมายสัมพันธ์กัน
4. สกัดประเด็นหลัก (Themes) และประเด็นย่อย (Sub-themes) ตามกรอบวัตถุประสงค์การวิจัย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม
6. สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลเชิงระบบ

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม รวมทั้งใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องของการตีความ ก่อนนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบแผนภาพ โมเดล (Model) และการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ เพื่ออธิบายรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา” โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 8 รูป/คน ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ พบว่า การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายมิติ ทั้งด้านความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโครงสร้างทางสังคม สาเหตุสำคัญของความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างทางความคิดเห็นทางการเมือง ความแตกต่างด้านผลประโยชน์ ความรู้สึกไม่เป็นธรรม และการขาดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นว่า การแก้ไขความขัดแย้งไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการยุติเหตุการณ์เฉพาะหน้า แต่ต้องสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้ง โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติของบุคคล การเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่าง และการสร้างความไว้วางใจในสังคม ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่ง กล่าวว่า “ความปรองดองไม่ได้หมายถึงการทำให้ทุกคนคิดเหมือนกัน แต่คือการทำให้คนที่คิดต่างสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยไม่ใช้ความเกลียดชังเป็นเครื่องมือ” (พระเทพสิริวชิรเวที, ดร.) นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นว่า กลไกสำคัญของการสร้างความปรองดอง คือ การเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการพูดคุย การรับฟังอย่างเข้าใจ และการสร้างผู้นำที่มีคุณธรรม สามารถประสานความแตกต่างของคนในสังคมได้

ดังนั้น การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยจึงต้องดำเนินการทั้งในระดับปัจเจกและระดับโครงสร้าง โดยเน้นการพัฒนาคุณค่าภายในของบุคคลควบคู่กับการสร้างระบบสังคมที่เปิดกว้าง เป็นธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถอธิบายผ่านการบูรณาการระหว่างแนวคิดการจัดการความขัดแย้งร่วมสมัยกับหลักธรรมที่มุ่งพัฒนาความสัมพันธ์ของมนุษย์ โดยหลักธรรมสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ทิฏฐิสามัญญตา (ความเห็นร่วมกัน) เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถแสวงหาจุดร่วมทางความคิดบนพื้นฐานของเหตุผลและคุณธรรม มิใช่การบังคับให้ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นเหมือนกัน แต่เป็นการยอมรับความแตกต่างและหาพื้นฐานร่วมเพื่อการอยู่ร่วมกัน 2) สีลสามัญญตา (การปฏิบัติร่วมกัน) เป็นแนวทางในการสร้างมาตรฐานทางพฤติกรรมร่วมกัน โดยมุ่งให้บุคคลเคารพกติกา มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย

ความเป็นธรรม 3) ปรโตโฆสะ (การรับฟังจากผู้อื่น) เป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีวิจารณญาณ ช่วยลดอคติและเปิดโอกาสให้เกิดความเข้าใจระหว่างฝ่ายที่มีความแตกต่าง 4) กัลยาณมิตตตา (การมีมิตรที่ดี) เป็นหลักธรรมที่เน้นความสัมพันธ์เชิงบวก การสนับสนุนเกื้อกูล และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในสังคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า หลักธรรมทั้ง 4 ประการสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิด Conflict Transformation ซึ่งไม่ได้มุ่งเพียงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง แต่เน้นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์และโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งว่า “หัวใจของการปรองดองไม่ใช่การชนะหรือแพ้ แต่คือการสร้างพื้นที่ให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของกันและกัน หลักธรรมทางพุทธศาสนาจึงช่วยเปลี่ยนจากการเผชิญหน้าไปสู่ความเข้าใจ” (รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มผู้วิจัยพัฒนาองค์ความรู้เป็น “โมเดล B-SHARE: Buddhist Social Harmony and Reconciliation Engagement” ซึ่งเป็นรูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 4 ประการ ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา สีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา เข้ากับแนวคิดการจัดการความขัดแย้งสมัยใหม่ ก่อนพัฒนาเป็นโมเดล B-SHARE ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นกรอบวิเคราะห์ 4 มิติ (A-B-R-P Framework) เพื่อใช้จัดหมวดหมู่ข้อมูล ได้แก่ A: Attitudinal Foundation การวางรากฐานด้านทัศนคติและความเข้าใจ B: Behavioral Components การส่งเสริมพฤติกรรมที่เคารพและเกื้อกูลกัน R: Relational Structure การฟื้นฟูและสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม P: Preventive Mechanism กลไกป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นซ้ำ กรอบ A-B-R-P จึงเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ขณะที่ B-SHARE เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากผลการวิจัย โมเดล B-SHARE ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ B - Buddhist Foundation รากฐานคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยใช้ทิฏฐิสามัญญตาและสีลสามัญญตาเป็นฐานในการสร้างความเข้าใจร่วมและการปฏิบัติร่วมกัน S - Social Connection การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านกัลยาณมิตตตา เพื่อส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือ H - Harmony Dialogue การสร้างพื้นที่สนทนาและการรับฟังอย่างลึกซึ้งตามหลักปรโตโฆสะ A - Acceptance and Reconciliation การยอมรับความแตกต่าง การเยียวยาความสัมพันธ์ และการสร้างความสมานฉันท์ R - Resilience and Sustainability การสร้างกลไกความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความขัดแย้งในอนาคต ดังนั้น โมเดล B-SHARE จึงเป็นกระบวนการสร้างความปรองดองที่เริ่มจากการพัฒนาภายในบุคคล ขยายไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพัฒนาเป็นระบบความร่วมมือในระดับสังคม

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ความขัดแย้งในสังคมไทยมิได้เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว แต่มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านโครงสร้างทางสังคม การเมือง ความเหลื่อมล้ำ และกระบวนการสื่อสารระหว่างกลุ่มที่มีความเห็นแตกต่างกัน ดังนั้น การสร้างความปรองดองจึงจำเป็นต้องดำเนินการมากกว่าการยุติความขัดแย้งเฉพาะหน้า แต่ต้องมุ่งเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มทางสังคมให้เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการยอมรับความแตกต่าง ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ อุ่นขาว และวีรนุช พรมจักร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพลวัตของความขัดแย้งและการระงับความขัดแย้งทางการเมืองสังคมไทย ช่วงปี พ.ศ. 2540–2562 ที่พบว่าความขัดแย้งทางการเมืองไทยมีรากฐานจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างการเมืองและความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเสนอว่าการเสวนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทิฏฐิสามัญญตาและปรโตโฆสะที่เน้นการเปิดพื้นที่

รับฟังความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากแนวทางดังกล่าว โดยมิได้มุ่งพิจารณาเฉพาะปัจจัยเชิงโครงสร้างหรือกระบวนการทางการเมือง แต่เสนอให้เห็นความสำคัญของ “การเปลี่ยนแปลงภายในบุคคล” ในฐานะรากฐานของการสร้างสันติภาพ กล่าวคือ หากบุคคลยังมีอคติไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือขาดทักษะในการสื่อสาร แม้จะมีกลไกทางสังคมและการเมืองที่ดี ความขัดแย้งก็อาจกลับมาเกิดขึ้นซ้ำได้ (สุวิทย์ อุ่นขาว และวีรนุช พรมจักร, 2567) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิจิตรศีลาจาร และกันตภณ หนูทองแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์เพื่อยกระดับการพัฒนาวัดประชารัฐสร้างสุขในจังหวัดสงขลา ที่เสนอว่าการสร้างความปรองดองสามารถขับเคลื่อนผ่านความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐ (พระครูวิจิตรศีลาจาร และกันตภณ หนูทองแก้ว, 2567) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวเน้นบทบาทขององค์กรและชุมชนเป็นหลัก ขณะที่งานวิจัยครั้งนี้ขยายมุมมองไปสู่การสร้างความปรองดองแบบหลายระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับความสัมพันธ์ และระดับระบบสังคม อันเป็นฐานสำคัญของการพัฒนารูปแบบ B-SHARE

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ผลการวิจัยพบว่าการสร้างความปรองดองตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถอธิบายร่วมกับแนวคิดการจัดการความขัดแย้งร่วมสมัย ได้แก่ Conflict Transformation Theory และ Human Needs Theory ซึ่งมองว่าความขัดแย้งไม่ควรถูกมองเป็นเพียงปัญหาที่ต้องกำจัด แต่เป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่ความเข้าใจและความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไตรรัตน์ ธนะประกอบกรณ์ และพระศรีวินยาภรณ์ ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสันติประชาคมตามแนวพุทธ ที่เสนอว่าการสร้างสันติประชาคมตามแนวพุทธต้องเริ่มจากการพัฒนาภายในบุคคล ก่อนขยายไปสู่ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ไตรรัตน์ ธนะประกอบกรณ์, 2562) เช่นเดียวกับงานวิจัยของพระศิวกร ปญฺญาวุฑฺโฒ และเกษฎา ผาทอง ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนตามหลักพุทธธรรม ที่ชี้ให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมสามารถส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยผ่านการพัฒนาคุณธรรม การเคารพสิทธิ และการมีส่วนร่วมทางสังคม (พระศิวกร ปญฺญาวุฑฺโฒ และคณะ, 2567) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการนำหลักธรรมเฉพาะข้อไปประยุกต์ใช้ เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 หรือสาราณียธรรม 6 เพื่อแก้ไขปัญหาในระดับบุคคลหรือชุมชน ขณะที่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างโดยเลือกใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา ศีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539); (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2562) เป็นแกนกลางในการอธิบายกระบวนการสร้างความปรองดอง เนื่องจากหลักธรรมทั้ง 4 ประการ มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับประเด็นความขัดแย้งทางความคิด การยอมรับความแตกต่าง การสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ดังนั้นจุดเด่นของงานวิจัยครั้งนี้จึงไม่ได้อยู่เพียงการเสนอว่าหลักธรรมสามารถลดความขัดแย้งได้ แต่เป็นการพัฒนากรอบอธิบายว่าหลักธรรมเหล่านี้สามารถทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากระดับจิตใจของบุคคลไปสู่ระดับความสัมพันธ์และสังคมได้

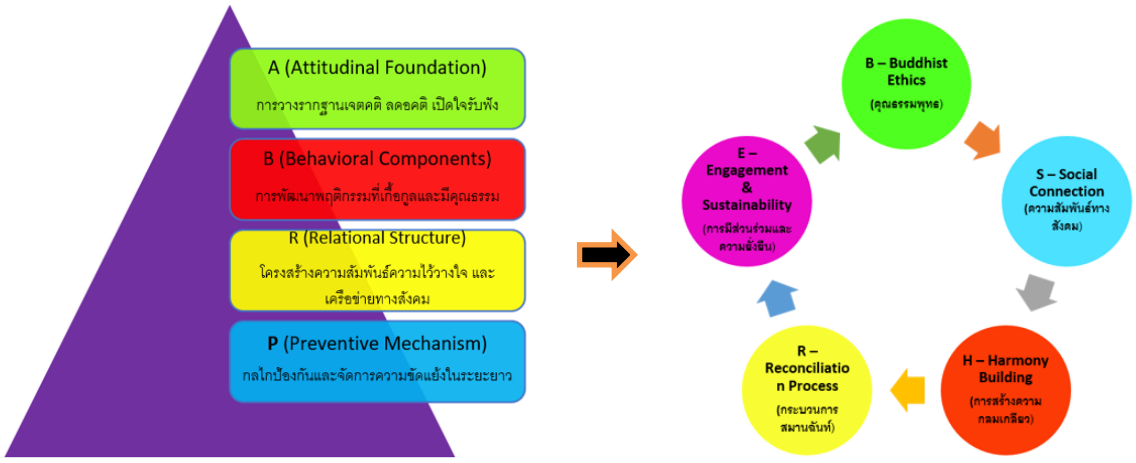
3. รูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาโมเดล B-SHARE (Buddhist–Social Harmony and Reconciliation Engagement) ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย โดยแตกต่างจากงานศึกษาที่ผ่านมาในประเด็นสำคัญ คือ งานวิจัยเดิมส่วนใหญ่มักนำเสนอหลักธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติหรือเครื่องมือในการสร้างความสามัคคี แต่ยังขาดกรอบเชิงระบบที่อธิบายลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งไปสู่ความปรองดอง โมเดล B-SHARE จึงเสนอว่า การสร้างความปรองดองอย่างยั่งยืนควรเริ่มจากการพัฒนาคุณธรรมภายในบุคคล (Buddhist Ethics) การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกื้อกูล (Social Connection) การเปิดพื้นที่สื่อสารและยอมรับความแตกต่าง (Harmony Building) การฟื้นฟูความสัมพันธ์หลังความขัดแย้ง (Reconciliation Process) และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง (Engagement and Sustainability) ข้อค้นพบนี้แตกต่างจากงานวิจัยของพระครูสมุทรวชิรานุวัตร และพระปิฎกโกศล ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัด

สมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า การสร้างความปรองดองตามแนววิถีพุทธยึดหลักธรรมและศีล 5 เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและไม่ใช้ความรุนแรงโดยอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนผ่านแนวทาง “บวร” (บ้าน-วัด-โรงเรียน) เพื่อสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งของชุมชน (พระครูสมุทรวชิรานุวัตร และพระปิฎกโกศล, 2564) และ พระครูวิจิตรศีลาจาร และกันตภณ หนูทองแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์เพื่อยกระดับการพัฒนาวัดประชารัฐสร้างสุขในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในจังหวัดสงขลามุ่งพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยใช้หลัก 5 ส. หลักสัปปายะ 7 และความร่วมมือระหว่างวัด ประชาชน และภาครัฐ ได้แก่ หลักการ (Principle) วิธีการ (Method) และอุดมการณ์ (Ideology) เพื่อพัฒนาวัด ชุมชน และสังคมให้เกิดความสามัคคีและความยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความปรองดองผ่านกลไกชุมชนและองค์กรทางพระพุทธศาสนา (พระครูวิจิตรศีลาจาร และกันตภณ หนูทองแก้ว, 2567) ขณะที่โมเดล B-SHARE มุ่งอธิบายกระบวนการเชิงระบบที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับนโยบาย กล่าวได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัยนี้ คือการเสนอว่าการแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมไทยไม่ควรพึ่งพากลไกเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แต่ต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาจิตสำนึก วิธีคิด และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง เพราะความปรองดองที่ยั่งยืนเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในบุคคลและภายนอกในระบบสังคม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เนื่องจากใช้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้รอบรู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและการจัดการความขัดแย้งเป็นหลัก แม้ว่าจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมุมมองทางวิชาการ แต่ยังอาจไม่ครอบคลุมประสบการณ์ของประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งโดยตรง ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรเพิ่มเติมกลุ่มประชาชนจากพื้นที่หรือกลุ่มความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อทดสอบและพัฒนาโมเดล B-SHARE ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์มิใช่เพียงกระบวนการลดความขัดแย้งในระดับพฤติกรรม แต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับความคิด ความสัมพันธ์ และระบบการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “โมเดล B-SHARE: Buddhist – Social Harmony and Reconciliation Engagement” ซึ่งเป็นรูปแบบที่สังเคราะห์ต่อยอดจากกรอบวิเคราะห์ A-B-R-P ที่ใช้ในการจัดหมวดหมู่ข้อค้นพบเบื้องต้น ทั้งนี้ กรอบ A-B-R-P (Attitudinal Foundation, Behavioral Components, Relational Structure และ Preventive Mechanism) ทำหน้าที่เป็นกรอบวิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐานของการสร้างความปรองดอง โดยอธิบายว่า ความปรองดองต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนเจตคติภายใน การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกื้อกูล การฟื้นฟูความสัมพันธ์ และการมีกลไกป้องกันความขัดแย้ง ขณะที่ โมเดล B-SHARE เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาต่อยอดจากกรอบดังกล่าว โดยนำองค์ประกอบที่ค้นพบมาจัดระบบเป็นกระบวนการสร้างความปรองดองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม โมเดล B-SHARE ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ B – Buddhist Ethics (คุณธรรมพุทธ) เป็นฐานรากของการสร้างความปรองดอง โดยมุ่งพัฒนาจิตสำนึกภายในของบุคคลให้มีความเข้าใจผู้อื่น ลดการยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง และตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของคุณธรรม หลักธรรมสำคัญ ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา ซึ่งส่งเสริมการแสวงหาจุดร่วมทางความคิด ศีลสามัญญตา ซึ่งส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างเหมาะสม และหลักธรรมสนับสนุนด้านการพัฒนาจิตใจ เช่น พรหมวิหาร 4 และการลดอคติ S – Social Connection (ความสัมพันธ์ทางสังคม) เป็นกระบวนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ การเกื้อกูล และการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลัก กัลยาณมิตตตา ที่เน้นบทบาทของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณธรรมร่วมกัน รวมถึงหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก H - Harmony Building (การสร้างความกลมเกลียว) เป็นกระบวนการจัดการความแตกต่างผ่านการสื่อสารและการรับฟังอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลัก ปรโตโฆสะ ซึ่งสะท้อนการเปิดใจรับฟังข้อมูลจากผู้อื่น และนำไปสู่การสร้างความเข้าใจ

ร่วมกัน ลดการตีความที่เกิดจากอคติ และเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ R - Reconciliation Process (กระบวนการสมานฉันท์) เป็นกระบวนการฟื้นฟูความสัมพันธ์หลังเกิดความขัดแย้ง ครอบคลุมการยอมรับความแตกต่าง การให้อภัย การเยียวยาความรู้สึก และการสร้างเงื่อนไขใหม่สำหรับการอยู่ร่วมกัน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด Conflict Transformation ที่มองว่าความขัดแย้งสามารถเปลี่ยนเป็นโอกาสในการพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างสังคมที่เป็นธรรมมากขึ้น E - Engagement and Sustainability (การมีส่วนร่วมและความยั่งยืน) เป็นกลไกสนับสนุนให้กระบวนการปรองดองเกิดความต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีกลไกป้องกันการเกิดความขัดแย้งซ้ำ โดยสอดคล้องกับแนวคิด Human Needs Theory ที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น การได้รับการยอมรับ ความเป็นธรรม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โมเดล B-SHARE จึงมิใช่เพียงแนวทางเชิงคุณธรรม แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และโครงสร้างทางสังคมเข้าด้วยกัน โดยมีลำดับกระบวนการสำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Awareness and Mindfulness (การตระหนักรู้และมีสติ) พัฒนาการรับรู้ตนเอง ลดอคติ และสร้างพื้นฐานทางจิตใจที่พร้อมต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) Dialogue and Listening (การสนทนาและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง) สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับความแตกต่าง 3) Building Trust and Social Bonds (การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม) พัฒนาความสัมพันธ์ผ่านความเกื้อกูล ความเคารพ และความร่วมมือ 4) Inclusive Participation (การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในกระบวนการสร้างความปรองดอง 5) Reconciliation and Healing (การสมานฉันท์และการเยียวยา) ฟื้นฟูความสัมพันธ์ ลดบาดแผลจากความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจร่วมกันใหม่ 6) Sustained Engagement and Monitoring (การติดตามและสร้างความยั่งยืน) พัฒนากลไกติดตามผลและป้องกันความขัดแย้งในระยะยาว กล่าวโดยสรุป องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัยนี้คือ โมเดล B-SHARE ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากกรอบ A-B-R-P โดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา ศีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา มาบูรณาการกับแนวคิดร่วมสมัยด้านการจัดการความขัดแย้ง เพื่อสร้างรูปแบบการปรองดองที่ไม่ได้มุ่งเพียงยุติความขัดแย้ง แต่เน้นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์และสร้างวัฒนธรรมแห่งสันติในสังคมไทยอย่างยั่งยืน ดังปรากฏในรูปภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบ A-B-R-P ในฐานะกรอบวิเคราะห์ และโมเดล B-SHARE ในฐานะองค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างกรอบ A-B-R-P ในฐานะกรอบวิเคราะห์ และโมเดล B-SHARE ในฐานะองค์ความรู้ใหม่ของการวิจัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษารูปแบบการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถสรุปได้ดังนี้ ประการที่หนึ่ง สภาพทั่วไปของการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทย พบว่า ความขัดแย้งส่วนใหญ่มีรากฐานจากความแตกต่างทางความคิดเห็นทางการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความไม่ไว้วางใจ และอคติระหว่างกลุ่มบุคคล ซึ่งการแก้ไขความขัดแย้งที่ผ่านมาเน้นการจัดการปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการแก้ไขที่ระดับความสัมพันธ์และโครงสร้างพื้นฐานของสังคม ดังนั้นการสร้างความปรองดองที่ยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาจิตสำนึกของบุคคล การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และการพัฒนากลไกทางสังคมที่เอื้อต่อความเป็นธรรม ประการที่สอง แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา ศีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา สามารถเป็นฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วม การเคารพความแตกต่าง การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบูรณาการร่วมกับแนวคิดร่วมสมัย ได้แก่ Human Needs Theory และ Conflict Transformation ซึ่งช่วยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งจากการเผชิญหน้าไปสู่ความร่วมมือและการฟื้นฟูความสัมพันธ์ ประการที่สาม องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ “โมเดล B-SHARE: Buddhist – Social Harmony and Reconciliation Engagement” ซึ่งเป็นรูปแบบการสร้างความปรองดองเชิงระบบที่พัฒนาต่อยอดจากกรอบวิเคราะห์ A-B-R-P (Attitudinal Foundation, Behavioral Components, Relational Structure และ Preventive Mechanism) โดยใช้ A-B-R-P เป็นกลไกอธิบายองค์ประกอบพื้นฐานของความปรองดอง และนำมาสังเคราะห์เป็นโมเดล B-SHARE ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ B - Buddhist Ethics การพัฒนาคุณธรรมและจิตสำนึกตามแนวพระพุทธศาสนา S - Social Connection การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทางสังคม H - Harmony Building การสร้างความเข้าใจร่วมผ่านการสื่อสารและการยอมรับความแตกต่าง R - Reconciliation Process กระบวนการฟื้นฟู เยียวยา และคืนดีระหว่างคู่ขัดแย้ง E - Engagement and Sustainability การมีส่วนร่วมและการสร้างกลไกความยั่งยืนในระยะยาว โมเดล B-SHARE มีลำดับกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักรู้และมีสติ (Awareness and Mindfulness) การสนทนาและรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Dialogue and Listening) การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ทางสังคม (Building Trust and Social Bonds) การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (Inclusive Participation) การสมานฉันท์และเยียวยา (Reconciliation and Healing) และการติดตามผลเพื่อความยั่งยืน (Sustained Engagement and Monitoring) ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่มองการสร้างความปรองดองมิใช่เพียงการยุติความขัดแย้ง แต่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และระบบสังคม เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งสันติและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนในบริบทสังคมไทย จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้ หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ 1) ควรนำแนวคิดจากโมเดล B-SHARE ไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ในการป้องกันและจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะมิติ Preventive Mechanism (P) จากกรอบ A-B-R-P และมิติ Engagement and Sustainability (E) ของโมเดล B-SHARE เพื่อพัฒนาระบบเฝ้าระวังและป้องกันความขัดแย้งในระยะยาว 2) ควรส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพื่อสันติ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการลดอคติ โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทิฏฐิสามัญญตา ศีลสามัญญตา ปรโตโฆสะ และกัลยาณมิตตตา เข้ากับแนวคิดการจัดการความขัดแย้งสมัยใหม่ 3) ควรผลักดันนโยบายที่สร้างความเป็นธรรมเชิงโครงสร้าง เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางสังคมและการเมือง เพื่อลดเงื่อนไขที่นำไปสู่ความขัดแย้งในระยะยาว และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา และภาคประชาสังคม ควรร่วมกันสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Safe Space for Dialogue) โดยใช้หลักกัลยาณมิตตตาและสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางในการสร้างความไว้วางใจ

ระหว่างกลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สื่อมวลชนและผู้ผลิตเนื้อหาดิจิทัลควรส่งเสริมการสื่อสารเพื่อสันติภาพ (Peace Communication) โดยประยุกต์ใช้หลักปรโตโฆสะและปิยวาจา ลดการนำเสนอเนื้อหาที่กระตุ้นความเกลียดชัง และสนับสนุนการนำเสนอข้อมูลที่ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกลุ่ม สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรนำโมเดล B-SHARE ไปทดลองใช้ในพื้นที่จริงที่มีความขัดแย้งทางสังคมหรือการเมือง โดยศึกษาผลก่อนและหลังการดำเนินงาน เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบในเชิงประจักษ์ 2) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้โมเดล B-SHARE ในบริบทพหุศาสนา เช่น การบูรณาการแนวคิดสันติภาพร่วมกับหลักคำสอนของศาสนาอื่น เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงพุทธในสังคมดิจิทัล เพื่อสร้างกลไกป้องกันอคติ การแบ่งขั้วทางความคิด และความขัดแย้งบนพื้นที่ออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

กนกพร เทพปา. (2560). กระบวนการสร้างกรอบโครงความคิดของขบวนการเสื้อแดง จังหวัดขอนแก่น. ในวิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการ และการปกครองจักการปกครอง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Chula ETD.

ไตรรัตน์ ธนะประกอบกรณ์. (2562). การสร้างสันติประชาคมตามแนวพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 15(3), 16-26.

ประเทืองรัตนา และ ล้วนแก้ว. (2565). พัฒนาตัวชี้วัดและวัดระดับสันติภาพสังคมไทย พ.ศ.2563. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(3), 937-949.

พระครูวิจิตรศีลาจาร และกันตภณ หนูทองแก้ว. (2567). การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์เพื่อยกระดับการพัฒนาวัดประชารัฐสร้างสุขในจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9(3), 373-386.

พระครูสมุทรวชิรานุวัตร และพระปิฎกโกศล. (2564). การพัฒนาการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 9(1), 1-7.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2562). หนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พุทธธรรม.

พระศิวกร ปญฺญาวุฑฺโฒ และคณะ. (2567). การพัฒนาความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนตามหลักพุทธธรรม. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 24(3), 271-286.

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

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วรุตม์ อินทฤทธิ์. (2559). การศึกษากับการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทย. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 3(1), 80-90.

สถาบันพระปกเกล้า. (2567). ความเชื่อมั่นต่อสถาบันต่าง ๆ และความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ พ.ศ. 2567 และสรุปผลการสำรวจ พ.ศ. 2545-2567. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิทย์ อุ่นขาว และวีรนุช พรมจักร. (2567). พลวัตของความขัดแย้งและการระงับความขัดแย้งทางการเมืองสังคมไทย ช่วงปี พ.ศ. 2540-2562. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 9(5), 200-213.

Govier, T. & Verwoerd, W. (2002). Trust and the problem of national reconciliation. Philosophy of the Social Sciences, 32(2), 178-205.

Lederach, J. P. (1997). Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.

บทความวิจัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง*

IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF VULNERABLE GROUPS IN COMMUNITIES SURROUNDING WAT KHUHASAWAN, MUEANG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ (คงดำ)*, ดิเรก นุ่นกล่ำ, ไพรัตน์ ฉิมหาด, ณิชารีย์ ปรีชา

Phramaha Sarawut Sarawutto (Khongdam)*, Direk Nunklam, Pairat Chimhad, Nicharee Preecha

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Social Development Branch, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6703204004@mcu.ac.th

*Tel: 084-313-2649

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 28 ราย ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ราย ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 5 ราย ประธานชุมชน 5 ชุมชน จำนวน 5 ราย บุคลากรของสถานพยาบาลในพื้นที่ จำนวน 3 ราย พระภิกษุวัดคูหาสวรรค์ พระอารามหลวง จำนวน 5 ราย และประชาชน จำนวน 9 ราย โดยการวิเคราะห์ การจำแนก การจัดระบบ การสังเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา และ 2) การวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 ราย ในเขตการปกครองของเทศบาลเมืองพัทลุง โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ 1) คุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.89) โดยด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.10) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}$ = 3.04) ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ($\bar{X}$ = 2.83) และด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า ($\bar{X}$ = 2.59) ตามลำดับ และ 2) ข้อเสนอแนะ ควรมุ่งเน้นการสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง พัฒนาอาชีพและรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะดิจิทัล พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมเชิงรุก รวมถึงเสริมสร้างความพร้อมรับมือภัยธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และใช้วัดเป็นศูนย์กลางบูรณาการพัฒนาชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต, กลุ่มเปราะบาง, วัดคูหาสวรรค์, อำเภอเมือง, จังหวัดพัทลุง

Abstract

This research article aims to: 1) Study the quality of life level, and 2) Examine recommendations for improving the quality of life of vulnerable groups in the communities around Wat Khuha Sawan, Mueang District, Phatthalung Province. This study employed a mixed -

* Received 13 July 2026; Revised 24 August 2026; Accepted 31 August 2026

methods approach. 1)The qualitative research, in - depth interviews were conducted with 28 key informants, including 1 community development officer, 5 local leaders, 5 community leaders representing 5 communities, 3 healthcare personnel in the area, 5 Buddhist monks from Wat Khuha Sawan Royal Temple, and 9 local residents. Data were analyzed through categorization, systematization, synthesis, and presented descriptively. and 2) The quantitative research, the sample consisted of 379 residents in the administrative area of Phatthalung Town Municipality. Statistical analyses utilized percentages, means, and standard deviations. The research instruments included questionnaires and interview forms. The findings revealed that: 1) The quality of life of vulnerable groups in the communities around Wat Khuha Sawan was at a moderate level ($\bar{X}$ = 2.89). The domain with the highest mean score was reducing risks from natural disasters and climate change ($\bar{X}$ = 3.10), followed by building adequate and appropriate social protection for all age groups ($\bar{X}$ = 3.04), human development for the modern world ($\bar{X}$ = 2.83), and targeted intergenerational poverty eradication ($\bar{X}$ = 2.59), respectively. and 2) The recommendations suggest focusing on building self - reliance capacity, developing occupations and income, promoting lifelong learning and digital skills, developing proactive social protection systems, and strengthening readiness to cope with natural disasters and climate change through multi - sectoral cooperation. Furthermore, the temple should serve as a central hub for integrated community development to sustainably elevate the quality of life of vulnerable groups.

Keywords: The Development of Quality of Life, Vulnerable Groups, Wat Khuha Sawan, Mueang District, Phatthalung Province

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สุขภาพ การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อมุ่งสร้างสังคมที่เสมอภาค เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง (คณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม แม้ภาพรวมประเทศจะก้าวหน้า การวิจัยในพื้นที่เฉพาะจึงจำเป็นเพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งใช้ผลวิจัยเสริมความรู้และเทคโนโลยีอย่างง่าย พัฒนาเครือข่ายจิตอาสาลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565)

กลุ่มเปราะบาง คือ กลุ่มบุคคลที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงทางสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพสูงกว่าประชากรทั่วไป เนื่องจากข้อจำกัดทางกายภาพ สติปัญญา สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม หรือวัย (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2566) ประกอบด้วย ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชนที่ขาดโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง และครัวเรือนที่มีรายได้น้อยหรือมีภาระพึ่งพิงสูง สถานการณ์กลุ่มเปราะบางในประเทศไทยนับเป็นความท้าทายที่สำคัญ จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2565 (Maslow, A. H., 1943) ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นและความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในพื้นที่เช่น พัทลุง ทำให้กลุ่มเปราะบางยังติดอยู่กับความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ การยกระดับคุณภาพชีวิตจึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือพิเศษผ่านการจัดสวัสดิการ สรรค์สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และพัฒนาระบบสุขภาพ

ชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงขั้นพื้นฐาน ปลดล็อกศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในระยะยาว

สภาพปัญหาของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ จังหวัดพัทลุง เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น โครงสร้างครอบครัวเดี่ยวที่ทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง และค่าครองชีพที่สูงขึ้นจนสร้างแรงกดดันต่อครัวเรือนรายได้น้อยที่มีภาระพึ่งพิง ส่งผลให้เกิดกลุ่มเปราะบางซ่อนเร้นที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เช่น ผู้สูงอายุติดเตียง เด็กขาดผู้อุปการะ และผู้พิการที่ขาดโอกาส แม้ภาครัฐจะมีสวัสดิการแต่ยังพบปัญหาการเข้าไม่ถึงบริการและนโยบายที่ไม่ตอบโจทย์ความต้องการจริง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) ซึ่งอุปสรรคสำคัญมาจากการขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และความต้องการในบริบทชุมชน ทำให้ไม่สามารถออกแบบมาตรการช่วยเหลือได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีที่มาจากความสำคัญของการยกระดับคุณภาพชีวิตและการลดความเหลื่อมล้ำของกลุ่มเปราะบางตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ซึ่งหากว่า ระดับประเทศจะก้าวหน้า แต่ในระดับพื้นที่อย่างชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ยังพบช่องว่างทางสังคมจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ความยากจนข้ามรุ่น และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัวที่ทำให้กลุ่มเปราะบางขาดแคลนความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ถูกจำกัดขีดความสามารถและเสรีภาพตามแนวคิดของเซน (Sen) อีกทั้งการนำนโยบายรัฐไปปฏิบัติยังติดขัดปัญหากระบวนการและการซ้ำซ้อน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาพื้นที่ดังกล่าวเพื่อใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม (Social Capital) และสถาบันศาสนาในการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับกลุ่มเปราะบางในบริบทชุมชนเมืองภาคใต้ พร้อมทั้งสร้างข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ตรงจุด เพื่อเสริมพลังให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง” ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวนำ (Quantitative Dominant) และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวสนับสนุน (Qualitative Support) มีรายละเอียดจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนกลุ่มเปราะบางที่อาศัยอยู่ในตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของเทศบาลเมืองพัทลุง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่จำนวน 379 ราย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ดังนี้

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากร

e แทนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 0.5

x^2 แทนค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

P แทนสัดส่วนหรือลักษณะที่สนใจในประชากร

แทนค่าสูตร $n = \frac{3.841 \times 32585 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times 0.05 \times 32584 + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} = 378.85 \approx 379$

n = 379

1.1.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด (Close - Ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยใช้แบบสอบถามกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม

1.3.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสร้างข้อคำถาม

1.3.3 เขียนนิยามปฏิบัติการให้ครอบคลุมเนื้อหาและสร้างข้อคำถามตามนิยาม

1.3.4 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าเฉลี่ย (IOC) เท่ากับ 1.00

1.3.5 นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ใกล้เคียง (เทศบาลตำบลท่ามิหรำ) จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

1.3.6 ปรับปรุงและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.4.1 ใช้หนังสือแนะนำตัวจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ประสานงานผู้นำชุมชน

1.4.2 ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกันแจกแบบสอบถาม จำนวน 379 ชุด

1.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (4 ด้าน 20 ข้อ) วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลที่มีคุณสมบัติเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางจำนวน 6 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 28 ราย ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ราย กลุ่มผู้นำท้องถิ่น จำนวน 5 รายกลุ่มประธานชุมชน 5 ชุมชน จำนวน 5 รายกลุ่มบุคลากรของ

สถานพยาบาลในพื้นที่ จำนวน 3 รายกลุ่มพระภิกษุวัดคูหาสวรรค์ พระอารามหลวง จำนวน 5 ราย และกลุ่มประชาชน จำนวน 9 ราย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทาง

2.2.2 เรียบเรียงและสร้างร่างแบบสัมภาษณ์

2.2.3 เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบภาษาและความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุง

2.2.4 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและรูปแบบภาษา

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.6 นำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ขอหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อประสานงานผู้ให้สัมภาษณ์

2.3.2 ส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อนัดหมายล่วงหน้า 7 วัน ก่อนลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 28 รายด้วยตนเอง พร้อมใช้อุปกรณ์บันทึกข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ตรวจสอบความถูกต้อง จำแนก และจัดหมวดหมู่ข้อมูลออกเป็นด้าน ๆ อย่างเป็นระบบ

2.4.2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปเป็นรายด้าน

2.4.3 สังเคราะห์บทสรุปร่วมกัน และนำเสนอผลในรูปแบบ ความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง” มีผลการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะจำแนกจำนวนและค่าร้อยละตามปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พร้อมทั้งมีการกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการแปลความหมายผลลัพธ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 379)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
เพศ		
ชาย	172	45.38
หญิง	194	51.19
LGBTQ	13	3.43
รวม	**379**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.19 รองลงมา ได้แก่ เพศชาย จำนวน 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.38 และต่ำสุดเป็นเพศ LGBTQ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 379) กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.09 รองลงมาได้แก่ อายุ 71 - 75 ปี จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.66 อายุ 20 - 25 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.03 อายุ 61 - 65 ปี จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.50 อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.60 อายุ 46 - 50 ปี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.33 และเพศ LGBTQ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43 อายุ 31 - 35 ปี และ อายุ 76 - 80 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43 ส่วนอายุ 41 - 45 ปี อายุ 51 - 55 ปี อายุ 56 - 60 ปี อายุ 66 - 70 ปี และอายุ 81 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยสุด 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.17

1.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (n=379) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 182 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.02 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.59 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.36 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.60 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43

1.1.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ (n = 379) พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.42 รองลงมาได้แก่ ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.79 อาชีพค้าขาย จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.93 ส่วนอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (n = 379)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	157	41.42
5,000 - 10,000 บาท	123	32.45
10,001 - 15,000 บาท	63	16.62
15,001 บาทขึ้นไป	36	9.50
รวม	**379**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.42 รองลงมาได้แก่ มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.45 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.62 และมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.50

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม (n = 379)

ที่	คุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า	2.59	0.67	ปานกลาง
2	ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย	3.04	0.62	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	2.83	0.73	ปานกลาง
4	ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง	3.10	0.72	ปานกลาง
	รวม	**2.89**	**0.69**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.89, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ($\bar{X}$ = 2.83, S.D. = 0.73) และด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า ($\bar{X}$ = 2.59, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า (n = 379)

ที่	ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คนกลุ่มเปราะบางได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาที่เพียงพอ (ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน) เพื่อไม่ให้หลุดออกจากระบบการศึกษา	2.60	0.83	ปานกลาง
2	คนกลุ่มเปราะบางได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพที่สามารถนำไปสร้างรายได้ได้จริง	2.53	0.83	ปานกลาง
3	คนกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือสินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพได้ง่าย เช่น กองทุนหมู่บ้าน สหกรณ์ ธนาคาร	2.68	1.12	ปานกลาง
4	คนกลุ่มเปราะบางมีรายได้ที่เพียงพอและมั่นคงสำหรับการดำรงชีวิตและการลงทุนในอนาคต	2.53	1.00	ปานกลาง
5	มีความเชื่อมั่นว่าคนกลุ่มเปราะบางสามารถหลุดพ้นจากสถานการณ์ความยากจนได้อย่างยั่งยืนในอนาคต	2.64	0.71	ปานกลาง
	รวม	**2.59**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.59, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือสินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพได้ง่าย เช่น กองทุนหมู่บ้าน สหกรณ์ ธนาคาร ($\bar{X}$ = 2.68, S.D. = 1.12) รองลงมา ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าคนกลุ่มเปราะบางสามารถหลุดพ้นจากสถานการณ์ความยากจนได้อย่างยั่งยืนในอนาคต ($\bar{X}$ = 2.64, S.D. = 1.71) คนกลุ่มเปราะบางได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาที่เพียงพอ (ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน) เพื่อไม่ให้หลุดออกจากระบบการศึกษา ($\bar{X}$ = 2.60, S.D. = 1.83) คนกลุ่ม

เปราะบางได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพที่สามารถนำไปสร้างรายได้ได้จริง ($\bar{x}$ = 2.53, S.D. = 1.83) และคนกลุ่มเปราะบางมีรายได้ที่เพียงพอและมั่นคงสำหรับการดำรงชีวิตและการลงทุนในอนาคต ($\bar{x}$ = 2.53, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 5 แสดงระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย (n = 379)

ที่	ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	คนกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลได้อย่างเพียงพอผ่านสิทธิต่าง ๆ เช่น บัตรทอง ประกันสังคม ประกันสุขภาพ	3.33	0.64	ปานกลาง
2	คนกลุ่มเปราะบางได้รับเบี้ยยังชีพต่าง ๆ ตามสิทธิอย่างสม่ำเสมอ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เงินอุดหนุนเด็ก	3.18	0.83	ปานกลาง
3	ชุมชนมีระบบการดูแลช่วยเหลือคนกลุ่มเปราะบาง เช่น อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย กลุ่มช่วยเหลือเด็ก	3.00	0.84	ปานกลาง
4	มีหน่วยงานหรือกลไกในชุมชนที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงทีในกรณีที่ประสบปัญหาฉุกเฉินกับคนกลุ่มเปราะบาง	2.96	0.75	ปานกลาง
5	คนกลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลและความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามช่วงวัยในปัจจุบันและอนาคต	2.72	0.84	ปานกลาง
	รวม	**3.04**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลได้อย่างเพียงพอผ่านสิทธิต่าง ๆ เช่น บัตรทอง ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ($\bar{x}$ = 3.33) รองลงมา ได้แก่ คนกลุ่มเปราะบางได้รับเบี้ยยังชีพต่าง ๆ ตามสิทธิอย่างสม่ำเสมอ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เงินอุดหนุนเด็ก ($\bar{x}$ = 3.18) ชุมชนมีระบบการดูแลช่วยเหลือคนกลุ่มเปราะบาง เช่น อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย กลุ่มช่วยเหลือเด็ก ($\bar{x}$ = 3.00) มีหน่วยงานหรือกลไกในชุมชนที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงทีในกรณีที่ประสบปัญหาฉุกเฉินกับคนกลุ่มเปราะบาง ($\bar{x}$ = 2.96) และคนกลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลและความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามช่วงวัยในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{x}$ = 2.72)

ตารางที่ 6 แสดงระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (n = 379)

ที่	ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	คนกลุ่มเปราะบางสามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้ เช่น สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชัน เพื่อการสื่อสารและหาข้อมูล	2.90	0.88	ปานกลาง
2	คนกลุ่มเปราะบางได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	2.79	0.95	ปานกลาง
3	คนกลุ่มเปราะบางสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตได้	2.74	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (ต่อ) (n = 379)

ที่	ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4	คนกลุ่มเปราะบางมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับคนอื่น ๆ ในชุมชนเพื่อการพัฒนาร่วมกัน	2.94	0.90	ปานกลาง
5	คนกลุ่มเปราะบางสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	2.76	0.91	ปานกลาง
	รวม	**2.83**	**0.73**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนกลุ่มเปราะบางมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับคนอื่น ๆ ในชุมชนเพื่อการพัฒนาร่วมกัน ($\bar{x}$ = 2.94) รองลงมา ได้แก่ คนกลุ่มเปราะบางสามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้ เช่น สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชัน เพื่อการสื่อสารและหาข้อมูล ($\bar{x}$ = 2.90) คนกลุ่มเปราะบางได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 2.79) คนกลุ่มเปราะบางสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{x}$ = 2.76) และคนกลุ่มเปราะบางสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตได้ ($\bar{x}$ = 2.74)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการลดความเสี่ยง จากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (n = 379)

ที่	ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	คนกลุ่มเปราะบางได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแจ้งเตือนภัยธรรมชาติและแนวทางการปฏิบัติตนอย่างทันท่วงทีและเพียงพอ	3.03	0.79	ปานกลาง
2	คนกลุ่มเปราะบางมีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันและเตรียมรับมือภัยพิบัติในชุมชน เช่น การซ้อมอพยพ การเตรียมที่หลบภัย	2.95	0.90	ปานกลาง
3	ที่อยู่อาศัยและสถานที่ประกอบอาชีพของคนกลุ่มเปราะบางมีความปลอดภัยและสามารถรับมือกับภัยธรรมชาติได้	3.16	0.75	ปานกลาง
4	คนกลุ่มเปราะบางสามารถปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติได้	3.12	1.00	ปานกลาง
5	ชุมชนและครัวเรือนที่คนกลุ่มเปราะบางอาศัยอยู่ มีความพร้อมในการรับมือกับภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	3.26	0.85	ปานกลาง
	รวม	**3.10**	**0.72**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มเปราะบาง ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ชุมชนและครัวเรือนที่คนกลุ่มเปราะบางอาศัยอยู่ มีความพร้อมในการรับมือกับภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{x}$ = 3.26) รองลงมา ได้แก่ ที่อยู่อาศัยและสถานที่ประกอบอาชีพของคนกลุ่มเปราะบางมีความปลอดภัยและ

สามารถรับมือกับภัยธรรมชาติได้ ($\bar{X}$ = 3.16) คนกลุ่มเปราะบางสามารถปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติได้ ($\bar{X}$ = 3.12) คนกลุ่มเปราะบางได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแจ้งเตือนภัยธรรมชาติและแนวทางการปฏิบัติตนอย่างทันท่วงทีและเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.03) ส่วนคนกลุ่มเปราะบางมีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันและเตรียมรับมือภัยพิบัติในชุมชน เช่น การซ้อมอพยพ การเตรียมที่หลบภัย ($\bar{X}$ = 2.95)

2. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

จากการเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวม 28 ราย ประกอบด้วย นักวิชาการพัฒนาชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประธานชุมชน บุคลากรทางการแพทย์ พระภิกษุสงฆ์ และประชาชนในพื้นที่ ซึ่งข้อเสนอแนะจากทุกกลุ่มได้ถูกนำมาแยกประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการพัฒนาใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

2.1 ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ การสร้างอาชีพที่มั่นคง การเพิ่มรายได้ การส่งเสริมทักษะอาชีพ และการสนับสนุนทุนหรือเครื่องมือในการประกอบอาชีพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลได้เสนอว่า “คนกลุ่มเปราะบางต้องมีอาชีพที่มั่นคง มีแหล่งประกอบอาชีพที่ทำกิน และมีที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, 2569ก) เป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิต และมีผู้ให้ทรรศนะเพิ่มเติมว่า “การส่งเสริมอาชีพควรดำเนินควบคู่กับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง เพื่อไม่ให้การพัฒนากลายเป็นเพียงการเพิ่มรายได้ แต่ต้องเป็นการยกระดับวิถีชีวิตให้มีความมั่นคงและมีศักดิ์ศรี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, 2569) กล่าวได้ว่า ข้อเสนอแนะนี้มุ่งเน้นการพัฒนาแบบเสริมพลังเพื่อให้กลุ่มเปราะบางสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาวแทนการรอรับความช่วยเหลือ โดยเสนอให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และศักยภาพที่ทำได้จริง เช่น อาชีพบริการขนาดเล็ก การแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือการเกษตรปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดตั้งระบบติดตามผลหลังการอบรมเพื่อประเมินความสำเร็จในการสร้างรายได้จริง แทนการจบโครงการไปโดยไม่มีการต่อยอดหมุนเวียนต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำคัญคือการบูรณาการร่วมกันระหว่างเทศบาล ชุมชน วัด และหน่วยงานสังคม เพื่อจัดทำฐานข้อมูลครัวเรือนเปราะบางแบบมุ่งเป้า ช่วยป้องกันการช่วยเหลือที่ซ้ำซ้อนหรือตกหล่น และสามารถออกแบบมาตรการช่วยเหลือได้ตรงจุดตามความต้องการเฉพาะบุคคล ทั้งการศึกษาและโภชนาการเด็ก การดูแลและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ การปรับสภาพแวดล้อมผู้พิการ ตลอดจนการพัฒนาทักษะและแหล่งทุนให้ครัวเรือนยากจนส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, 2569) วัดทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางในการพัฒนาคนและอาชีพ โดยผสานการอบรมหลักธรรมเพื่อการพึ่งพาตนเอง เข้ากับการประสานภาครัฐและเอกชนเพื่อฝึกอาชีพและสร้างตลาดชุมชน ส่งผลให้บทบาทของพระสงฆ์เปลี่ยนจากผู้ให้การสงเคราะห์ สู่การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้เชื่อมโยงทุนทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, 2569)

2.2 ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน กลุ่มผู้นำท้องถิ่น กลุ่มประธานชุมชน 5 ชุมชน กลุ่มบุคลากรของสถานพยาบาลในพื้นที่ กลุ่มพระภิกษุวัดคูหาสวรรค์ พระอารามหลวง และกลุ่มประชาชน พบว่า ระบบคุ้มครองทางสังคมในปัจจุบันยังพึ่งพาเครือข่าย อสม. และผู้นำชุมชนเป็นหลัก ซึ่งอาจส่งผลให้การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้ป่วยติดเตียงหรือผู้ที่อยู่ลำพัง ขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุม ดังนั้น จึงควรพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมเชิงรุกด้วยการเยี่ยมบ้าน สำรวจข้อมูล และจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มเสี่ยง พร้อมทั้งบูรณาการความร่วมมือจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาล อสม. ผู้นำชุมชน พระสงฆ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทั่วถึงในการแก้ไขปัญหา

เฉพาะกรณีอย่างยั่งยืน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, 2569) นอกจากนี้ การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมการเยียวยาจิตใจและสร้างความรู้สึกมีคุณค่า โดยขับเคลื่อนด้วย “ระบบสวัสดิการชุมชนเชิงพุทธบูรณาการ” มีวัดเป็นศูนย์กลาง ร่วมมือกับเทศบาล อสม. ผู้นำชุมชน และประชาชน กลไกนี้จะช่วยเปลี่ยนผ่านจากระบบสวัสดิการที่พึ่งพาภาครัฐ ไปสู่วัฒนธรรมการดูแลเกื้อกูลกันอย่างยั่งยืนในชุมชน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, 2569ข)

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาคือการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลหลากมิติระหว่างหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางได้อย่างแม่นยำ โดยมุ่งเน้นการดูแลที่ตอบโจทย์เฉพาะกลุ่ม เช่น การส่งเสริมสุขภาพและระบบดูแลระยะยาวในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ และการสร้างระบบเฝ้าระวังความรุนแรง รวมถึงปัญหาสุขภาพจิตสำหรับเด็ก เยาวชน และสตรีผ่านความร่วมมือของสถาบันหลักในสังคม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนและเครือข่ายอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อเป็นกลไกพึ่งพาตนเองที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางสังคมและลดภาระของภาครัฐในระยะยาว

2.3 ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ เช่น นักวิชาการพัฒนาชุมชน ผู้นำท้องถิ่น บุคลากรทางการแพทย์ และพระภิกษุ พบว่ากลุ่มเปราะบางยังขาดทักษะและไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ด้วยการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ครอบคลุมประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้มีรายได้น้อย เพื่อช่วยให้สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, 2569) นอกจากนี้ การส่งเสริมการสร้างศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลในชุมชนผ่านความร่วมมือของวัด โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นที่พัฒนาทักษะเทคโนโลยี การตลาดออนไลน์ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การถ่ายทอดความรู้จากปราชญ์ชุมชน และการมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, 2569)

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพกลุ่มเปราะบางต้องไม่เน้นเพียงให้ความรู้ แต่ต้องมุ่งสร้างความเชื่อมั่น ทักษะแก้ปัญหา และการปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมจัดอบรมใช้สื่อออนไลน์อย่างถูกต้องเพื่อรู้เท่าทันข่าวปลอมและป้องกันการตกเป็นเหยื่อมิจฉาชีพ (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, 2569) การใช้เทคโนโลยีในยุคใหม่จำเป็นต้องควบคู่กับสติ ปัญญา และความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหาจากการขาดการรู้เท่าทัน เช่น ข่าวปลอมและการหลอกลวงออนไลน์ จึงมีข้อเสนอแนะให้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลชุมชนในพื้นที่สาธารณะหรือวัดเพื่ออบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานและการป้องกันภัยออนไลน์ให้แก่กลุ่มเปราะบาง โดยเน้นรูปแบบการสอนที่ง่ายและปฏิบัติจริงสำหรับผู้สูงอายุ พร้อมทั้งผลักดันให้เยาวชนในพื้นที่ทำหน้าที่เป็นอาสาดิจิทัลชุมชนในการช่วยเหลือและถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาทั้งทักษะและจริยธรรมดิจิทัลไปพร้อมกัน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, 2569) นอกจากนี้วัดสามารถมีบทบาทในการสร้างสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับคุณธรรม โดยจัดกิจกรรมธรรมะกับการใช้สื่ออย่างมีสติ ส่งเสริมให้ประชาชนใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การทำสัมมาชีพ การช่วยเหลือกัน และการติดตามข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่ใช้เพื่อความบันเทิงหรือการบริโภคข้อมูลอย่างขาดวิจารณญาณ การพัฒนาคนกลุ่มเปราะบางในยุคใหม่จึงควรมุ่งสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณธรรม ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, 2569)

2.4 ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติระดับชุมชนควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและพึ่งพาตนเองได้ โดยมุ่งส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางอย่างผู้สูงอายุและผู้พิการมีความรู้ มีแผนเผชิญเหตุ และได้ฝึกซ้อม

อย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแจ้งเตือนภัยที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว นอกจากนี้ ต้องมีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครเพื่อเฝ้าระวังและช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในยามวิกฤติ รวมถึงส่งเสริมบทบาทของวัดให้เป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือและฟื้นฟู เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างยั่งยืน (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, 2569)

นอกจากนี้ การรับมือภัยพิบัติอย่างมีประสิทธิภาพไม่ควรทำโดยลำพัง แต่ต้องอาศัยระบบการจัดการภัยพิบัติชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มต้นจากการจัดทำแผนที่ความเสี่ยงเพื่อระบุกลุ่มเปราะบางที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน ทั้งการแจ้งเตือน การอพยพ การประสานงานรัฐ และการเตรียมสถานที่รองรับ นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดตั้งและฝึกอบรมทีมอาสาสมัครชุมชน รวมถึงจัดซ้อมแผนรับมืออย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคยและลดความสูญเสียเมื่อเกิดสถานการณ์จริง (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, 2569ข) ดังนั้น วัดเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางกายและใจยามวิกฤติ เพราะประชาชนคุ้นเคยและเข้าถึงง่าย โดยสามารถเป็นศูนย์พักพิง ประสานงาน และฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ ขณะที่พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างความสงบและความร่วมมือในชุมชนยามฉุกเฉิน

อภิปรายผล

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.19) และมีกลุ่ม LGBTQ+ เข้าร่วม ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและความเสมอภาคทางสังคม ขณะที่ด้านอายุพบการกระจุกตัวมากที่สุดในกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 36 - 40 ปี เท่ากัน รองลงมาคือกลุ่มผู้สูงอายุ 71 - 75 ปี ซึ่งบ่งชี้ถึงภาวะสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ทำให้การพัฒนาชุมชนต้องมุ่งเน้นทั้งกลุ่มเยาวชน แรงงาน และผู้สูงอายุควบคู่กัน โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการและระบบสาธารณสุข เนื่องจากข้อมูลจาก TDRI ยืนยันว่ากลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุติดเตียงและผู้พิการ ยังคงเผชิญอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงบริการสุขภาพ การเดินทาง การขาดแคลนผู้ดูแล ตลอดจนปัญหาสุขภาพจิตและความยากลำบากในการรับมือกับวิกฤตโรคอุบัติใหม่ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), 2567)

ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมและมัธยมศึกษา) สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านทุนมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโอกาสการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประกอบอาชีพ และการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว แนวทางแก้ไขจึงต้องมุ่งส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาทักษะอาชีพ และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

อาชีพ พบว่า โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชนเปลี่ยนจากภาคเกษตรสู่ภาคบริการและแรงงานรับจ้างทั่วไปตามบริบทสังคมเมือง แต่การที่ประชากรส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ รับจ้างทั่วไป หรือไม่ได้ประกอบอาชีพ ทำให้ขาดความมั่นคงทางรายได้และหลักประกันทางสังคม นำไปสู่ความเสี่ยงต่อภาวะเปราะบางทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องซ้ำเติมความสามารถในการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน ทั้งด้านสุขภาพและการศึกษาของครัวเรือน

รายได้ พบว่า ประชากรมากกว่า 2 ใน 3 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน (โดยส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5,000 บาท) สะท้อนถึงภาวะความเปราะบางทางเศรษฐกิจขั้นรุนแรงที่ทำให้เสี่ยงต่อปัญหาหนี้สิน ความไม่มั่นคงด้านอาหาร และข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ดี การพัฒนาจึงต้องเร่งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน และจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือเยียวยากลุ่มเปราะบางเหล่านี้อย่างเร่งด่วน

สะท้อนให้เห็นว่า แม้กลุ่มเปราะบางจะเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานได้บ้าง แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาศักยภาพอันเนื่องมาจากกลไกภาครัฐและท้องถิ่นในปัจจุบันยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยโครงการ “ดือง้นฮาตี” ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่าแนวทางแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

คือการใช้ “ทีมปฏิบัติการตำบล” บูรณาการทำงานร่วมกับอาสาสมัครลงพื้นที่ช่วยเหลือรายครัวเรือน (Case Management) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบคลุม 5 มิติหลัก ได้แก่ การศึกษา สุขภาพ ความเป็นอยู่ อาชีพ และการเข้าถึงบริการภาครัฐ ซึ่งมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าการให้เพียงเงินสงเคราะห์แบบเดิม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2565) การพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรอบวัดคูหาสวรรค์ยังเผชิญความท้าทายสำคัญหลายมิติ โดยด้านการแก้ความยากจนข้ามรุ่นมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่ำที่สุดเพราะเน้นเพียงการสงเคราะห์และขาดการฝึกอาชีพเพื่อการพึ่งพาตนเอง ด้านการพัฒนาคนเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้มีรายได้น้อย ขณะที่ด้านความคุ้มครองทางสังคมเข้าถึงการรักษาได้ดีแต่ยังขาดการดูแลแบบองค์รวมเฉพาะบุคคล และด้านภัยธรรมชาติพบว่ากลุ่มเปราะบางมีส่วนร่วมรับมือน้อยที่สุด ซึ่งวิกฤติต่าง ๆ จะส่งผลกระทบซ้ำซ้อนรุนแรงต่อคนกลุ่มนี้ แนวทางแก้ไขในอนาคตจึงต้องปรับเป็นการทำงานเชิงรุก บูรณาการความร่วมมือร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม และอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อส่งมอบความช่วยเหลือที่รวดเร็วและตรงจุดอย่างแท้จริง (เพลินเพ็ญ โพธารมภ์, 2564) จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์มีคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับปานกลางและเข้าถึงสวัสดิการรัฐได้ดี แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว ดังนั้น แนวทางการพัฒนาในอนาคตควรมุ่งเน้นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทักษะยุคใหม่ การเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยเปลี่ยนจากการให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้ามาเป็นการมุ่งสร้างศักยภาพให้บุคคล ครอบครัว และชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่าต้องอาศัยการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม เช่น ชุมชน วัด พระสงฆ์ หน่วยงานรัฐ ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม เอกชน และสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาของกลุ่มเปราะบางมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สุขภาพ เทคโนโลยี รวมถึงความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ ซึ่งแนวทางการบูรณาการร่วมกันนี้เกิดจากการบูรณาการของทุกภาคส่วนในพื้นที่ ตั้งแต่การค้นหาปัญหาจนถึงจัดสรรทรัพยากร โดยขับเคลื่อนผ่านนโยบายที่ชัดเจน ทีมงานที่เสียสละ การใช้ข้อมูลตัดสินใจ งบประมาณที่ยืดหยุ่น และการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ดังนี้

2.1 ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า พบว่า การตัดวงจรความยากจนข้ามรุ่นต้องเปลี่ยนจาก “การสงเคราะห์ระยะสั้น” เป็น “การสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง” เนื่องจากความยากจนผูกติดกับการขาดโอกาสและทักษะรอบด้าน แนวทางแก้ไขจึงต้องใช้ข้อมูลเป็นฐานในการช่วยเหลือเฉพาะบุคคล/ครัวเรือน มุ่งส่งเสริมทักษะอาชีพที่ตรงความต้องการของตลาด โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนร่วมออกแบบมาตรการที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

2.2 ด้านการสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย พบว่า กลไกสำคัญในการดูแลกลุ่มเปราะบางคือเครือข่ายและทุนทางสังคมในชุมชน (อสม. ผู้นำชุมชน วัด และภาครัฐ) ซึ่งระบบคุ้มครองทางสังคมต้องปรับเป็น “รูปแบบเชิงรุก” ผ่านการสำรวจและคัดกรองเพื่อทำฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้ช่วยเหลือได้ทันท่วงที

2.3 ด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ พบว่า กลุ่มเปราะบางยังขาดทักษะดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งเสี่ยงต่อการสูญเสียโอกาสในยุคเปลี่ยนผ่าน การพัฒนาจึงต้องเชื่อมโยงกับการเสริมทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับชุมชน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศเพื่อป้องกันภัยคุกคามออนไลน์ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรม เพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและหนุนเสริมให้ใช้เทคโนโลยีพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างยั่งยืน

2.4 ด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พบว่า กลุ่มเปราะบางได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติรุนแรงกว่ากลุ่มอื่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงต้องเชื่อมโยงกับระบบจัดการภัยพิบัติระดับชุมชนที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมในการเตรียมพร้อมรับมือ เช่น การเข้าถึงระบบแจ้งเตือนภัย การจัดทำแผนที่ความเสี่ยงและฐานข้อมูล และการซ้อมแผนเผชิญเหตุ เพื่อให้ชุมชนตอบสนองได้รวดเร็ว ลดความสูญเสีย และฟื้นตัวได้ดี พร้อมทั้งกำหนดบทบาทของภาคีเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อสร้างเอกภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรชุมชนในระยะยาว

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง 379 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วัยแรงงานและผู้สูงอายุ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.89) โดยมีจุดเด่นที่สุดในด้านการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติที่ชุมชนมีความพร้อมรับมือแต่ยังขาดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเปราะบาง รองลงมาคือด้านความคุ้มครองทางสังคมที่มีจุดเด่นเรื่องการเข้าถึงสิทธิรักษาพยาบาลและเบี้ยยังชีพ และด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ที่มีการเรียนรู้ในชุมชนแต่ยังขาดทักษะดิจิทัล ขณะที่ด้านที่วิกฤตและควรเร่งพัฒนาที่สุดคือด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ($\bar{X}$ = 2.59) เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอและขาดโอกาสฝึกอาชีพจริง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ 1) ร่วมกันจัดทำระบบฐานข้อมูลกลุ่มเปราะบางที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวางแผนช่วยเหลือได้ตรงจุด ลดความซ้ำซ้อน และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มุ่งเน้นการสร้างศักยภาพให้กลุ่มเปราะบางพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผ่านการฝึกอบรมอาชีพตรงตามตลาดแรงงาน สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน แหล่งทุน และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อตัดวงจรการส่งต่อความยากจนสู่คนรุ่นต่อไป 3) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มโอกาสทางสังคม และนำเทคโนโลยีไปใช้ในการประกอบอาชีพ และ 4) ร่วมกันจัดทำแผนที่ความเสี่ยง ระบบแจ้งเตือนภัย ฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ และใช้วัดเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือวิกฤต เพื่อเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของชุมชนในการรับมือกับภัยธรรมชาติ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) วิจัยและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง โดยดึงวัด พระสงฆ์ ชุมชน และภาคีเครือข่ายมาร่วมขับเคลื่อน ใช้หลักธรรมพัฒนาคนควบคู่กับการส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างต้นแบบที่นำไปขยายผลได้จริง 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุรอบด้าน (เศรษฐกิจ การศึกษา โครงสร้างครอบครัว ทุนสังคม และสิทธิรัฐ) ด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ/ผสานวิธี เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงลึกสำหรับแก้ปัญหาความยากจนอย่างตรงจุดและยั่งยืน 3) สร้างหลักสูตรหรือชุดกิจกรรมดิจิทัลสำหรับกลุ่มเปราะบาง (ผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส) พร้อมประเมินผลการนำไปใช้ประกอบอาชีพ การรับรู้ข่าวสาร และการปรับตัวเข้าสู่สังคมดิจิทัล และ 4) ศึกษารูปแบบจัดการภัยพิบัติที่เหมาะกับกลุ่มเปราะบาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แจ้งเตือนภัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (วัด - ชุมชน - รัฐ) เพื่อป้องกันและฟื้นฟูภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565). คู่มือการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. เรียกใช้เมื่อ 18 พฤษภาคม 2569 จาก https://dep.go.th/th/rights-welfares-services/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). โครงการบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน “ดีองันฮาตี” ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

คณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2566). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1. (10 พ.ค. 2569ก). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

_____. (10 พ.ค. 2569ข). การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2. (10 พ.ค. 2569). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3. (14 พ.ค. 2569). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4. (10 พ.ค. 2569). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชนรอบวัดคูหาสวรรค์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5. (17 พ.ค. 2569). การสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6. (21 พ.ค. 2569). การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7. (9 พ.ค. 2569). การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8. (22 เม.ย. 2569). การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9. (10 พ.ค. 2569). การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10. (10 พ.ค. 2569). การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11. (21 พ.ค. 2569). การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ. (พระมหาสราวุฒิ สราวุฑฺโฒ, ผู้สัมภาษณ์)

เพลินเพ็ญ โพธารมภ์. (2564). การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กรณีศึกษา การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในจังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2567). ดัชนีความก้าวหน้าของคนไทย 2567: สังคมสูงวัยและช่องว่างระหว่างวัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

บทความวิจัย

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ทางการบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 5*

INFORMATION TECHNOLOGY SKILLS AND ACCOUNTING KNOWLEDGE IMPACTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF TAX AUDITORS IN REGIONAL REVENUE OFFICE 5

ไอลดา ผิวอ่อน*, สุรีย์ โบษกรนัฏ
Ailada Piwon*, Suree Bosakoranut
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Accounting, Sripatum University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: Ailada.1986@gmail.com
*Tel: 083-071-6197

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้เพื่อศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักตรวจสอบภาษีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำนวน 237 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสององค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน และทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในด้านความถูกต้องและครบถ้วนของงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และความรู้ด้านภาษีอากร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า นักตรวจสอบภาษีที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ประยุกต์ใช้หลักวิชาชีพบัญชี และตีความกฎหมายภาษีอากรได้อย่างถูกต้อง ย่อมสามารถตรวจสอบข้อมูล ระบุประเด็นความเสี่ยง และดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

คำสำคัญ: ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ความรู้ทางการบัญชี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, นักตรวจสอบภาษี

Abstract

This quantitative research examined the effects of information technology skills and accounting knowledge on the job performance of tax auditors working under the Regional Revenue Office 5. The sample consisted of 237 tax auditors selected through proportional stratified sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using descriptive

* Received 26 July 2026; Revised 29 August 2026; Accepted 31 August 2026

statistics, including frequencies, percentages, means, and standard deviations. Multiple regression analysis was employed to examine the effects of the independent variables on tax auditors' job performance. The findings revealed that two dimensions of information technology skills: basic information technology and continuous technology learning skills, had statistically significant positive effects on the job performance of tax auditors in terms of work accuracy and completeness, achievement of operational targets, and speed of task completion at the 0.05 significance level, however, the skill of information technology using is not relevant to this. These findings indicate that proficiency with digital technology and the continuous development of skills in response to technological change are essential factors that support greater efficiency in tax auditing. Furthermore, accounting knowledge—financial statement analysis, professional accounting skills, and taxation knowledge—had statistically significant positive effects on all three dimensions of job performance at the 0.05 significance level suggesting that tax auditors who can effectively analyze financial information, apply professional accounting principles, and accurately interpret tax laws are better equipped to examine relevant information, identify potential risks, and accomplish assigned tasks promptly and accurately. Overall, the findings emphasize the importance of developing both information technology competencies and accounting knowledge to enhance the effectiveness and efficiency of tax auditors' work.

Keywords: Information Technology Skills, Accounting Knowledge, Work Performance Efficiency, Revenue Department Tax Auditors

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์สารสนเทศ และการตัดสินใจเชิงบริหารที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา กรมสรรพากรมีบทบาทสำคัญในการจัดเก็บรายได้ของประเทศได้ดำเนินการพัฒนาระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการยื่นแบบภาษีอิเล็กทรอนิกส์ การเชื่อมโยงฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลผู้เสียภาษี และการตรวจสอบภาษีผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้สามารถรองรับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสรรพากร, 2567) ภายใต้บริบทดังกล่าว นักตรวจสอบภาษีถือเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินภารกิจของกรมสรรพากร เนื่องจากมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของการเสียภาษี วิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชี ประเมินความเสี่ยงด้านภาษี และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลทางการเงินกับข้อกำหนดของกฎหมายภาษีอากร การปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้หลายด้าน ทั้งความรู้ทางบัญชี กฎหมายภาษีอากร ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วยผลลัพธ์ของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับในหน้าที่ (กนกอร บุญมี และกรรณิการ์ เจนถูกใจ, 2567) ประสิทธิภาพการทำงานสามารถพิจารณาได้จากความครบถ้วนและความถูกต้องของงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงาน (ปวีณ์นุช ภู่กัน, 2566) การทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับผลการดำเนินงานของบุคลากร (ปริณดา บรรดาศักดิ์ และภัทรนันท สุรชาตรี, 2567) งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพของ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศควรครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัยของข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล การป้องกันข้อมูล ความทันสมัยของระบบ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถของผู้ใช้งานในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากร (ธเนศ ฉัตรานุฉัตร และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2567) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีส่วนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 (ภัทราวลัย ลิ้นโป, 2567) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดข้อผิดพลาด เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (บุญเรือง เกตศรี และ วิจิตรา ศรีสอน, 2567) จึงสะท้อนให้เห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสมรรถนะสำคัญที่นักตรวจสอบภาษีจำเป็นต้องมีในยุคดิจิทัล

นอกจากทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชียังเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภาษี เนื่องจากนักตรวจสอบภาษีต้องวิเคราะห์งบการเงิน ตีความข้อมูลทางบัญชี และประยุกต์ใช้กฎหมายภาษีอากรในการตรวจสอบธุรกรรมของผู้เสียภาษี ธนภัทร ไชยชาติ และภัทรพร พงศาปรมัตถ์ อธิบายว่า ความรู้ด้านบัญชีควรครอบคลุมทั้งหลักการบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง (ธนภัทร ชัยชาติ และภัทรพร พงศาปรมัตถ์, 2567) ส่วนอาภากร นาหนองขาม และ เนตรดาว ชัยเขต พบว่า ความสามารถด้านการสอบบัญชี การวิเคราะห์สารสนเทศทางการเงิน และการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการตรวจสอบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อาภากร นาหนองขาม และเนตรดาว ชัยเขต, 2565) ขณะที่ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชียุคดิจิทัล (วสันต์ ครองมี, 2563) อย่างไรก็ตาม แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ด้านบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายบริบท แต่ยังพบข้อจำกัดที่สำคัญ คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษากลุ่มนักบัญชี ผู้สอบบัญชี หรือบุคลากรในภาคธุรกิจ ขณะที่การศึกษาในบริบทของนักตรวจสอบภาษีซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานสรรพากรภาค 5 ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีทั้งภาคอุตสาหกรรม การค้า และการลงทุนที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้ธุรกรรมทางบัญชีและภาษีมีความซับซ้อนสูง นักตรวจสอบภาษีจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีควบคู่กัน เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

สำหรับบริบทของสำนักงานสรรพากรภาค 5 การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภาษีมีความท้าทายจากโครงสร้างเศรษฐกิจของพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลาย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม การผลิต การค้า การบริการ การลงทุนจากต่างประเทศ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การขยายตัวของการลงทุนและการยกระดับเทคโนโลยีของผู้ประกอบการส่งผลให้รูปแบบธุรกิจและธุรกรรมทางบัญชีมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้นักตรวจสอบภาษีต้องตรวจสอบข้อมูลจากกิจการที่มีรูปแบบการดำเนินงานแตกต่างกัน รวมถึงธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบัญชีดิจิทัล และข้อมูลจำนวนมากจากหลายแหล่ง จึงอาจเพิ่มภาระด้านการรวบรวม เชื่อมโยง วิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลภายในเวลาที่กำหนด ขณะเดียวกัน กรมสรรพากรได้ปรับกระบวนการบริหารและการตรวจสอบภาษีไปสู่ระบบดิจิทัลมากขึ้น รวมถึงการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความตรงเป้าหมายในการจัดเก็บภาษี (กรมสรรพากร, 2566) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้นักตรวจสอบภาษีจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศหลายประเภท ควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชีและการตีความกฎหมายภาษีอากร

หลักฐานจากการตรวจเยี่ยมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 ยังแสดงให้เห็นว่ากรมสรรพากรให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาด้านการให้บริการผู้เสียภาษี และการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร ระบบเทคโนโลยี และช่องทางการติดต่อ เพื่อให้การยื่นแบบและการคืนภาษีเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้อง และรวดเร็ว (กรมสรรพากร, 2568) รวมทั้งมีการติดตามผลการบริหารจัดเก็บภาษี รับฟังประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ของพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อย่างไร

ก็ตาม ข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะยังไม่ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 5 มีระดับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีเพียงใด ตลอดจนทักษะทั้งสองด้านส่งผลต่อความถูกต้อง ความรวดเร็ว คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ของการตรวจสอบภาษีมากน้อยเพียงใด ประเด็นดังกล่าวจึงถือเป็นช่องว่างเชิงประจักษ์ที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 5

2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5 - point Likert Scale) โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่า IOC 0.81 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.67 ตามเกณฑ์ (Yamane, T., 1967) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยได้ค่าแอลฟาครอนบาค 0.91

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 5 จำนวน 579 คน (กรมสรรพากร, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, T., 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยกำหนดให้สำนักงานสรรพากรพื้นที่ทั้ง 14 แห่งเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น และจัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแห่งตามสัดส่วนของจำนวนนักตรวจสอบภาษีต่อประชากรทั้งหมด แล้วจึงสุ่มรายชื่อผู้ให้ข้อมูลภายในแต่ละชั้นด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายและเป็นตัวแทนของนักตรวจสอบภาษีทุกสำนักงานอย่างเหมาะสม โดยคำนวณจำนวนตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดและได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 237 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 15 เมษายน–15 มิถุนายน 2568 โดยประสานผู้รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ทั้ง 14 แห่ง เพื่อส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มตามสัดส่วน ผู้ตอบได้รับคำชี้แจงวัตถุประสงค์ สิทธิในการเข้าร่วม และการรักษาความลับก่อนให้ความยินยอม ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 2) ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบด้วยการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะวิชาชีพบัญชี และความรู้ด้านภาษีอากร ส่วนตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน การบรรลุเป้าหมาย และความรวดเร็ว ตัวแปรวัดด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = มากที่สุด, 3.41 - 4.20 = มาก, 2.61 - 3.40 = ปานกลาง, 1.81 - 2.60 = น้อย และ 1.00 - 1.80 = น้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรอิสระส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทั้งสามด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พร้อมตรวจสอบ Multicollinearity ด้วยเกณฑ์ Tolerance มากกว่า 0.10 และ VIF ต่ำกว่า 10

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของนักตรวจสอบภาษี

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.76	0.65	มาก
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.84	0.55	มาก
3. ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.88	0.59	มาก
รวม	**3.82**	**0.54**	**มาก**

นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากร ภาค 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 รองลงมาคือทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีโดยรวม

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน	3.87	0.61	มาก
2. ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	3.85	0.59	มาก
3. ความรู้ทางด้านภาษีอากร	3.90	0.63	มาก
รวม	**3.88**	**0.55**	**มาก**

นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากร ภาค 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือความรู้ทางด้านภาษีอากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และทักษะทางวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีโดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความถูกต้องครบถ้วน	3.84	0.59	มาก
2. ด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย	3.85	0.58	มาก
3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.85	0.58	มาก
รวม	**3.85**	**0.51**	**มาก**

นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากร ภาค 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มากที่สุดคือด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย และด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ซึ่งมีค่าเท่ากัน

รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องครบถ้วน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วนของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน						
	B	Std.	β	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.538	0.179		3.008	0.003*		
ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน	0.251	0.061	0.277	4.108	0.000*	0.365	2.739
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.298	0.065	0.278	4.581	0.000*	0.449	2.229
ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.314	0.065	0.316	4.86	0.000*	0.393	2.545
$R = 0.783$, $R^2 = 0.614$, $SE_{est} = 0.36805$, $F = 123.36$, $Sig = 0.000$							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน ได้ร้อยละ 61.40 ($R^2 = 0.614$)

สมมติฐานที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วนของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5 พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.251, 0.298 และ 0.314 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย						
	B	Std.	β	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.899	0.192		4.691	0.000*		
ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน	0.309	0.066	0.349	4.715	0.000*	0.365	2.739
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.227	0.07	0.217	3.254	0.001*	0.449	2.229
ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.237	0.069	0.244	3.425	0.001*	0.393	2.545
$R = 0.731$, $R^2 = 0.535$, $SE_{est} = 0.39481$, $F = 89.335$, $Sig = 0.000$							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 53.50 (R^2 = 0.535)

สมมติฐานที่ 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5 พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.309, 0.227 และ 0.237 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน						
	B	Std.	β	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.175	0.213		5.524	0.000*		
ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน	0.279	0.073	0.311	3.832	0.000*	0.365	2.739
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.147	0.077	0.139	1.897	0.059	0.449	2.229
ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.273	0.077	0.279	3.559	0.000*	0.393	2.545
R = 0.662, R^2 = 0.438, SE_{est} = 0.43784, F = 60.573, Sig = 0.000							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า แบบจำลองทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานได้ร้อยละ 43.80 (R^2 = 0.438) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.662 (r = 0.662) และแบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.001)

เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.279, β = 0.311, t = 3.832, p<0.001) โดยเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.273, β = 0.279, t = 3.559, p<0.001)ส่วนทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวกแต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (B = 0.147, β = 0.139,t = 1.897, p = 0.059)

นอกจากนี้ ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.365 - 0.449 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.229 - 2.739 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าไม่พบปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุระหว่างตัวแปรอิสระในระดับที่กระทบต่อผลการวิเคราะห์ ดังนั้น สมมติฐานที่ 3 ที่ว่า “ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานของนักตรวจสอบภาษี สำนักงานสรรพากรภาค 5” จึงได้รับการสนับสนุนบางส่วน กล่าวคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานและทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องส่งผล

เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน						
	B	Std.	β	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.782	0.183		4.277	0.000*		
ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน	0.284	0.069	0.293	4.103	0.000*	0.378	2.644
ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.243	0.073	0.245	3.322	0.001*	0.353	2.830
มีความรู้ทางด้านภาษีอากร	0.262	0.068	0.279	3.864	0.000*	0.369	2.707
$R = 0.743$, $R^2 = 0.552$, $SE_{est} = 0.39632$, $F = 95.70$, Sig = 0.000							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน ได้ร้อยละ 55.20 ($R^2 = 0.552$)

สมมติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน ของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5 พบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.284, 0.243 และ 0.262 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 5 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย						
	B	Std.	β	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.858	0.177		4.841	0.000*		
ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน	0.168	0.067	0.176	2.496	0.013*	0.378	2.644
ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.287	0.071	0.295	4.037	0.000*	0.353	2.830
มีความรู้ทางด้านภาษีอากร	0.318	0.066	0.347	4.847	0.000*	0.369	2.707
$R = 0.748$, $R^2 = 0.560$, $SE_{est} = 0.38423$, $F = 98.656$, Sig = 0.000							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 56.00 (R^2 = 0.560)

สมมติฐานที่ 5 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5 พบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.168, 0.287 และ 0.318 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 6 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี	**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**ด้านความรวดเร็วในการทำงาน						
	B	Std.	**β**	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.220	0.205		5.957	0.000*		
ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน	0.220	0.078	0.229	2.830	0.005*	0.378	2.644
ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.177	0.082	0.181	2.158	0.032*	0.353	2.830
มีความรู้ทางด้านภาษีอากร	0.280	0.076	0.302	3.686	0.000*	0.369	2.707
R = 0.649, R^2 = 0.422, SE_{est} = 0.44421, F = 56.64, Sig = 0.000							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ได้ร้อยละ 42.00 (R^2 = 0.422)

สมมติฐานที่ 6 ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ของนักตรวจสอบภาษี สรรพากรภาค 5 พบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.220, 0.177 และ 0.280 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความรู้ทางด้านภาษีอากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานงานวิจัยที่ 6

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี สำนักงานสรรพากรภาค 5

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 โดยเฉพาะทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศ การจัดการข้อมูลดิจิทัล และการเรียนรู้ระบบหรือเทคโนโลยีใหม่เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วนมากขึ้น ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานสรรพากรภาค 5 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่ที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลาย ทั้งภาคอุตสาหกรรม การผลิต การค้า การบริการ การลงทุนจากต่างประเทศ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ธุรกิจในพื้นที่มีการใช้ระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ เอกสารภาษีดิจิทัล และช่องทางการทำธุรกรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้ข้อมูลที่นักตรวจสอบภาษีต้องรวบรวม เชื่อมโยง และประเมินมีปริมาณมากและมีความซับซ้อน การมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วน เปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง และคัดกรองรายการที่มีความเสี่ยงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบางด้านไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่าการใช้เทคโนโลยีหรือระบบงานได้ไม่ได้นำไปสู่ความรวดเร็วในการตรวจสอบโดยตรงในทุกกรณี เนื่องจากงานตรวจสอบภาษีไม่ได้เป็นเพียงการบันทึก ค้นหา หรือประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอน แต่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การเชื่อมโยงรายการทางบัญชี การตีความกฎหมายภาษีอากร และการใช้ดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบร่วมด้วย โดยเฉพาะกรณีที่ธุรกรรมมีความซับซ้อน มีเอกสารประกอบไม่ครบถ้วน หรือมีความแตกต่างระหว่างรูปแบบทางบัญชีกับสาระสำคัญทางเศรษฐกิจ ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ “เครื่องมือสนับสนุน” ที่ช่วยลดเวลาในการรวบรวมข้อมูล ลดความผิดพลาดจากงานประจำ และช่วยคัดกรองประเด็นความเสี่ยง แต่ไม่สามารถทดแทนความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึกและการใช้วิจารณญาณทางวิชาชีพของนักตรวจสอบภาษีได้ นักตรวจสอบยังต้องพิจารณาว่ารายการทางบัญชีสะท้อนข้อเท็จจริงของธุรกรรมหรือไม่ รายได้และรายจ่ายได้รับการรับรู้ถูกต้องหรือไม่ เอกสารหลักฐานมีความน่าเชื่อถือเพียงใด และข้อเท็จจริงดังกล่าวอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายภาษีประเภทใด

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับธเนศ ฉัตรานุฉัตร และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช 2567 ซึ่งอธิบายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บ (ธเนศ ฉัตรานุฉัตร และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2567) ประมวลผล และเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้องและปลอดภัย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวสันต์ ครองมี 2563 ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชียุคดิจิทัล ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า การพัฒนานักตรวจสอบภาษีของสำนักงานสรรพากรภาค 5 ไม่ควรมุ่งเพียงการฝึกใช้โปรแกรมหรือระบบสารสนเทศ แต่ควรพัฒนาความสามารถในการนำข้อมูลจากระบบมาใช้วิเคราะห์ความเสี่ยงทางภาษี การเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่ง และการตรวจจับความผิดปกติของธุรกรรม ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เทคโนโลยีสามารถสนับสนุนการตัดสินใจทางวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

2. ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี สำนักงานสรรพากรภาค 5

ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี ซึ่งประกอบด้วยความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน ทักษะวิชาชีพบัญชี และความรู้ด้านภาษีอากร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ความรู้ด้านบัญชีและภาษีอากรเป็นองค์

ความรู้หลักที่ช่วยให้นักตรวจสอบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ตรวจสอบความสมเหตุสมผลของรายการบัญชี ประเมินความเสี่ยงทางภาษี และใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัยข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสม ผลดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริบทของสำนักงานสรรพากรภาค 5 เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วยผู้ประกอบการหลายประเภท ตั้งแต่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปจนถึงกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และกิจการที่มีการลงทุนจากต่างประเทศ ลักษณะของธุรกรรมจึงมีความแตกต่างกันทั้งด้านกระบวนการผลิต ต้นทุน การซื้อขายระหว่างกิจการ การนำเข้าและส่งออก การให้บริการ และการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี นักตรวจสอบภาษีจึงต้องเข้าใจทั้งโครงสร้างของธุรกิจและสาระสำคัญของรายการทางบัญชี ไม่สามารถพิจารณาความถูกต้องจากเอกสารหรือข้อมูลที่ระบบแสดงเพียงอย่างเดียว

ความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงินช่วยให้นักตรวจสอบสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างงบแสดงฐานะการเงิน งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด หมายเหตุประกอบงบการเงิน และแบบแสดงรายการภาษี รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ของรายได้ ต้นทุน ค่าใช้จ่าย สินทรัพย์ หนี้สิน และกระแสเงินสด หากข้อมูลระหว่างงบการเงิน เอกสารประกอบ และแบบแสดงรายการภาษีไม่สอดคล้องกัน นักตรวจสอบต้องสามารถวิเคราะห์สาเหตุและประเมินว่าความแตกต่างนั้นเกิดจากหลักเกณฑ์ทางบัญชี หลักเกณฑ์ทางภาษี ความผิดพลาด หรือพฤติการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทางภาษี ขณะเดียวกัน ความรู้ด้านกฎหมายภาษีอากรเป็นพื้นฐานสำคัญของการใช้ดุลยพินิจ เนื่องจากรายการที่บันทึกถูกต้องตามหลักบัญชีอาจมีวิธีปฏิบัติทางภาษีแตกต่างออกไป นักตรวจสอบจึงต้องพิจารณาทั้งข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐาน หลักการบัญชี บทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากร ตลอดจนประกาศ คำสั่ง และแนววินิจฉัยที่เกี่ยวข้อง การวินิจฉัยที่มีคุณภาพจึงไม่ได้เกิดจากการค้นพบความผิดปกติของข้อมูลเท่านั้น แต่เกิดจากความสามารถในการอธิบายว่าข้อเท็จจริงนั้นเกี่ยวข้องกับภาระภาษีอย่างไร และมีหลักกฎหมายใดรองรับการประเมิน แม้เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยรวบรวม เชื่อมโยง เปรียบเทียบ และคัดกรองข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว แต่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนการวิเคราะห์เชิงลึกและดุลยพินิจทางวิชาชีพของนักตรวจสอบภาษีได้ทั้งหมด ระบบอาจระบุรายการที่ผิดปกติหรือมีความเสี่ยง แต่การพิจารณาว่ารายการดังกล่าวมีเหตุผลทางธุรกิจหรือไม่ มีหลักฐานสนับสนุนเพียงพอหรือไม่ และควรได้รับการปฏิบัติทางภาษีอย่างไร ยังคงต้องอาศัยความรู้ด้านบัญชี กฎหมายภาษีอากร ประสบการณ์ และความรับผิดชอบทางวิชาชีพของผู้ตรวจสอบ

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับธนภัทร ชัยชาญ และภัทรพร พงศาปรมัตถ์ (2567) ที่เสนอว่า ความรู้ด้านบัญชีควรครอบคลุมหลักการบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ความสามารถด้านการสอบบัญชีและการวิเคราะห์สารสนเทศทางการเงินมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการตรวจสอบ (ธนภัทร ชัยชาติ และภัทรพร พงศาปรมัตถ์, 2567) รวมถึงพิชชาพร พรหมประเทศ 2567 ที่พบว่า ความรู้ด้านบัญชีและภาษีอากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อถึง (พิชชาพร พรหมประเทศ, 2568) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบและผู้สอบบัญชีภาษี โดยสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 5 เกิดจากการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์ความรู้ทางบัญชีและกฎหมายภาษีอากร เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสะดวก ความรวดเร็ว และความสามารถในการจัดการข้อมูล ขณะที่ความรู้ทางบัญชีและกฎหมายภาษีอากรช่วยให้สามารถตีความข้อมูล ประเมินข้อเท็จจริง และใช้ดุลยพินิจได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงควรมุ่งสร้าง “นักตรวจสอบภาษีเชิงวิเคราะห์” ที่สามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือประกอบการตรวจสอบ โดยยังคงยึดหลักวิชาชีพ หลักกฎหมาย และการวิเคราะห์สาระสำคัญของธุรกรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานสรรพากรภาค 5 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานของนักตรวจสอบภาษีเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะที่ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะดังกล่าวมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย และด้านความรวดเร็ว

ในการทำงาน () จึงควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล การใช้โปรแกรมสำนักงาน การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลดิจิทัล การเชื่อมโยงฐานข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยออกแบบเนื้อหาให้สัมพันธ์กับงานตรวจสอบภาษีจริงของแต่ละสำนักงานพื้นที่ อีกทั้งควรส่งเสริมทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพด้านความถูกต้องครบถ้วน แม้ว่าด้านนี้จะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ตาม สำนักงานควรพัฒนาระบบการเรียนรู้ภายใน เช่น ชุมชนนักปฏิบัติการแลกเปลี่ยนกรณีศึกษาระหว่างสำนักงานพื้นที่ ระบบพี่เลี้ยง และฐานความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศหรือความเสี่ยงทางภาษีรูปแบบใหม่ เพื่อรักษาและต่อยอดจุดแข็งดังกล่าวให้เกิดผลต่อคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพด้านความถูกต้องครบถ้วน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม สำนักงานควรพัฒนารายการตรวจสอบมาตรฐานสำหรับภาษีแต่ละประเภท ระบบทบทวนงานก่อนสรุปผล และกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างงบการเงินแบบแสดงรายการภาษี เอกสารประกอบ และข้อมูลจากระบบสารสนเทศ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการตรวจสอบ ควรเร่งพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชี เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี โดยควรเน้นการวิเคราะห์สาระสำคัญของธุรกรรม การตรวจสอบหลักฐาน การประเมินความเสี่ยง การใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ และจรรยาบรรณในการตรวจสอบ การพัฒนาดังกล่าวควรใช้กรณีศึกษาจากผู้ประกอบการในพื้นที่สำนักงานสรรพากรภาค 5 ซึ่งมีทั้งกิจการอุตสาหกรรม การผลิต การค้า การบริการ และกิจการที่มีธุรกรรมระหว่างประเทศ ควรพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์งบการเงินอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพด้านความถูกต้องครบถ้วน นักตรวจสอบภาษีควรได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงบแสดงฐานะการเงิน งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด หมายเหตุประกอบงบการเงิน และแบบแสดงรายการภาษี รวมถึงสามารถตรวจพบรายการที่ผิดปกติหรือไม่สอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

กนกอร บุญมี และกรรณิการ์ เจนถูกใจ. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการจัดการองค์กรและพัฒนาสังคม, 4(1), 54-64.

กรมสรรพากร. (2566). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมสรรพากร รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เรียกใช้เมื่อ 26 สิงหาคม 2569 จาก https://www.rd.go.th/62821.html

_____. (2567). รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 26 สิงหาคม 2569 จาก https://www.rd.go.th/67542.html

_____. (2568). อธิบดีกรมสรรพากรตรวจเยี่ยมสำนักงานสรรพากรภาค 5 และหน่วยงานในสังกัด. เรียกใช้เมื่อ 26 สิงหาคม 2569 จาก https://www.rd.go.th/26/8013.html

ธนภัทร ชัยชาติ และภัทรพร พงศาปรมัตถ์. (2567). ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของนักบัญชียุคดิจิทัลตามมุมมองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 19(67), 60-68.

ธเนศ ฉัตรานุฉัตร และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2567). การบริหารและการเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรอบแนวคิดและการพัฒนา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 394-407.

บุญเรือง เกตศรี และ วิจิตรา ศรีสอน. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม, 6(1), 81-90.

ปริณดา บรรดาศักดิ์ และภัทรนันท สุรชาตรี. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(4), 336-347.

ปวีณ์นุช ภู่กัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พิชชาพร พรหมประเทศ. (2568). อิทธิพลของความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(1), 293-306.

ภัทราวลัย ลิ้นโป. (2567). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(5), 325-343.

วสันต์ ครองมี. (2563). ผลกระทบของทักษะนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบริการด้านบัญชี จังหวัดเชียงใหม่. วารสารการวิจัยทางธุรกิจและสังคมศาสตร์, 2(1), 67-86.

อาภากร นาหนองขาม และเนตรดาว ชัยเขต. (2565). ผลกระทบของการรับรู้สมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อการรับรู้คุณภาพรายงานการสอบบัญชีของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 9(2), 97-113.

Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

บทความวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา*

A STUDY OF THE COMPONENTS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE USE IN LEARNING MANAGEMENT AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ณัฐพล วงศ์ประทุม[1*], นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์[2], อำนาจ ไชยสงค์[3], ธันยาภักค์ คมธัชนิธิชยวัศ[4], นฤมล วงศ์ประทุม[5]

Natthapon Wongprathum[1*], Nanthanut Wiangin[2], Amnat Chaisong[3], Thanyaphak Khomthatnithichayawat[4], Narumon Wongprathum[5]

[1]โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สกลนคร ประเทศไทย

[1]Saimoon Nongkung Saisri Pittaya School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, Sakon Nakhon, Thailand

[2]คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ ประเทศไทย

[2]Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Kalasin, Thailand

[3]โรงเรียนบ้านตับเต่าโนนจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นครพนม ประเทศไทย

[3]Ban Tap Tao Non Chan School, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, Nakhon Phanom, Thailand

[4]โรงเรียนบ้านส้งเปือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สกลนคร ประเทศไทย

[4]Bansongpuie School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, Sakon Nakhon, Thailand

[5]โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สกลนคร ประเทศไทย

[5]Anubancharoensin School, Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, Sakon Nakhon, Thailand

* Corresponding author E-mail: badhero99@gmail.com

*Tel: 091-060-6902

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แหล่งข้อมูลประกอบ ด้วยเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 แหล่ง เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 2016 - 2024 และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปัญญาประดิษฐ์ เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู การวัดและประเมินผลทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การจัดหมวดหมู่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ การแจกแจงความถี่ และการตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 แหล่งขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ รวม 25 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ มีความถี่ 17 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 85 2) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ มีความถี่ 18 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 90 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ มีความถี่ 15 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 75 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ มีความถี่ 14 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 70 และ 5) จริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ มีความถี่ 17 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 85 โดยองค์ประกอบด้านการผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์มีความถี่สูงสุด ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสม ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครูและพัฒนาเครื่องมือวิจัยต่อไปได้

* Received 15 August 2026; Revised 29 August 2026; Accepted 31 August 2026

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์, การจัดการเรียนรู้, ครูประถมศึกษา, องค์ประกอบ

Abstract

This research aimed to study and validate the components of artificial intelligence utilization for learning management among primary school teachers. Documentary research and expert interviews were employed. The data sources consisted of 20 relevant academic documents, research articles, and scholarly articles published between 2016 and 2024, together with five experts who were purposively selected based on their knowledge, expertise, or experience in artificial intelligence, digital technology, learning management, teacher development, and educational measurement and evaluation. The research instruments were a document analysis form and a semi - structured interview form. Data were analyzed using content analysis, categorization, component synthesis, frequency distribution, and expert validation. The selection criterion required each component to appear in at least 10 sources, or 50 percent of all data sources. The findings revealed that artificial intelligence utilization for learning management among primary school teachers consisted of five components and 25 behavioral indicators: 1) learning management planning using artificial intelligence, identified in 17 sources, accounting for 85 percent; 2) instructional media and learning innovation production using artificial intelligence, identified in 18 sources, accounting for 90 percent; 3) learning activity management using artificial intelligence, identified in 15 sources, accounting for 75 percent; 4) learning measurement and evaluation using artificial intelligence, identified in 14 sources, accounting for 70 percent; and 5) ethics and safety in the use of artificial intelligence, identified in 17 sources, accounting for 85 percent. The component with the highest frequency was instructional media and learning innovation production using artificial intelligence. The expert interviews confirmed that all five components were appropriate, comprehensive in covering the learning management process of primary school teachers, and applicable as a framework for teacher development and the further development of research instruments.

Keywords: Artificial Intelligence, Learning Management, Primary School Teachers, Components

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครูต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อผู้เรียนยุคใหม่ ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในหลายมิติ ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างสื่อการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรม การช่วยประเมินผล และการสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เทคโนโลยีดังกล่าวจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล (UNESCO, 2021); (OECD, 2021)

ในบริบทของครูประถมศึกษา การใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง เนื่องจากครูสามารถนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ช่วยวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน สร้างสื่อ ใบงาน แบบฝึกหัด ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างแบบทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้เรียนได้ (Holmes, W. et al., 2019); (Kasneci, E. et al., 2023); (Lo, C. K., 2023) อย่างไรก็ตามผู้เรียนระดับประถมศึกษาเป็นวัยที่ต้องการการดูแล

อย่างใกล้ชิด ครูจึงต้องใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ของเนื้อหา ภาษา ระดับพัฒนาการของผู้เรียน ความถูกต้องของข้อมูล และความปลอดภัยทางดิจิทัล (UNICEF, 2022); (Miao, F. & Holmes, W., 2023)

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษาในปัจจุบันมิได้เน้นเพียงประสิทธิภาพของเทคโนโลยี แต่ยังให้ความสำคัญกับบทบาทของครูในฐานะผู้กำกับ ตรวจสอบ และตัดสินใจทางวิชาชีพ เนื่องจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในบางลักษณะได้กลายเป็นข้อกังวลว่าจะลดทอนบทบาทของครู เช่น การนำเนื้อหา แผนการจัดการเรียนรู้ หรือข้อสอบที่ปัญญาประดิษฐ์สร้างขึ้นไปใช้กับผู้เรียนโดยไม่ผ่านการตรวจสอบของครู ซึ่งอาจส่งต่อข้อมูลที่คลาดเคลื่อนหรือมีอคติไปยังชั้นเรียนโดยตรง (Kasneci, E. et al., 2023); (Yan, L. et al., 2024) การมอบหมายให้ปัญญาประดิษฐ์ตรวจและให้คะแนนผลงานของผู้เรียนแทนครู ซึ่งทำให้ครูมีโอกาสน้อยลงในการมองเห็นพัฒนาการรายบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงลึก (Miao, F. & Holmes, W., 2023) ตลอดจนข้อถกเถียงเชิงนโยบายที่ตั้งคำถามว่าเทคโนโลยีจะเข้ามาทำหน้าที่แทนครูได้หรือไม่ (Selwyn, N., 2019) การใช้ปัญญาประดิษฐ์จึงควรเป็นการใช้เพื่อเสริมศักยภาพของครู ไม่ใช่การลดทอนบทบาทของครู ทั้งนี้ ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัล ความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ทักษะการประเมินผลลัพธ์จากปัญญาประดิษฐ์ และจริยธรรมในการใช้ข้อมูลและสื่อดิจิทัล (UNESCO, 2024)

แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะถูกนำมาใช้ในบริบทการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่องค์ความรู้ เกี่ยวกับ “องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา” ยังจำเป็นต้องได้รับ การจัดระบบให้ชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นว่าครูควรใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการจัดการ เรียนรู้ด้านใดบ้าง และควรมีพฤติกรรมบ่งชี้ใดที่สะท้อนการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย ดังนั้น การสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้องจึงมีความ สำคัญต่อการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาครู การออกแบบเครื่องมือวิจัย และการกำหนด แนวทางส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยใช้การวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้กรอบองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความชัดเจนและผ่านการตรวจสอบยืนยัน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครูประถมศึกษาในการใช้เป็นแนวทางนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนพัฒนาครูและกำหนดแนวปฏิบัติของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นพื้นฐานสำหรับนักวิจัยในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยและรูปแบบการพัฒนาครูสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและตรวจสอบ ยืนยันองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนิน การวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ รายงานเชิงนโยบาย บทความวิจัย และบทความวิชา การที่เกี่ยวข้อง กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษา จำนวน 20 แหล่ง โดยกำหนด เกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร ดังนี้ 1) เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษา สมรรถนะ ดิจิทัลของครู การจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ การวัดและประเมินผล หรือจริยธรรมในการ ใช้เทคโนโลยี 2) เป็นเอกสารที่เผยแพร่โดยหน่วยงานที่ น่าเชื่อถือ วารสารวิชาการ หรือสำนักพิมพ์ทางวิชาการ 3) เผยแพร่ในช่วงปี ค.ศ. 2016 - 2024 และ 4) มีเนื้อหาที่สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ได้

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยคัดเลือกแหล่งข้อมูลได้จำนวน 20 แหล่ง และกำหนดรหัสแหล่งข้อมูลเป็น S1 - S20 ตามลำดับ เพื่อใช้ในการบันทึก วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่ ปรากฏในแต่ละแหล่งข้อมูลอย่างเป็นระบบ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบและรหัสแหล่งข้อมูล

รหัส	แหล่งข้อมูล	ปีที่เผยแพร่	ประเภทเอกสาร
S1	Redecker, C.	2017	กรอบสมรรถนะครู
S2	Holmes, W. et al.	2019	หนังสือวิชาการ
S3	Zawacki - Richter, O. et al.	2019	บทความวิจัย
S4	UNESCO	2021	รายงานเชิงนโยบาย
S5	Ng, D. T. K. et al.	2021	บทความวิจัย
S6	European Commission	2022	แนวปฏิบัติเชิงจริยธรรม
S7	Kasneci, E. et al.	2023	บทความวิชาการ
S8	Miao, F. & Holmes, W.	2023	แนวปฏิบัติ/คู่มือ
S9	Lo, C. K.	2023	บทความวิจัย
S10	Dwivedi, Y. K. et al.	2023	บทความวิชาการ
S11	Yan, L. et al.	2024	บทความวิจัย
S12	UNESCO	2024	กรอบสมรรถนะครู
S13	UNICEF	2022	กรอบสมรรถนะดิจิทัล
S14	Gill, S. S. et al.	2023	บทความวิชาการ
S15	Luckin, R. et al.	2016	รายงานวิชาการ
S16	Selwyn, N.	2019	หนังสือวิชาการ
S17	Baker, T. & Smith, L.	2019	รายงานวิชาการ
S18	OECD	2021	รายงานเชิงนโยบาย
S19	Holmes, W. & Tuomi, I.	2022	บทความวิชาการ
S20	Williamson, B. & Eynon, R.	2020	บทความวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญา ประดิษฐ์ เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู หรือการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานเป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้ให้คำปรึกษาด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้น ได้แก่ 1) สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป หรือมีตำแหน่ง/ประสบการณ์ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) มีประสบการณ์ด้านการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา หรือการพัฒนาครูไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีผลงาน การอบรม การเป็น วิทยากร หรือประสบการณ์ตรงด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) ยินดีให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อบันทึกข้อมูลสำคัญจากเอกสารแต่ละแหล่ง ได้แก่ ชื่อผู้แต่ง ปีที่เผยแพร่ ประเภทเอกสาร แนวคิดสำคัญ องค์ประกอบที่ปรากฏ นิยาม ข้อเสนอเชิงการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ใช้เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความครอบคลุม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ มีจำนวน 8 ข้อ ครอบคลุมขอบเขตประเด็นการสัมภาษณ์ 4

ประเด็น ประเด็นละ 2 ข้อ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน 2) ความครอบคลุมและความชัดเจนของนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ 3) ความเป็นไปได้ในการนำองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ไปใช้กับครูประถมศึกษาในบริบทการปฏิบัติงานจริง และ 4) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพิ่มเติม หรือตัดทอนองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา หลักสูตรและการสอน เทคโนโลยีการศึกษา หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการหรือวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ด้านการสอน การนิเทศการศึกษา การบริหารสถานศึกษา หรือการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ ประสบการณ์ หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) ยินดีให้ความร่วมมือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ด้านเทคโนโลยีการศึกษาและปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 1 คน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความเหมาะสมของภาษา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ยอมรับตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงถ้อยคำตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสืบค้นเอกสารจากฐานข้อมูลวิชาการ วารสารวิชาการ เว็บไซต์ของหน่วยงานระหว่างประเทศ และเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นคัดเลือกเอก สารตามเกณฑ์ที่กำหนด อ่านเนื้อหาอย่างละเอียด บันทึกสาระสำคัญลงในแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร และจัดหมวดหมู่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ หลังจากสังเคราะห์ องค์ประกอบเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการปรับปรุงและยืนยันองค์ประกอบ การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการแจกแจงความถี่และร้อยละ โดยดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) อ่านเอกสารทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจสาระสำคัญและภาพรวมของข้อมูล 2) กำหนดหน่วยความหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา 3) จัดกลุ่มข้อความหรือประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน 4) สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) แจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่ปรากฏในแต่ละแหล่งข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงปริมาณ (Holsti, O. R., 1969) ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่ปรากฏในเอกสารไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 10 จาก 20 แหล่ง เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบสำหรับการตรวจสอบยืนยันในขั้นตอนต่อไป สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ตรวจสอบ ยืนยัน และปรับปรุงองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ให้มีความเหมาะสม ครอบคลุม และชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ดำเนินการจากแหล่งข้อมูลจำนวน 20 แหล่ง (S1–S20) ตามที่แสดงในตารางที่ 1 ซึ่งครอบคลุมแนวคิดด้านสมรรถนะดิจิทัลของครู ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษา การรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละแหล่งข้อมูล จัดกลุ่มประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่ปรากฏในแต่ละแหล่งข้อมูล ผลการสังเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูลที่สนับสนุน	ความถี่	ร้อยละ	ผลการคัดเลือก
1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15, S17, S18	17	85.00	คัดเลือก
2. การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	S1, S2, S3, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15, S17, S18, S19, S20	18	90.00	คัดเลือก
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	S1, S2, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S11, S12, S13, S14, S15, S17, S18	15	75.00	คัดเลือก
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	S1, S2, S3, S4, S6, S7, S8, S9, S11, S12, S13, S15, S17, S18	14	70.00	คัดเลือก
5. จริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S16, S18, S19, S20	17	85.00	คัดเลือก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถม ศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการจัด การเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 2) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 3) การจัด กิจกรรม การเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ และ 5) จริยธรรม และความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด คือ การผลิตสื่อ และนวัตกรรม การเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ การวางแผนการจัด การเรียนรู้ ด้วยปัญญา ประดิษฐ์ และจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ คิดเป็นร้อยละ 85.00

ตอนที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	ความสามารถของครูในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็น เครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม และแนวทางจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ ผู้เรียน ระดับประถมศึกษา	1) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย วิเคราะห์ มาตรฐานการ เรียนรู้และตัวชี้วัด 2) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบแผนการจัด การเรียนรู้ 3) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย กำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้ 4) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบกิจกรรมให้ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 5) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ปรับเนื้อหาให้สอดคล้อง กับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตารางที่ 3 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	ความสามารถของครูในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสร้าง ปรับปรุง หรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ใบงาน แบบฝึกหัด ภาพประกอบ สถานการณ์จำลอง และนวัตกรรม การเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจ เหมาะสมกับเนื้อหา และวัยของผู้เรียน	1) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างใบงานหรือแบบ ฝึกหัด 2) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างสื่อประกอบการสอน 3) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบสื่อให้เหมาะสม กับวัยของผู้เรียน 4) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างตัวอย่าง คำถาม หรือกิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ 5) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ปรับปรุงสื่อการสอนเดิม ให้ทันสมัยและเข้าใจง่าย
3. การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	ความสามารถของครูในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อออกแบบและสนับสนุนกิจกรรมการ เรียนรู้ที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการเชื่อมโยงความรู้ กับชีวิตประจำวันของผู้เรียน	1) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก 2) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างสถานการณ์หรือ โจทย์ปัญหา 3) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบกิจกรรมที่ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ 4) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบกิจกรรมที่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 5) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยง เนื้อหากับชีวิตประจำวัน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์	ความสามารถของครูในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อ สนับสนุนการสร้างแบบทดสอบ ข้อคำถาม เกณฑ์การประเมิน รูบริก แบบประเมินชิ้นงาน การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด และการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างแบบทดสอบหรือ ข้อคำถาม 2) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย สร้างเกณฑ์การประเมิน หรือรูบริก 3) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ออกแบบแบบประเมินชิ้น งานหรือภาระงาน 4) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย วิเคราะห์ข้อผิดพลาดหรือ จุดที่ควรพัฒนาของผู้เรียน 5) ใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วย ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน
5. จริยธรรมและความ ปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	ความตระหนักและพฤติกรรมของครูในการใช้ปัญญา ประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย รับผิดชอบ คำนึงถึงความถูกต้อง ของข้อมูล ลิขสิทธิ์ ความเป็นส่วนตัว ของผู้เรียน ความเหมาะสมของเนื้อหา และบทบาททางวิชาชีพครู	1) ตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลที่ได้จากปัญญา ประดิษฐ์ก่อนนำไปใช้ 2) ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของนักเรียนผ่าน เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ 3) ใช้ปัญญาประดิษฐ์โดยคำนึง ถึงลิขสิทธิ์และแหล่ง ที่มาของข้อมูล 4) คัดกรองเนื้อหาที่สร้างจาก ปัญญาประดิษฐ์ให้ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 5) ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็น เครื่องมือสนับสนุนการ สอน ไม่ใช้แทนการตัดสินใจทางวิชาชีพครู

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถม ศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 25 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยง กับบทบาทของครู ทั้งด้านการวางแผนการสอน การผลิตสื่อ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสม ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และสามารถนำไปใช้ เป็นกรอบในการพัฒนาครูหรือพัฒนาเครื่องมือวิจัยต่อไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เน้น บทบาทของครู ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การคัดกรองความเหมาะสมของเนื้อหา การคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลของผู้เรียน และการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ ทางวิชาชีพ ไม่ใช่ใช้แทนครู

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ตั้งแต่การเตรียมการก่อน

สอน การออกแบบและดำเนินกิจกรรม การประเมินผล ตลอดจนการกำกับการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Redecker, C. ซึ่งเสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัลของครูที่ครอบคลุมการใช้ทรัพยากรดิจิทัล การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล (Redecker, C., 2017) และ สอดคล้องกับ UNESCO ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูทั้งในมิติความรู้ การประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี (UNESCO, 2024) นอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะดิจิทัลของนักการศึกษาของ UNICEF ที่มุ่งให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย (UNICEF, 2022)

องค์ประกอบด้านการผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์มีความถี่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.00 แสดงให้เห็นว่า การสร้างและพัฒนาสื่อเป็นบทบาทที่เด่นชัดของปัญญาประดิษฐ์ในการสนับสนุนการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด สามารถช่วยสร้างข้อความ ข้อคำถาม ตัวอย่าง ใบงาน และเนื้อหาประกอบการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ครูมีทางเลือกในการพัฒนาสื่อให้หลากหลายและปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น สอดคล้องกับ Kasneci, E. et al. ที่อธิบายว่าแบบจำลองภาษาขนาดใหญ่มีศักยภาพในการสนับสนุนการสร้างเนื้อหาและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ (Kasneci, E. et al., 2023) และ สอดคล้องกับ Lo, C. K. ที่จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการใช้ ChatGPT ในการศึกษาพบว่า สามารถประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการสร้างเนื้อหา การเตรียมการสอน และการเรียนรู้ (Lo, C. K., 2023) นอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับ Miao, F. & Holmes, W. ที่เสนอว่าปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิดสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างและปรับเนื้อหาทางการศึกษาได้ แต่ครูจำเป็นต้องตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาก่อนนำไปใช้กับผู้เรียน (Miao, F. & Holmes, W., 2023)

องค์ประกอบด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์มีความถี่ร้อยละ 85.00 สะท้อนให้เห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนครูในขั้นเตรียมการจัดการเรียนรู้ ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การกำหนดจุดประสงค์ การจัดลำดับเนื้อหา และการออกแบบแนวทางการจัดกิจกรรม อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่สร้างโดยปัญญาประดิษฐ์ยังจำเป็นต้องผ่านการพิจารณาของครู เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา และพัฒนาการของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ Holmes, W. et al. ที่กล่าวถึงบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในการสนับสนุนกระบวนการสอนและการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ (Holmes, W. et al., 2019) และ สอดคล้องกับ UNESCO ที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เข้ากับการปฏิบัติทางการสอน โดยครูยังคงมีบทบาทสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้และการตัดสินใจทางวิชาชีพ (UNESCO, 2024) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Redecker, C. ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของครูในการเลือกและประยุกต์ใช้ทรัพยากรดิจิทัลให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Redecker, C., 2017)

องค์ประกอบด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความถี่ร้อยละ 85.00 เท่ากับด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า การใช้ปัญญาประดิษฐ์ทางการศึกษาไม่สามารถพิจารณาเฉพาะประโยชน์หรือประสิทธิภาพของเทคโนโลยี แต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูล อคติ ความเป็นส่วนตัว ลิขสิทธิ์ ความโปร่งใส และผลกระทบต่อผู้เรียนด้วย โดยเฉพาะผู้เรียนระดับประถมศึกษาซึ่งยังต้องได้รับการคุ้มครองและการคัดกรองข้อมูลอย่างใกล้ชิด ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับ European Commission ที่กำหนดแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลในการเรียนการสอนอย่างมีจริยธรรม (European Commission, 2022) และสอดคล้องกับ Miao, F. & Holmes, W. ที่เน้นการใช้ปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิดอย่างรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และการกำกับดูแลโดยมนุษย์ (Miao, F. & Holmes, W., 2023) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Yan, L. et al. ที่ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายเชิงปฏิบัติและจริยธรรมของแบบจำลองภาษาขนาดใหญ่

ในบริบทการศึกษา ซึ่งตอกย้ำว่าครูควรทำหน้าที่ตรวจสอบและกำกับผลลัพธ์จากปัญญาประดิษฐ์ก่อนนำไปใช้กับผู้เรียน (Yan, L. et al., 2024)

องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์มีความถี่ร้อยละ 75.00 สะท้อนให้เห็นว่าปัญญาประดิษฐ์สามารถสนับสนุนครูในการสร้างสถานการณ์ คำถาม โจทย์ปัญหา และกิจกรรมที่หลากหลาย รวมทั้งช่วยปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน ซึ่งเอื้อต่อการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ Holmes, W. et al. ที่กล่าวถึงศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการสนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (Holmes, W. et al., 2019) และ สอดคล้องกับ Luckin, R. et al. ที่เสนอว่าปัญญาประดิษฐ์สามารถใช้สนับสนุนสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ปรับตามผู้เรียนได้ (Luckin, R. et al., 2016) ขณะเดียวกัน สอดคล้องกับ Kasneci, E. et al. ที่ชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองภาษาขนาดใหญ่สามารถช่วยสร้างคำถาม คำอธิบาย และปฏิสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้ (Kasneci, E. et al., 2023) อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ครูยังต้องเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษา ระดับความยาก และรูปแบบกิจกรรมก่อนนำไปใช้จริง

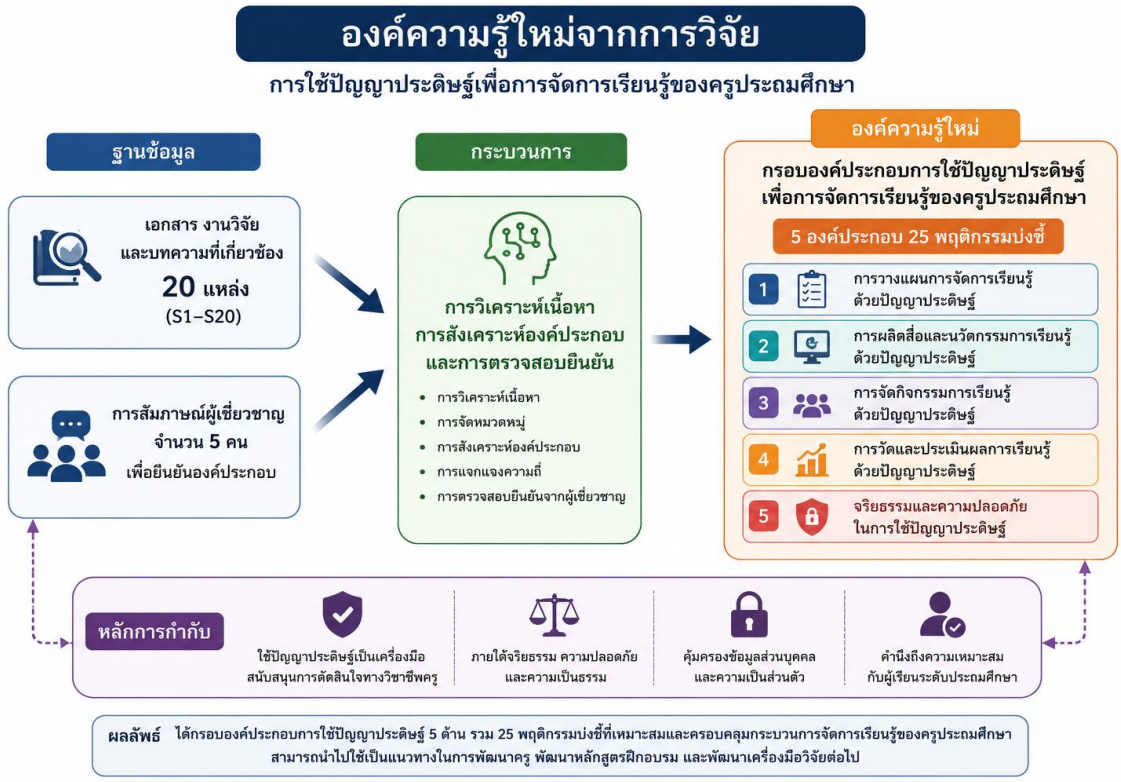
องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์มีความถี่ร้อยละ 70.00 ซึ่งแม้จะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก แต่มีความถี่ต่ำที่สุดในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ผลดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่า การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวัดและประเมินผลมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความระมัดระวังมากกว่าการนำไปใช้สร้างสื่อหรือสนับสนุนการวางแผน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเที่ยงตรง ความยุติธรรม การตีความผล และผลกระทบต่อผู้เรียน ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยสร้างข้อคำถาม เกณฑ์การประเมิน วิเคราะห์ผลงาน และจัดทำข้อเสนอแนะได้ แต่ไม่ควรทดแทนการตัดสินใจของครู สอดคล้องกับ Redecker, C. ที่กำหนดให้การประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักการศึกษา (Redecker, C., 2017) และสอดคล้องกับ European Commission ที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการกำกับโดยมนุษย์เมื่อนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการศึกษา (European Commission, 2022) นอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับ Miao, F. & Holmes, W. ที่ให้ความสำคัญกับข้อจำกัดด้านความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์จากปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด และความจำเป็นในการตรวจสอบผลลัพธ์ก่อนนำไปใช้ทางการศึกษา (Miao, F. & Holmes, W., 2023) ดังนั้น ครูจึงควรใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยยังคงใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพในการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ กรอบองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อ การจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 แหล่ง ร่วมกับการ ตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน กรอบดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การวาง แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญา ประดิษฐ์ 2) การผลิตสื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ 3) การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ปัญญาประดิษฐ์ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ และ 5) จริยธรรมและ ความปลอดภัยในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ รวม 25 พฤติกรรมบ่งชี้

องค์ความรู้ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การใช้ปัญญาประดิษฐ์ของครูประถมศึกษาไม่ใช่เพียงการใช้ เครื่องมือเพื่อช่วยผลิตงานเฉพาะด้าน แต่เป็นกระบวนการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างครบวงจร ตั้งแต่การ วิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การออกแบบ กิจกรรม การเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ไปจนถึงการกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยี อย่าง มีจริยธรรม ปลอดภัย และเหมาะสมกับผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยจริยธรรมและความปลอดภัย ควรเป็นฐาน กำกับทุกองค์ประกอบ

เพื่อให้ครูสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือเสริมการ ตัดสินใจ ทางวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 1 กรอบองค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 แหล่ง ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน สรุปได้ว่า องค์ประกอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ รวม 25 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจริยธรรมและความปลอดภัย โดยด้านการผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้มีความถี่สูงสุด ร้อยละ 90.00 และผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมและครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการสร้างผลงานจริง 2) สถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความปลอดภัย ครอบคลุมการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน ลิขสิทธิ์ และการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพครู และ 3) ครูควรใช้พฤติกรรมบ่งชี้ทั้ง 25 ข้อ เป็นแนวทางประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสมและปลอดภัย ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรนำองค์ประกอบที่ได้ไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นของครูประถมศึกษาในบริบทพื้นที่ต่าง ๆ 2) ควรพัฒนารูปแบบหรือหลักสูตรอบรมพร้อมทดลองใช้เพื่อศึกษาประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับครูและผู้เรียน และ 3) ควรศึกษาองค์ประกอบนี้กับครูในระดับการศึกษาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

European Commission. (2022). Ethical guidelines on the use of artificial intelligence (AI) and data in teaching and learning for educators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Holmes, W. et al. (2019). Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning. Boston: Center for Curriculum Redesign.

Holsti, O. R. (1969). Content analysis for the social sciences and humanities. Reading, MA: Addison - Wesley Publishing Company.

Kasneci, E. et al. (2023). ChatGPT for good? On opportunities and challenges of large language models for education. Learning and Individual Differences, 103, 102274. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2023.102274.

Lo, C. K. (2023). What is the impact of ChatGPT on education? A rapid review of the literature. Education Sciences, 13(4), 410. https://doi.org/10.3390/educsci13040410.

Luckin, R. et al. (2016). Intelligence Unleashed: An Argument for AI in Education. London: Pearson.

Miao, F. & Holmes, W. (2023). Guidance for generative AI in education and research. Paris: UNESCO.

OECD. (2021). OECD digital education outlook 2021: Pushing the frontiers with artificial intelligence, blockchain and robots. Paris: OECD Publishing.

Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Selwyn, N. (2019). Should robots replace teachers? AI and the future of education. Cambridge: Polity Press.

UNESCO. (2021). AI and education: Guidance for policy - makers. Paris: UNESCO.

_____. (2024). AI competency framework for teachers. Paris: UNESCO.

UNICEF. (2022). Educators' digital competence framework. Retrieved July 1, 2026, from https://www.unicef.org/eca/reports/educators-digital-competence-framework

Yan, L. et al. (2024). Practical and ethical challenges of large language models in education: A systematic scoping review. British Journal of Educational Technology, 55(1), 90-112. https://doi.org/10.1111/bjet.13370.

บทความวิจัย

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน*

LEGAL MEASURES FOR THE PROTECTION OF SUSPECTS' RIGHT TO BE INFORMED OF CRIMINAL CHARGES DURING THE INVESTIGATION STAGE

ชื่นสุมน ณ นคร[1*], นวพร สืบเสาะ[1], สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย[2]
Chunsumon Na Nakorn[1*], Nawaphorn Sueabsoa[1], Sudabhorn Khitkhulnamchai[2]
[1]คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[1]Faculty of Law, Sripatum University, Bangkok, Thailand
[2]คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[2]Faculty of Public Administration, Siam Technology College, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: chunsumon.na@spu.ac.th
*Tel: 098-628-9269

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน 2) เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยกับต่างประเทศ และ 3) เสนอแนวทางพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิดังกล่าว การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร ศึกษาข้อมูลจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ คำพิพากษาของศาล ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า 1) กฎหมายไทยรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหา แต่ยังขาดหลักเกณฑ์ที่กำหนดรายละเอียดและมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหาให้ชัดเจน โดยเฉพาะความครบถ้วนและเข้าใจได้ของข้อเท็จจริง พฤติการณ์ และฐานความผิด ส่งผลให้การปฏิบัติของพนักงานสอบสวนแตกต่างกัน และอาจกระทบต่อสิทธิในการเตรียมการต่อสู้คดีและสิทธิในการมีทนายความ 2) ต่างประเทศและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศกำหนดให้การแจ้งข้อกล่าวหามีรายละเอียดเพียงพอ ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรวจสอบได้ พร้อมมีกลไกควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ และ 3) ไทยควรกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหาให้ชัดเจน กำหนดสาระสำคัญและวิธีการแจ้งที่เหมาะสม รวมทั้งมีกลไกตรวจสอบและเยียวยาเมื่อมีการแจ้งข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ต้องหาสามารถเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้สิทธิทางกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรองสิทธิตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์และกลไกที่ชัดเจนเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การคุ้มครองสิทธิผู้ต้องหา, การรับทราบข้อกล่าวหา, มาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา, กระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย, กฎหมายเปรียบเทียบ

* Received 15 August 2026; Revised 30 August 2026; Accepted 31 August 2026

Abstract

This research aimed to: 1) examine legal problems concerning the protection of suspects' rights to be informed of the charges during the investigation stage; 2) compare legal measures in Thailand with those of foreign countries; and 3) propose guidelines for developing legal measures to protect such rights. This qualitative research employed documentary research methodology. Data were collected from the Constitution of the Kingdom of Thailand, the Criminal Procedure Code, relevant laws, international human rights principles, court judgments, textbooks, academic articles, and related research. The data were analyzed using content analysis and comparative analysis. The findings revealed that: 1) Thai law recognizes suspects' rights to be informed of the charges; however, it lacks clear criteria and standards concerning the details and manner of informing suspects of the charges, particularly regarding the completeness and comprehensibility of the facts, circumstances, and legal basis of the charges. This results in differences in the practices of inquiry officials and may affect suspects' rights to prepare their defense and to have legal counsel. 2) Foreign countries and international human rights standards require that charges be communicated in sufficient detail, clearly, understandably, and in a verifiable manner, together with mechanisms for controlling and reviewing the exercise of official powers. 3) Thailand should establish clear criteria and standards for informing suspects of charges, specify essential elements and appropriate procedures for notification, and provide mechanisms for review and remedies where charges are incomplete or unclear, so that suspects can properly understand their rights and obligations and effectively and fairly exercise their legal rights. The findings indicate that merely recognizing rights under the law is insufficient. Clear rules and effective mechanisms are necessary to ensure that the protection of suspects' rights is genuinely realized in practice.

Keywords: Protection of Suspects' Rights, Notification of Charges, Standards for Notification of Charges, Due Process of Law, Comparative Law

บทนำ

สิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาเป็นหลักประกันพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และมีความสำคัญต่อการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิในการต่อสู้คดีอย่างเป็นธรรม โดยผู้ต้องหาควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอที่จะเข้าใจว่าตนถูกกล่าวหาว่ากระทำการใด ในเวลา สถานที่ หรือพฤติการณ์ใด และเป็นความผิดตามกฎหมายใด เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการให้การ ปรึกษาทนายความ เตรียมพยานหลักฐาน และใช้สิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างเหมาะสม อันเป็นสาระสำคัญของหลักกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย (Due Process of Law) และหลักการพิจารณาคดีที่เป็นธรรม (Fair Trials, 2018);(Ashworth, A., 2015) ทั้งนี้ การรับทราบข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วนและชัดเจนจึงหมายถึงการที่ผู้ต้องหาได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ชัดเจน และเข้าใจได้เกี่ยวกับลักษณะและเหตุแห่งข้อกล่าวหา รวมถึงข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งการกระทำ และฐานความผิดในระดับที่ทำให้สามารถใช้สิทธิในการป้องกันตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสากล สิทธิในการได้รับแจ้งข้อกล่าวหาได้รับการรับรองไว้ในข้อ 14 วรรค 3 (a) ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) ซึ่งกำหนดให้บุคคลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาต้องได้รับแจ้งถึงลักษณะและเหตุแห่งข้อกล่าวหาโดยพลันด้วยภาษาที่เข้าใจได้ เพื่อให้สามารถเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างเหมาะสม (United Nations, 1966) นอกจากนี้ ข้อ 6 วรรค 3 (a) ของ

อนุสัญญายุโรปว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (European Parliament & Council of the European Union, 2012) ยังบัญญัติรับรองหลักการเดียวกัน โดยศาลสิทธิมนุษยชนยุโรปได้ให้ความสำคัญกับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเข้าใจและใช้สิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Trechsel, S., 2005)

สำหรับประเทศไทย การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาได้รับการรับรองทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 29 ซึ่งกำหนดหลักการคุ้มครองบุคคลในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 7/1 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 134 ตลอดจนบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่แจ้งสิทธิและข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดและข้อกล่าวหาแก่ผู้ต้องหาในชั้นจับกุมและชั้นสอบสวน อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องแจ้งแก่ผู้ต้องหาไว้ในหลายมาตรา แต่บทบัญญัติดังกล่าวกระจายอยู่ในกฎหมายหลายส่วนและอาจก่อให้เกิดความแตกต่างในการตีความและการปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นเนื้อหา วิธีการ และระดับความละเอียดของข้อมูลที่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาเข้าใจอย่างเพียงพอ (คณิต ณ นคร, 2563)

ปัญหาจึงมิได้อยู่ที่การไม่มีกฎหมายกำหนดสิทธิหรือรายละเอียดที่ต้องแจ้งแก่ผู้ต้องหา หากแต่อยู่ที่การทำให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเกิดมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติจริง การแจ้งข้อกล่าวหาในบางกรณีอาจเน้นเพียงการระบุฐานความผิดหรือบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งคดี หรือองค์ประกอบความผิดอาจมีความแตกต่างกันตามแนวทางปฏิบัติของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้ผู้ต้องหาอาจเข้าใจข้อกล่าวหาได้ไม่เท่าเทียมกัน และอาจกระทบต่อความสามารถในการให้การ ปรึกษาทนายความ หรือรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตน อันเกี่ยวข้องกับหลักความเสมอภาคของคู่ความ (Equality of Arms) และหลักการพิจารณาคดีที่เป็นธรรม (Fair Trials, 2018) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายสิทธิมนุษยชนสากล (Jackson, J. D. & Summers, S. J., 2012) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่ามีการกำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาและสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาให้มีความชัดเจนและเพียงพอ รวมทั้งมีกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจในชั้นสอบสวน ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการทำให้สิทธิในการรับทราบข้อกล่าวหาเกิดผลในทางปฏิบัติ (Cape, E. et al., 2010) ดังนั้น ประเด็นสำคัญของการศึกษาจึงอยู่ที่การพิจารณาว่าหลักเกณฑ์ที่กระจายอยู่ในกฎหมายไทยสามารถทำให้ผู้ต้องหาได้รับทราบข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจได้ในระดับเดียวกันหรือไม่ ตลอดจนควรมีกลไกหรือแนวทางใดที่จะช่วยลดความแตกต่างในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชน

บทความวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน โดยวิเคราะห์แนวคิด หลักการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางพัฒนากฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม อันจะช่วยยกระดับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของไทยกับของต่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มุ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎี บทบัญญัติของกฎหมาย และมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงเปรียบเทียบ และสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย

1. รูปแบบของการวิจัยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยอาศัยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เนื่องจากเป็นการศึกษาประเด็นทางกฎหมายที่มุ่งวิเคราะห์บทบัญญัติหลักกฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือ ความสมบูรณ์ และมีเนื้อหาโดยตรงหรือเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน ประกอบด้วย หนังสือ ตำราทางกฎหมาย บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย รายงานการศึกษาของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรระหว่างประเทศ คำพิพากษาศาลฎีกา คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ต้องหาตลอดจนกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

สำหรับกฎหมายต่างประเทศ ผู้วิจัยเลือกศึกษากฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส โดยกำหนดประเทศที่ศึกษาให้ครอบคลุมทั้งระบบกฎหมาย Common Law และ Civil Law และเป็นประเทศที่มีพัฒนาการด้านการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาและหลักกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังศึกษากฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) และอนุสัญญายุโรปว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (European Parliament & Council of the European Union, 2012)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาสาระสำคัญของบทบัญญัติกฎหมาย หลักกฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี คำพิพากษาศาลฎีกา คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของประเทศไทย (Krippendorff, K., 2019) จากนั้นใช้วิธีการศึกษากฎหมายเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส ในประเด็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการแจ้งข้อกล่าวหา การรับรองสิทธิของผู้ต้องหา และกลไกการตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยนำผลการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความเหมาะสมของแต่ละระบบกฎหมาย แล้วจึงสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยให้สามารถคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักนิติธรรม หลักกระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

ผลการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน พบว่า การรับทราบข้อกล่าวหาของผู้ต้องหาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้สิทธิในการต่อสู้คดี การให้การ การรวบรวมพยานหลักฐาน การแต่งตั้งทนายความ และการใช้สิทธิอื่นที่กฎหมายรับรองไว้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายไทยจะบัญญัติรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ พบว่ายังมีช่องว่างทางกฎหมายและข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

ประการแรกปัญหาความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่แจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้ต้องหาและแจ้งสิทธิต่าง ๆ ก่อนเริ่มการสอบสวน แต่กฎหมายมิได้กำหนดองค์ประกอบหรือรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหาว่าจะต้องประกอบด้วยข้อมูลใดบ้าง เช่น ข้อเท็จจริงแห่งคดี พฤติการณ์การกระทำความผิด เวลา สถานที่ วิธีการกระทำหรือองค์ประกอบของความผิดที่ผู้ต้องหาถูกกล่าวหา ส่งผลให้การตีความและการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่หรือแต่ละคดี โดยบางกรณีมีการแจ้งเพียงฐานความผิดหรือมาตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยไม่ได้อธิบายข้อเท็จจริงของคดีอย่างเพียงพอ ทำให้ผู้ต้องหาไม่สามารถเข้าใจสาระสำคัญของข้อกล่าวหาได้อย่างครบถ้วน อันเป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการต่อสู้คดีและขัดต่อหลักการได้รับแจ้งข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอ (Right to be Informed of the Accusation)

ประการที่สองปัญหาการใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนที่ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน กฎหมายไทยเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลพินิจในการแจ้งข้อกล่าวหาโดยไม่มีหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานส่งผลให้การแจ้งข้อกล่าวหาในแต่ละคดีมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านรายละเอียดของข้อกล่าวหา วิธีการอธิบายสิทธิ และการตรวจสอบว่าผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหาหรือไม่ ผู้ต้องหาบางรายได้รับการอธิบายข้อกล่าวหาอย่างละเอียด ขณะที่บางรายได้รับเพียงการอ่านข้อความในบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาให้ฟังโดยไม่มีการอธิบายความหมายของข้อกฎหมายหรือพฤติการณ์แห่งคดี ความแตกต่างดังกล่าวก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิและกระทบต่อหลักความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎหมาย

ประการที่สาม ปัญหาการรับรู้และความเข้าใจของผู้ต้องหาต่อข้อกล่าวหา แม้ผู้ต้องหาจะลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาในเอกสารทางราชการ แต่การลงลายมือชื่อดังกล่าวมิได้หมายความว่าผู้ต้องหาเข้าใจสาระสำคัญของข้อกล่าวหาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในกรณีผู้ต้องหาที่มีระดับการศึกษาต่ำ เป็นผู้สูงอายุ เป็นชาวต่างชาติ หรือมีข้อจำกัดด้านภาษาและการสื่อสาร ซึ่งอาจไม่สามารถเข้าใจศัพท์กฎหมายหรือเนื้อหาของข้อกล่าวหาได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับกฎหมายไทยยังมิได้กำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องตรวจสอบหรือยืนยันว่าผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหาอย่างแท้จริง จึงทำให้การรับทราบข้อกล่าวหาในหลายกรณีเป็นเพียงการปฏิบัติตามขั้นตอนทางเอกสาร มากกว่าการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สี่ ปัญหาการเข้าถึงทนายความและการใช้สิทธิในการต่อสู้คดีก่อนการสอบสวน แม้กฎหมายไทยจะรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการมีทนายความ แต่ในทางปฏิบัติผู้ต้องหาจำนวนไม่น้อยยังไม่ได้รับโอกาสปรึกษาทนายความก่อนการสอบสวน หรือไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การตัดสินใจให้การ

หรือปฏิเสธข้อกล่าวหาเกิดขึ้นโดยปราศจากคำแนะนำทางกฎหมาย ซึ่งอาจกระทบต่อสิทธิในการป้องกันตนเองและสิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะในคดีที่มีความซับซ้อนหรือมีอัตราโทษสูง

ประการที่ห้า ปัญหาการขาดกลไกตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการแจ้งข้อกล่าวหา กฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดผลทางกฎหมายโดยชัดแจ้งในกรณีที่พนักงานสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วนหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งยังไม่มีระบบตรวจสอบคุณภาพของการแจ้งข้อกล่าวหาโดยองค์กรอิสระหรือหน่วยงานกำกับดูแล ส่งผลให้หากมีการละเมิดสิทธิของผู้ต้องหา ผู้ต้องหาต้องไปใช้สิทธิร้องเรียนหรือโต้แย้งในชั้นศาลภายหลัง ซึ่งเป็นการเยียวยาที่เกิดขึ้นเมื่อความเสียหายได้เกิดขึ้นแล้ว มิใช่การคุ้มครองสิทธิตั้งแต่ต้นทางในชั้นสอบสวน

ประการที่หก ปัญหาการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ หลักการตามข้อ 14 วรรค 3 (a) ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) กำหนดให้บุคคลที่ถูกกล่าวหาต้องได้รับแจ้งถึงลักษณะและเหตุแห่งข้อกล่าวหาโดยพลันและด้วยภาษาที่เข้าใจได้ เพื่อให้สามารถจัดเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม กฎหมายไทยยังมิได้กำหนดรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหาให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวอย่างครบถ้วน ทั้งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้การแจ้งข้อกล่าวหาต้องใช้ภาษาที่เหมาะสมกับระดับความเข้าใจของผู้ต้องหา หรือกำหนดให้จัดหาล่ามและเอกสารแปลอย่างเป็นระบบในกรณีผู้ต้องหาเป็นชาวต่างชาติหรือผู้ที่มีความบกพร่องด้านการสื่อสาร

ประการที่เจ็ด ปัญหาผลกระทบต่อความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เมื่อผู้ต้องหาไม่ได้รับแจ้งข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วนและชัดเจน ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการใช้สิทธิในการให้การ การรวบรวมพยานหลักฐาน การวางแผนการต่อสู้คดี และการขอความช่วยเหลือจากทนายความ ตลอดจนกระทบต่อหลักความเสมอภาคของคู่ความ (Equality of Arms) และหลักการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ (Presumption of Innocence) ทำให้ผู้ต้องหาเสียเปรียบในการดำเนินคดีตั้งแต่ชั้นสอบสวน และอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการดำเนินคดีที่ไม่เป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

จากข้อมูลข้างต้นผู้เขียนสรุปได้ว่า ปัญหาของมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของประเทศไทยมิได้เกิดจากการไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายรองรับสิทธิของผู้ต้องหา หากแต่เกิดจากการที่กฎหมายยังขาดหลักเกณฑ์ที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีการ และกระบวนการแจ้งข้อกล่าวหาอย่างชัดเจน รวมทั้งยังขาดกลไกกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายเกิดความแตกต่างในทางปฏิบัติและยังไม่สามารถคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ อันเป็นเหตุผลสำคัญที่ควรมีการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

2. ผลการเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของไทยกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศไทยและประเทศที่ศึกษาให้การรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในฐานะสิทธิขั้นพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แต่ละประเทศมีรูปแบบ วิธีการ และกลไกในการคุ้มครองสิทธิแตกต่างกัน ทั้งในด้านรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหา การรับรองสิทธิในการมีทนายความ การใช้ล่าม การกำหนดผลทางกฎหมายเมื่อเจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิ และกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งสะท้อนถึงระดับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในแต่ละระบบกฎหมาย (United Nations, 1966) ซึ่งผู้เขียนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประเทศไทย มีการรับรองสิทธิของผู้ต้องหาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและสิทธิต่าง ๆ ก่อนเริ่มสอบสวน อย่างไรก็ตาม กฎหมายมิได้กำหนดองค์ประกอบหรือรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหาไว้อย่าง

ชัดเจน เช่น การระบุข้อเท็จจริงแห่งคดี พฤติการณ์การกระทำความผิด หรือรายละเอียดของพยานหลักฐานเบื้องต้น ส่งผลให้การปฏิบัติของพนักงานสอบสวนแตกต่างกันในแต่ละคดี อีกทั้งยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดผลทางกฎหมายโดยตรงในกรณีที่มีการแจ้งข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วนหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหายังคงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าหน้าที่และการวินิจฉัยของศาลเป็นสำคัญ

2. สหราชอาณาจักร ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาตั้งแต่เริ่มจับกุม โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตาม Police and Criminal Evidence Act 1984 (PACE) และ Codes of Practice ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแจ้งเหตุแห่งการจับกุม ข้อกล่าวหา สิทธิในการปรึกษาทนายความ สิทธิในการแจ้งบุคคลใกล้ชิด และสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือด้านภาษา การแจ้งข้อกล่าวหาจะต้องใช้ถ้อยคำที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ต้องหาเข้าใจสาระสำคัญของข้อกล่าวหา หากเจ้าหน้าที่ฝ่าฝืนขั้นตอนดังกล่าว ศาลอาจไม่รับฟังพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนหรือพิจารณาว่าการดำเนินคดีไม่เป็นธรรม

3. สหรัฐอเมริกา มีการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาผ่านบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะบทแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ห้า (Fifth Amendment) และครั้งที่หก (Sixth Amendment) รวมทั้งหลักคำพิพากษา Miranda v. Arizona (1966) ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแจ้งสิทธิของผู้ต้องหาก่อนการซักถาม ได้แก่ สิทธิที่จะไม่ให้การ สิทธิในการมีทนายความ และการแจ้งว่าคำให้การสามารถนำไปใช้เป็นพยานหลักฐานในศาลได้ หากเจ้าหน้าที่ละเลยการแจ้งสิทธิ คำให้การที่ได้มาจะไม่สามารถนำมารับฟังเป็นพยานหลักฐานได้ หลักการดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองผู้ต้องหาและควบคุมการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ

4. สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการรับรองสิทธิของผู้ต้องหาไว้ใน German Code of Criminal Procedure (Strafprozessordnung: StPO) โดยกำหนดให้ผู้ต้องหาต้องได้รับแจ้งรายละเอียดของข้อกล่าวหา ข้อเท็จจริงแห่งคดี และสิทธิต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการสอบสวน รวมถึงสิทธิในการปรึกษาทนายความ สิทธิในการไม่ให้การ และสิทธิในการเสนอพยานหลักฐานเพื่อต่อสู้คดี กฎหมายยังให้ความสำคัญกับหลักสัดส่วน (Principle of Proportionality) และหลักความเป็นธรรมในการดำเนินคดี โดยศาลมีบทบาทในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการดำเนินการสอบสวนอย่างเข้มงวด

5. สาธารณรัฐฝรั่งเศส ใช้ระบบกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนภายใต้ Code de procédure pénale โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งข้อกล่าวหา สิทธิในการมีทนายความ สิทธิในการได้รับล่าม สิทธิในการเข้าถึงเอกสารบางส่วนของคดี และสิทธิในการไม่ให้การ ทั้งยังมีผู้พิพากษาไต่สวน (Juge d'instruction) ทำหน้าที่กำกับตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการสอบสวนในคดีสำคัญ ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหามีความเป็นอิสระจากฝ่ายสอบสวนมากกว่าหลายประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบทั้งห้าประเทศ พบว่าประเทศไทยมีจุดเด่นคือการรับรองสิทธิของผู้ต้องหาไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดมาตรฐานเกี่ยวกับรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหา การไม่มีหลักเกณฑ์บังคับให้ตรวจสอบว่าผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหาจริง การขาดบทลงโทษหรือผลทางกฎหมายเมื่อเจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิ และการขาดกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจที่เป็นอิสระ ส่งผลให้ระดับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนยังด้อยกว่าระบบกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งต่างกำหนดมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหาอย่างชัดเจนและมีกลไกเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	สหราชอาณาจักร	สหรัฐอเมริกา	เยอรมนี	ฝรั่งเศส
กฎหมายหลัก	รัฐธรรมนูญ 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	Police and Criminal Evidence Act 1984 (PACE)	U.S. Constitution และ Miranda v. Arizona	German Code of Criminal Procedure (StPO)	Code de procédure pénale
การแจ้งข้อกล่าวหา	แจ้งข้อกล่าวหาก่อนสอบสวน แต่ไม่กำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน	ต้องแจ้งข้อกล่าวหาอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	แจ้งสิทธิและข้อกล่าวหาก่อนการซักถาม	แจ้งข้อกล่าวหาและข้อเท็จจริงแห่งคดีอย่างละเอียด	แจ้งข้อกล่าวหาและรายละเอียดของคดีอย่างครบถ้วน
สิทธิในการมีทนายความ	รับรองตามกฎหมาย	รับรองตั้งแต่เริ่มจับกุม	รับรองตามรัฐธรรมนูญ	รับรองทันทีเมื่อเริ่มสอบสวน	รับรองและสามารถปรึกษาทนายได้ก่อนสอบสวน
สิทธิในการไม่ให้การ	รับรอง	รับรอง	รับรองอย่างชัดเจนตาม Miranda Warning	รับรอง	รับรอง
การใช้ล่าม	มีบทบัญญัติรองรับ แต่การปฏิบัติยังไม่เป็นมาตรฐาน	มีระบบล่ามและเอกสารแปล	มีล่ามเมื่อจำเป็น	มีล่ามตามกฎหมาย	มีล่ามและเอกสารแปลอย่างเป็นระบบ
การตรวจสอบว่าผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหา	ไม่มีกฎหมายกำหนดโดยตรง	เจ้าหน้าที่ต้องอธิบายจนเข้าใจ	มีการตรวจสอบก่อนการสอบปากคำ	กำหนดให้แจ้งอย่างเข้าใจได้	เน้นการอธิบายสิทธิอย่างละเอียด
ผลทางกฎหมายเมื่อเจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิ	ไม่กำหนดไว้โดยตรง	ศาลอาจตัดพยานหลักฐาน	คำให้การอาจรับฟังไม่ได้	ศาลตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย	ศาลสามารถเพิกถอนการดำเนินการที่ไม่ชอบ
กลไกควบคุมการใช้อำนาจ	ส่วนใหญ่เป็นการตรวจสอบภายหลัง	ศาลและ Codes of Practice	ศาลและหลัก Exclusionary Rule	ศาลกำกับการสอบสวน	ผู้พิพากษาไต่สวนและศาล
ระดับการคุ้มครองสิทธิ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูง	สูงมาก

ผลการสังเคราะห์จากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ประเทศที่ศึกษาทั้ง 4 ประเทศมีลักษณะร่วมกัน คือ 1) กำหนดรายละเอียดของการแจ้งข้อกล่าวหาไว้อย่างชัดเจน 2) รับรองสิทธิในการเข้าถึงทนายความตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ 3) มีมาตรการตรวจสอบว่าผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหาอย่างแท้จริง 4) กำหนดผลทางกฎหมายเมื่อเจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิของผู้ต้องหา และ 5.มีกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ประเทศไทยยังมีช่องว่างในทั้งห้าประเด็นดังกล่าว จึงควรนำหลักการและแนวปฏิบัติของประเทศเหล่านี้มาปรับใช้

ในการพัฒนากฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

3. แนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีการรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เมื่อพิจารณาจากปัญหาการบังคับใช้กฎหมายและผลการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่ายังมีช่องว่างของกฎหมายไทยหลายประการ ทั้งในด้านความชัดเจนของบทบัญญัติ มาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา การคุ้มครองสิทธิในชั้นสอบสวน และกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจของพนักงานสอบสวน ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาเป็นไปตามหลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักกระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม (Fair Trials, 2018) และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมาย ดังต่อไปนี้

ปัญหาสำคัญของกฎหมายไทยคือการที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามิได้กำหนดองค์ประกอบของการแจ้งข้อกล่าวหาไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลพินิจแตกต่างกันในแต่ละคดี ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย โดยกำหนดให้การแจ้งข้อกล่าวหาต้องประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย ได้แก่ 1) ข้อเท็จจริงแห่งคดี 2) พฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด 3) วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ 4) องค์ประกอบความผิดที่ถูกกล่าวหา 5) บทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ 6) สิทธิของผู้ต้องหาในการต่อสู้คดี ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ต้องหาสามารถเข้าใจข้อกล่าวหาได้อย่างครบถ้วนและเตรียมการใช้สิทธิตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กำหนดให้การแจ้งข้อกล่าวหาเป็นไปด้วยภาษาที่ผู้ต้องหาสามารถเข้าใจได้ ผู้ต้องหาหลายรายไม่สามารถเข้าใจข้อกล่าวหาได้อย่างแท้จริง แม้จะลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาแล้วก็ตาม เนื่องจากการใช้ศัพท์ทางกฎหมายหรือการอธิบายที่ซับซ้อน ดังนั้น กฎหมายควรกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่อธิบายข้อกล่าวหาและสิทธิของผู้ต้องหาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับระดับการศึกษา อายุ และสภาพของผู้ต้องหา รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามหรือผู้แปลในกรณีที่ผู้ต้องหาเป็นชาวต่างชาติ ผู้พิการทางการได้ยิน หรือบุคคลที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เพื่อให้การรับทราบข้อกล่าวหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล มิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายเท่านั้น

3. กำหนดให้ผู้ต้องหามีสิทธิปรึกษาทนายความก่อนการแจ้งข้อกล่าวหาและก่อนการสอบสวน กฎหมายไทยรับรองสิทธิในการมีทนายความ แต่ในทางปฏิบัติผู้ต้องหาหลายรายยังไม่ได้รับโอกาสปรึกษาทนายความก่อนเริ่มการสอบสวน ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขกฎหมายให้กำหนดอย่างชัดเจนว่า ก่อนการแจ้งข้อกล่าวหาและการสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องแจ้งสิทธิในการมีทนายความ และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ต้องหาได้ปรึกษาทนายความภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เว้นแต่ผู้ต้องหาจะสละสิทธิโดยสมัครใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้สิทธิของผู้ต้องหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายตามมาตรฐานสากล

4. กำหนดให้มีการบันทึกภาพและเสียงในขั้นตอนการแจ้งข้อกล่าวหา หลายประเทศนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ประเทศไทยควรกำหนดให้มีการบันทึกภาพและเสียงตลอดกระบวนการแจ้งข้อกล่าวหาและการสอบสวน เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐานในการตรวจสอบว่าพนักงานสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสิทธิต่าง ๆ ครบถ้วนหรือไม่ รวมทั้งใช้เป็นหลักฐานในการคุ้มครองทั้งผู้ต้องหาและเจ้าหน้าที่ของรัฐในกรณีที่เกิดข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

5. กำหนดผลทางกฎหมายเมื่อมีการละเมิดสิทธิในการรับทราบข้อกล่าวหา กฎหมายไทยยังมิได้กำหนดผลทางกฎหมายที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานสอบสวนไม่แจ้งข้อกล่าวหาหรือแจ้งไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า

ควรกำหนดบทบัญญัติให้ชัดเจนว่า หากการแจ้งข้อกล่าวหาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด การสอบสวนหรือคำให้การที่ได้มาภายหลังอาจไม่สามารถรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้ หรือศาลอาจใช้ดุลพินิจตัดพยานหลักฐานดังกล่าว เช่นเดียวกับหลัก Exclusionary Rule ของสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

6. จัดทำแนวปฏิบัติมาตรฐาน (Standard Operating Procedure: SOP) สำหรับพนักงานสอบสวน ควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติมาตรฐานเกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหา โดยกำหนดขั้นตอน วิธีการ และรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการก่อนเริ่มสอบสวน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ลดการใช้ดุลพินิจที่แตกต่างกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหา

7. พัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวนด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาไม่ได้ขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของพนักงานสอบสวน ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม หลักกระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม จิตวิทยาการสื่อสาร และจริยธรรมของผู้บังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการนำหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

8. จัดตั้งกลไกกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน การตรวจสอบการแจ้งข้อกล่าวหาในประเทศไทยยังเป็นการตรวจสอบภายหลังเมื่อคดีเข้าสู่ชั้นศาล ส่งผลให้การเยียวยาไม่สามารถป้องกันการละเมิดสิทธิได้ตั้งแต่ต้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการพัฒนากลไกกำกับดูแลภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกลไกตรวจสอบจากภายนอก โดยกำหนดระบบรับเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการติดตามผลการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดมาตรการทางวินัยและความรับผิดของเจ้าหน้าที่ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิของผู้ต้องหา

9. ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ประเทศไทยในฐานะรัฐภาคีของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ควรปรับปรุงประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้สอดคล้องกับข้อ 14 วรรค 3 (a) โดยกำหนดให้ผู้ต้องหาต้องได้รับแจ้งลักษณะและเหตุแห่งข้อกล่าวหาโดยพลัน ด้วยภาษาที่เข้าใจได้ และได้รับโอกาสอย่างเพียงพอในการเตรียมการต่อสู้คดี รวมทั้งนำหลักปฏิบัติที่ดีของประเทศที่ศึกษา เช่น หลัก Miranda Warning ของสหรัฐอเมริกา หลักการตาม Police and Criminal Evidence Act 1984 ของสหราชอาณาจักร และระบบการกำกับดูแลการสอบสวนของเยอรมนีและฝรั่งเศสมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้เขียนเห็นว่า การพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนควรดำเนินการอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านการปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมาย การกำหนดมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา การรับรองสิทธิในการเข้าถึงทนายความ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความโปร่งใส การกำหนดผลทางกฎหมายในกรณีที่เจ้าหน้าที่ละเมิดสิทธิ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน และการจัดตั้งกลไกกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ต้องหาได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับใช้กฎหมายที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน พบว่า มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของประเทศไทยได้รับการรับรองทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยเฉพาะบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งสิทธิ การแจ้งรายละเอียดแห่งการกระทำความผิด และการแจ้งข้อกล่าวหา ซึ่งกระจายอยู่ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 7/1 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 134 ดังนั้น ปัญหาจึงมิใช่การไม่มีกฎหมายกำหนดสิทธิหรือรายละเอียดที่ต้องแจ้งแก่ผู้ต้องหา แต่เป็นปัญหาด้านความชัดเจนของมาตรฐานในการนำบทบัญญัติดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยเฉพาะความครบถ้วน ความชัดเจน และความเข้าใจได้ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งคดี และฐานความผิดที่แจ้งแก่ผู้ต้องหา ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติของพนักงานสอบสวนมีความแตกต่างกันในแต่ละคดี และกระทบต่อความสามารถของผู้ต้องหาในการเตรียมการต่อสู้คดี การปรึกษาทนายความ และการใช้สิทธิตามกฎหมาย ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Ashworth, A. ที่เห็นว่าสิทธิในการได้รับแจ้งข้อกล่าวหาเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลัก Due Process of Law เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาจะสามารถใช้สิทธิในการป้องกันตนเองได้ก็ต่อเมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วนและชัดเจน (Ashworth, A., 2015) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Trechsel, S. ที่อธิบายว่า การแจ้งข้อกล่าวหาจะต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิใช่เป็นเพียงการแจ้งฐานความผิดหรือบทกฎหมายเท่านั้น (Trechsel, S., 2005) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ คณิต ณ นคร ที่เสนอว่า การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนถือเป็นหลักประกันสำคัญของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และหากผู้ต้องหาไม่ได้รับทราบข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วน ย่อมกระทบต่อการใช้สิทธิตามกฎหมายและความเป็นธรรมในการดำเนินคดี (คณิต ณ นคร, 2563) ดังนั้น ปัญหาทางกฎหมายที่พบจึงควรพิจารณาในลักษณะของ “ช่องว่างด้านมาตรฐานและการปฏิบัติ” มากกว่าการกล่าวว่ากฎหมายไทยไม่มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหา โดยแม้บทบัญญัติหลายมาตราจะกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องไว้แล้ว แต่ยังมีประเด็นว่าข้อมูลดังกล่าวควรได้รับการแจ้งในระดับใดจึงจะถือว่าเพียงพอต่อการทำให้ผู้ต้องหาเข้าใจข้อกล่าวหาและสามารถใช้สิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างแท้จริง

2. การเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนของไทยกับกฎหมายต่างประเทศ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่าประเทศที่ศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหาและการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาไว้อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาในลักษณะที่เพียงพอและเข้าใจได้ รวมถึงการรับรองสิทธิในการมีทนายความและสิทธิที่จะไม่ให้การ ตลอดจนมีกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่และมาตรการรองรับกรณีที่มีการละเมิดสิทธิ เมื่อพิจารณาในส่วนของประเทศไทย มิได้หมายความว่าไม่มีกฎหมายกำหนดรายละเอียดดังกล่าว เนื่องจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแจ้งสิทธิและข้อกล่าวหาไว้ในหลายมาตราแล้ว อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบในเชิงระบบพบว่า บทบัญญัติของไทยกระจายอยู่ในกฎหมายหลายมาตรา และยังมีประเด็นเกี่ยวกับความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะระดับความละเอียดของข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ที่เจ้าหน้าที่ควรอธิบายแก่ผู้ต้องหา เพื่อให้สามารถเข้าใจสาระสำคัญของข้อกล่าวหาและใช้สิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Cape, E. et al. ซึ่งศึกษาการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในประเทศยุโรป และพบว่าประสิทธิภาพของการคุ้มครองสิทธิขึ้นอยู่กับการรับรองสิทธิในการเข้าถึงทนายความ การแจ้งข้อกล่าวหาที่ชัดเจน และการมีกลไกกำกับดูแลการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ (Cape, E. et al., 2010) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Jackson, J. D. & Summers, S. J. ที่เสนอว่าหลักความเสมอภาคของคู่ความ (Equality of Arms) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ต้องหาได้รับข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผลการศึกษายังสอดคล้องกับหลักการตามข้อ 14 วรรค 3 (a) ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ที่กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องได้รับแจ้งถึงลักษณะและเหตุแห่งข้อกล่าวหาโดยพลันและด้วยภาษาที่เข้าใจได้ (Jackson, J. D. & Summers, S. J., 2012) จึงอาจกล่าวได้

ว่า จุดแตกต่างสำคัญระหว่างประเทศไทยกับประเทศที่นำมาเปรียบเทียบมิใช่การมีหรือไม่มีบทบัญญัติรับรองสิทธิ แต่เป็นเรื่องของโครงสร้างของหลักเกณฑ์ ความชัดเจนของมาตรฐานการปฏิบัติ และกลไกที่จะทำให้การแจ้งข้อกล่าวหามีมาตรฐานเดียวกันและสามารถตรวจสอบได้

3. แนวทางในการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน พบว่า การพัฒนามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยควรมุ่งปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่มีอยู่ให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้น มากกว่าการบัญญัติสิทธิขึ้นใหม่ทั้งหมด โดยควรกำหนดแนวทางหรือมาตรฐานกลางเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องแจ้งแก่ผู้ต้องหา โดยเฉพาะข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งคดี ฐานความผิด และสิทธิที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ผู้ต้องหาสามารถปรึกษาทนายความก่อนการสอบสวน จัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงในขั้นตอนสำคัญของการดำเนินคดีตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และพัฒนากลไกตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน รวมทั้งกำหนดมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมเมื่อการแจ้งข้อกล่าวหาไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้บทบัญญัติที่มีอยู่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของ United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) ที่เห็นว่าการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจน ควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย (United Nations Office on Drugs and Crime, 2014) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ European Union Directive 2012/13/EU on the Right to Information in Criminal Proceedings ซึ่งกำหนดให้ผู้ต้องหาต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับข้อกล่าวหา สิทธิของตน และข้อมูลที่จำเป็นต่อการต่อสู้คดีอย่างครบถ้วนตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (European Parliament & Council of the European Union, 2012) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ Fair Trials ที่เสนอว่าการกำหนดมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา การรับรองสิทธิในการเข้าถึงทนายความ และการกำหนดมาตรการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (Fair Trials, 2018)

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบใหม่ของการวิจัยนี้คือ การเสนอ รูปแบบการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนแบบบูรณาการ (Integrated Legal Protection Model for the Right to Be Informed of the Accusation) ซึ่งมิได้เป็นการสร้างสิทธิใหม่ที่กฎหมายไทยยังไม่เคยรับรอง แต่เป็นการสังเคราะห์และจัดระบบมาตรการที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายไทยร่วมกับผลจากการเปรียบเทียบกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส เพื่อให้การรับรองสิทธิของผู้ต้องหาเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานเดียวกันในทางปฏิบัติ

องค์ประกอบของรูปแบบการคุ้มครองสิทธิแบบบูรณาการประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา ให้มีความชัดเจน ครบถ้วน และเข้าใจได้ โดยกำหนดสาระสำคัญของข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งคดี และฐานความผิดที่ผู้ต้องหาควรได้รับทราบ 2) การคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงทนายความ เพื่อให้ผู้ต้องหาสามารถขอคำปรึกษาและใช้สิทธิในการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดให้มีกลไกตรวจสอบและนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การบันทึกภาพและเสียงในขั้นตอนสำคัญ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ได้ 4) การกำหนดมาตรการเยียวยา เมื่อการแจ้งข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน หรือมีการละเมิดสิทธิของผู้ต้องหา และ 5) การพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการแจ้งข้อกล่าวหา

สาระสำคัญขององค์ความรู้ใหม่นี้จึงอยู่ที่การเชื่อมโยง มิติกฎหมาย มิติการปฏิบัติ และมิติบุคลากรเข้าด้วยกัน โดยมุ่งแก้ปัญหาหลักที่การวิจัยค้นพบว่า กฎหมายไทยได้ให้การรับรองสิทธิและกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องไว้แล้วในหลายมาตรา แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวกระจายอยู่ในบทบัญญัติหลายส่วน และยังมีช่องว่างในด้านการกำหนดมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติ การตรวจสอบ และการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ ดังนั้น รูปแบบดังกล่าวจึงเป็นข้อเสนอเพื่อทำให้สิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายสามารถเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รูปแบบการคุ้มครองสิทธิแบบบูรณาการดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติของพนักงานสอบสวน โดยมุ่งสร้างระบบการแจ้งข้อกล่าวหาที่มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิของผู้ต้องหาอย่างรอบด้าน อันจะช่วยยกระดับการคุ้มครองสิทธิให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม หลักกระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทย



ภาพที่ 1 โมเดลรูปแบบการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนแบบบูรณาการ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวน” สรุปได้ว่า ประเทศไทยมีการรับรองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาและสิทธิที่เกี่ยวข้องไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหลายมาตรา เช่น มาตรา 7/1 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 134 ดังนั้น ปัญหาสำคัญมิใช่การขาดการรับรองสิทธิ หากแต่เป็นการขาดมาตรฐานในการนำบทบัญญัติที่มีอยู่ไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน ครบถ้วน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการแจ้งข้อเท็จจริง พฤติการณ์แห่งคดี และฐานความผิดในระดับที่ทำให้ผู้ต้องหาเข้าใจสาระสำคัญของข้อกล่าวหาและสามารถเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเปรียบเทียบกฎหมายของสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่าประเทศที่ศึกษามีการจัดวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหา สิทธิในการเข้าถึงทนายความ การใช้ภาษา การตรวจสอบการใช้อำนาจ และมาตรการเยียวยาไว้อย่างเป็นระบบ จึงควรนำมาปรับใช้กับบริบทของประเทศไทยเพื่อพัฒนามาตรฐาน

การปฏิบัติ มิใช่การสร้างสิทธิใหม่ที่กฎหมายไทยมีอยู่แล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอให้กำหนดมาตรฐานกลางในการแจ้งข้อกล่าวหา จัดทำแนวปฏิบัติมาตรฐานสำหรับพนักงานสอบสวน ส่งเสริมการใช้สิทธิในการเข้าถึงทนายความ พัฒนาระบบการบันทึกภาพและเสียงและกลไกตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ กำหนดมาตรการเยียวยาและผลทางกฎหมายเมื่อการแจ้งข้อกล่าวหาไม่เป็นไปตามมาตรฐาน พัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพการแจ้งข้อกล่าวหา และเพิ่มการฝึกอบรมพนักงานสอบสวนด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ผลการวิจัยยังนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ คือ “แบบจำลองการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในการรับทราบข้อกล่าวหาในชั้นสอบสวนแบบบูรณาการ (Integrated Legal Protection Model for the Right to Be Informed of the Accusation)” ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ มาตรฐานการแจ้งข้อกล่าวหา การเข้าถึงทนายความและข้อมูลที่จำเป็น กลไกตรวจสอบและการใช้เทคโนโลยี มาตรการเยียวยา และการพัฒนาศักยภาพพนักงานสอบสวน โดยมุ่งเชื่อมโยงการรับรองสิทธิตามกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิในทางปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการปฏิบัติจริงของพนักงานสอบสวน ศึกษาทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องต่อมาตรฐานที่เสนอ และทดลองใช้แบบจำลองในพื้นที่นำร่องเพื่อประเมินประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณิต ณ นคร. (2563). กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

Ashworth, A. (2015). The criminal process: An evaluative study. (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.

Cape, E. et al. (2010). Effective criminal defence in Europe. Cambridge: Intersentia.

European Parliament & Council of the European Union. (2012). Directive 2012/13/EU of the European Parliament and of the Council of 22 May 2012 on the right to information in criminal proceedings. Official Journal of the European Union, 142(2012), 1-10.

Fair Trials. (2018). The practice of pre-trial detention: Monitoring alternatives and judicial decision-making. London: Fair Trials International.

Jackson, J. D. & Summers, S. J. (2012). The internationalisation of criminal evidence: Beyond the common law and civil law traditions. Cambridge: Cambridge University Press.

Krippendorff, K. (2019). Content Analysis: An Introduction to Its Methodology. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Trechsel, S. (2005). Human rights in criminal proceedings. Oxford: Oxford University Press.

United Nations. (1966). International Covenant on Civil and Political Rights. Retrieved August 26, 2026, from https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

United Nations Office on Drugs and Crime. (2014). Early access to legal aid in criminal justice processes: A handbook for policymakers and practitioners. New York: United Nations.

บทความวิชาการ

การปฏิรูปโปรเตสแตนต์: อำนาจการตีความทางศาสนากับการเปลี่ยนผ่านสู่โลกสมัยใหม่*

THE PROTESTANT REFORMATION: RELIGIOUS INTERPRETIVE AUTHORITY AND THE TRANSITION TO MODERNITY

สุรดา กาลวิบูลย์
Surada Ganwiboon
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย
Faculty of Humanities and Social Sciences, Suratthani Rajabhat University, Suratthani, Thailand
Corresponding author E-mail: surada.gan@sru.ac.th
Tel: 089-451-9619

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์การปฏิรูปโปรเตสแตนต์ผ่านมิติอำนาจการอธิบายคำสอนและกำหนดความเชื่อ ซึ่งแต่เดิมเป็นของศาสนจักร ผู้เขียนตั้งคำถามว่าอำนาจนี้เปลี่ยนไปอย่างไร และเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่โลกสมัยใหม่ของยุโรปอย่างไร การศึกษาใช้เอกสารทางประวัติศาสตร์และงานวิชาการ วิเคราะห์การเคลื่อนไหวของมาร์ติน ลูเธอร์ ผ่านคำถามว่าใครมีสิทธิกำหนดความหมายของบาป การกลับใจ การอภัยบาป และความรอด ผลการศึกษาพบว่า ข้อโต้แย้งของลูเธอร์เริ่มจากการจำหน่ายใบไถ่บาป ก่อนขยายไปสู่การตั้งคำถามต่ออำนาจผูกขาดการตีความพระคัมภีร์ของศาสนจักรโรมันคาทอลิก ฝ่ายโปรเตสแตนต์ถือพระคัมภีร์เป็นหลักสูงสุดในการตรวจสอบคำสอน แต่ผู้อธิบายหลักนี้คือนักเทววิทยาและคริสตจักรโปรเตสแตนต์ ส่วนผู้รับรองว่าคำอธิบายใดมีผลบังคับคือรัฐดินแดน ความเปลี่ยนแปลงนี้สัมพันธ์กับยุโรปสมัยใหม่ตอนต้นสามด้าน ได้แก่ รัฐดินแดนมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดศาสนาและจัดระเบียบสังคม การแปลพระคัมภีร์เป็นภาษาท้องถิ่นรวมถึงแท่นพิมพ์ช่วยส่งเสริมการอ่านและการตรวจสอบตัวบท อีกทั้งการเกิดคริสตจักรหลายกลุ่มทำให้เกิดความหลากหลาย และนำไปสู่ความขัดแย้งและสงครามศาสนา แต่ในระยะยาวได้ผลักดันให้เกิดการแสวงหากรอบการอยู่ร่วมกัน การปฏิรูปโปรเตสแตนต์จึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนา รัฐ ความรู้ และผู้ศรัทธาเปลี่ยนแปลงไป พร้อมกับการเข้าสู่โลกสมัยใหม่ตอนต้นของยุโรป การปฏิรูปจึงไม่ได้ทำให้อำนาจทางศาสนาหมดไป อำนาจบางส่วนถ่ายไปยังคริสตจักรโปรเตสแตนต์ บางส่วนไปผูกกับรัฐดินแดน ผู้เขียนเสนอให้ศึกษาเปรียบเทียบกับพุทธศาสนาในสังคมไทย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีการสื่อสารกับอำนาจการตีความ เทียบกรณีแท่นพิมพ์กับสื่อสังคมออนไลน์

คำสำคัญ: การปฏิรูปโปรเตสแตนต์, มาร์ติน ลูเธอร์, อำนาจการตีความ, ศาสนาและรัฐ, โลกสมัยใหม่

Abstract

This academic article analyses the Protestant Reformation through the dimension of authority over the exposition of doctrine and the definition of belief, which had formerly belonged to the Church. The author asks how that authority changed, and how the change bears on Europe's entry into the modern world. Drawing on historical documents and relevant

* Received 18 July 2026; Revised 27 August 2026; Accepted 31 August 2026

scholarship, the study analyses the movement led by Martin Luther through the question of who holds the right to determine the meaning of sin, repentance, absolution, and salvation. It finds that Luther's objection began with the sale of indulgences and then widened into a challenge to the Roman Catholic Church's monopoly over the interpretation of Scripture. Protestants held Scripture to be the supreme standard against which teaching must be tested, yet those who expounded that standard were the theologians and the Protestant churches, while the party that determined which exposition would hold force was the territorial state. This shift relates to three features of early modern Europe: territorial rulers took a greater role in determining religion and ordering society; vernacular translation of the Bible together with the printing press broadened reading and textual scrutiny; and the emergence of multiple churches produced religious diversity. Although this diversity gave rise to conflict and religious war, in the longer term it pressed European society to seek a framework for living together. The Protestant Reformation was therefore one of the conditions under which the relationship between religion, the state, knowledge, and the believer was transformed, alongside Europe's entry into the early modern world. The Reformation did not bring religious authority to an end. Part of that authority passed to the Protestant churches, and part became bound up with the territorial state. The author proposes a comparative study of Buddhism in Thai society, and a study of communication technology and interpretive authority, comparing the printing press with social media.

Keywords: Protestant Reformation, Martin Luther, Interpretive Authority, Religion and State, Modernity

บทนำ

ก่อนหน้าการปฏิรูปโปรเตสแตนต์ ศาสนจักรโรมันคาทอลิกดำรงสถานะเป็นสถาบันหลักที่ทรงอิทธิพลในการผูกขาดและกำกับระเบียบชีวิตทางศาสนาของคริสตชนในยุโรปตะวันตก อำนาจของศาสนจักรดำเนินผ่านโครงสร้างหลายระดับ และครอบคลุมทั้งการประกอบพิธีกรรม การถ่ายทอดคำสอน และการกำหนดกรอบที่คริสตชนใช้เข้าใจตนเอง พระเจ้า และความรอด ศาสนจักรจึงมีบทบาทในการอธิบายเรื่องบาป การกลับใจ การอภัยบาป ความตาย และไฟชำระ รวมถึงการวางระเบียบชีวิตทางศาสนาและความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับสังคม กรณีการจำหน่ายใบไถ่บาปทำให้อำนาจดังกล่าวปรากฏชัด เพราะเชื่อมคำสอนเรื่องบาปและโทษในไฟชำระเข้ากับอำนาจของสถาบัน แนวปฏิบัติทางศาสนา และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของศาสนจักร ลูเธอร์ตั้งข้อโต้แย้งต่อความเชื่อมโยงระหว่างคำสอน อำนาจของสถาบัน และผลประโยชน์ดังกล่าว พร้อมตั้งคำถามว่า ศาสนจักรมีสิทธิเพียงใดในการกำหนดความหมายของการกลับใจ การอภัยบาป และความรอด ข้อโต้แย้งที่ปรากฏในข้อเสนอ 95 ประการ (Ninety - Five Theses) แพร่กระจายภายใต้ความเปลี่ยนแปลงทางความคิดและเทคโนโลยีของยุคสมัย กระแสมนุษยนิยมยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาส่งเสริมการกลับไปอ่านตัวบทดั้งเดิม ขณะที่แท่นพิมพ์ทำให้ข้อถกเถียงได้รับการพิมพ์ซ้ำและเผยแพร่สู่สาธารณะอย่างรวดเร็ว ความสนใจในการอ่านพระคัมภีร์โดยตรงยิ่งทำให้ข้อถกเถียงเรื่องใบไถ่บาปขยายไปสู่คำถามที่ว่า ใครมีอำนาจอธิบายพระคัมภีร์และกำหนดคำสอนทางศาสนา ข้อขัดแย้งได้ค่อย ๆ พัฒนาจากปัญหาเรื่องใบไถ่บาปไปสู่ความเปลี่ยนแปลงด้านศาสนา สถาบัน การเมือง และสังคม แม้การศึกษาที่ผ่านมามักวิเคราะห์การปฏิรูปโปรเตสแตนต์แบบแยกส่วน เช่น มิติเทววิทยา ปัญหาใบไถ่บาป หรือการเมืองของรัฐดินแดน แต่บทความนี้มุ่งผสานมิติดังกล่าวเข้าด้วยกันผ่านกรอบบูรณาการ ‘อำนาจการตีความทางศาสนา’ โดยตั้งคำถาม

หลักว่า การปฏิรูปเปลี่ยนผู้มีสิทธิอธิบายคำสอนและกำหนดความเชื่ออย่างไร รวมถึงทำให้อำนาจซึ่งเคยมีศาสนจักรเป็นศูนย์กลางกระจายไปสู่คริสตจักรโปรเตสแตนต์ รัฐดินแดน นักเทววิทยา และชุมชนผู้ศรัทธาในลักษณะใด

การดำเนินเรื่องในบทความนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ส่วนแรก วิเคราะห์เงื่อนไขก่อนการปฏิรูป ได้แก่ อำนาจของศาสนจักรปลายยุคกลาง ปัญหาภายในสถาบัน ข้อจำกัดในการเข้าถึงพระคัมภีร์ และบทบาทของภาษา ความรู้ และแท่นพิมพ์ ส่วนที่สอง วิเคราะห์กรณีใบไถ่บาปและการเคลื่อนไหวของมาร์ติน ลูเธอร์ ซึ่งส่งผลให้อำนาจการตีความของศาสนจักรถูกตั้งคำถามอย่างชัดเจน ส่วนที่สาม พิจารณาการจัดวางโครงสร้างอำนาจการตีความขึ้นใหม่ในความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุโรปสมัยใหม่ตอนต้น ผ่านการขยายบทบาทของรัฐดินแดน วัฒนธรรมการอ่าน บทบาทของผู้ศรัทธา ความหลากหลายทางศาสนา และการถกเถียงเรื่องเสรีภาพทางมโนธรรมในระยะยาว

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง

ในบทความนี้ “อำนาจการตีความทางศาสนา” หมายถึงสิทธิและความชอบธรรมของบุคคลหรือสถาบันในการอธิบายพระคัมภีร์ กำหนดคำสอนและพิธีกรรม รวมถึงวินิจฉัยว่าความเชื่อใดถูกต้องและควรยึดถือในชุมชนศาสนา อำนาจดังกล่าวทำงานอย่างน้อยสามด้าน ได้แก่ การอธิบายความหมายของตัวบท การกำหนดรูปแบบพิธีกรรม และการตัดสินเรื่องความเชื่อกับแนวปฏิบัติของผู้ศรัทธา การปฏิรูปทำให้อำนาจเหล่านี้กระจายและเปลี่ยนรูป พร้อมกับจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างพระคัมภีร์ นักเทววิทยา คริสตจักร รัฐ และชุมชนผู้ศรัทธาขึ้นใหม่

เงื่อนไขของการเปลี่ยนผ่าน

การปฏิรูปโปรเตสแตนต์ในคริสต์ศตวรรษที่ 16 เกิดจากเงื่อนไขหลายด้านที่สะสมอยู่ในยุโรปตะวันตกเป็นเวลานาน ศาสนจักรโรมันคาทอลิกดำรงอำนาจผ่านโครงสร้างของสถาบัน คำสอน พิธีกรรม และบทบาทในการอธิบายเรื่องบาปกับความรอด อย่างไรก็ตาม ปัญหาภายในศาสนจักร ข้อจำกัดในการเข้าถึงพระคัมภีร์ และข้อถกเถียงเรื่องใบไถ่บาปทำให้อำนาจดังกล่าวเริ่มถูกตั้งคำถาม ขณะเดียวกัน การกลับไปศึกษาพระคัมภีร์ในภาษาต้นฉบับและการแพร่หลายของแท่นพิมพ์ได้เปิดช่องทางใหม่ในการศึกษาและเผยแพร่ความรู้ทางศาสนา ปัจจัยเหล่านี้ทำให้อำนาจการตีความซึ่งเคยมีศาสนจักรเป็นศูนย์กลางเริ่มสั่นคลอน และช่วยให้ข้อโต้แย้งของมาร์ติน ลูเธอร์ขยายตัวเป็นกระบวนการปฏิรูปในเวลาต่อมา

1. ศาสนจักรในฐานะสถาบันอำนาจของยุโรปยุคกลาง ภายหลังจักรวรรดิโรมันตะวันตกล่มสลาย ระเบียบเดิมของยุโรปตะวันตกยังหลงเหลืออยู่ในหมู่ชนชั้นนำท้องถิ่น เมืองบางแห่ง และธรรมเนียมกฎหมายที่สืบทอดมาจากโรมัน แต่ขาดศูนย์กลางที่เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าเป็นระบบเดียวกัน ท่ามกลางสภาพดังกล่าว ศาสนจักรเป็นสถาบันหนึ่งที่สามารถรักษาโครงสร้าง บุคลากร เครือข่าย และอำนาจทางศาสนาไว้ได้อย่างต่อเนื่อง (History.com Editors, 2026) อำนาจของศาสนจักรครอบคลุมทั้งการประกอบพิธีกรรม การถ่ายทอดคำสอน และการกำกับระเบียบของสังคมคริสตชน อำนาจนี้ปรากฏผ่านบทบาทของพระสันตะปาปา ความสัมพันธ์กับกษัตริย์และผู้ปกครอง การประกาศปัพพาชนียกรรม และกลไกที่ใช้ควบคุมความถูกต้องของความเชื่อ (สุรพศ ทวีศักดิ์, 2563) ศาสนจักรจึงมีบทบาทสำคัญในการวางกรอบที่คริสตชนใช้เข้าใจบาป การกลับใจ การอภัยบาป ความตาย ไฟชำระ และความรอด อำนาจการตีความดังกล่าวแทรกอยู่ในพิธีกรรม ระเบียบสังคม การเมือง และความเชื่อทางศาสนาของผู้คน

2. ปัญหาเชิงสถาบันของศาสนจักรปลายยุคกลาง ในช่วงปลายยุคกลาง ศาสนจักรเผชิญปัญหาด้านการบริหาร การแต่งตั้งตำแหน่งทางศาสนา วินัยของนักบวช และความประพฤติของผู้นำศาสนาบางกลุ่ม ปัญหาเหล่านี้ปรากฏผ่านการดำรงตำแหน่งโดยไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่จริง และการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางศาสนาโดยมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องจนบดบังหน้าที่ด้านการดูแลผู้ศรัทธา กรณีศึกษาสำคัญ ได้แก่ อัลเบรคท์แห่งไมนซ์ (Albrecht of Mainz) ซึ่งประสบภาวะหนี้สินจากการสั่งสมตำแหน่งทางศาสนา และนำรายได้บางส่วนจากการ

จำหน่ายใบไถ่บาปไปชำระหนี้ดังกล่าว ส่วนความฟุ่มเฟือยและความประพฤติส่วนพระองค์ของสมเด็จพระสันตะปาปาอเล็กซานเดอร์ที่ 6 ก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง (McGrath, A. E., 2021) ปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องระหว่างอำนาจของศาสนจักรกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสถาบัน เมื่อผู้ใช้อำนาจสูญเสียความน่าเชื่อถือ สิทธิของศาสนจักรในการกำกับคำสอน รวมถึงการตีความทางศาสนาจึงเริ่มถูกตั้งคำถามตามไปด้วย

3. ปัญหาเชิงคำสอนและอำนาจในการอธิบายความรอด ปัญหาภายในศาสนจักรเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับข้อถกเถียงทางเทววิทยา โดยเฉพาะคำสอนเรื่องบาป การกลับใจ การอภัยบาป และความรอด ศาสนจักรเป็นสถาบันหลักที่อธิบายคำสอนเหล่านี้แก่คริสตชน ซึ่งให้ความสำคัญกับการอภัยบาปเพราะเกี่ยวข้องกับชะตาของวิญญาณทั้งในโลกนี้และโลกหน้า (สุรพศ ทวีศักดิ์, 2563) สิทธิในการอธิบายเรื่องบาปและการอภัยบาปจึงมีผลโดยตรงต่อความกลัว ความหวัง และการดำเนินชีวิตของผู้ศรัทธา ข้อถกเถียงเรื่องใบไถ่บาปทำให้เกิดคำถามว่าศาสนจักรมีอำนาจเพียงใดในการประกาศลดหย่อนโทษชั่วคราวอันเนื่องจากบาป และควรอธิบายแนวปฏิบัตินี้ต่อผู้ศรัทธาอย่างไร ปัญหาใบไถ่บาปจึงเกี่ยวข้องทั้งกับความหมายของคำสอนและการใช้อำนาจของศาสนจักรในทางปฏิบัติ

4. ข้อจำกัดทางสังคมในการเข้าถึงคำสอน ข้อจำกัดด้านภาษาและการเข้าถึงตัวบทช่วยเสริมอำนาจการตีความของศาสนจักร คริสตชนทั่วไปอ่านพระคัมภีร์ด้วยตนเองได้ยาก เนื่องจากพระคัมภีร์และพิธีกรรมส่วนใหญ่ใช้ภาษาละติน ขณะที่ประชาชนใช้ภาษาท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน แม้เนื้อหาพระคัมภีร์จะได้รับการถ่ายทอดผ่านพิธีกรรม คำเทศนา และภาพทางศาสนา ผู้ศรัทธาส่วนใหญ่ยังต้องอาศัยนักบวชเป็นตัวกลางในการเข้าถึงและทำความเข้าใจคำสอน (McGrath, A. E., 2021) ศาสนจักรจึงมีบทบาททั้งในการประกอบพิธีกรรม ถ่ายทอดความรู้ และอธิบายความจริงทางศาสนา เมื่อผู้ศรัทธาเข้าถึงตัวบทได้อย่างจำกัด อำนาจในการอธิบายความหมายของตัวบทจึงยังคงอยู่กับศาสนจักรเป็นหลัก

5. ใบไถ่บาปกับปัญหาเชิงสถาบันและคำสอน ใบไถ่บาปมีพื้นฐานมาจากคำสอนเรื่องบาป โทษชั่วคราวอันเนื่องจากบาป และไฟชำระ แต่การนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ในช่วงปลายยุคกลางกลับเกี่ยวข้องโดยตรงกับการระดมทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของศาสนจักร กรณีโยฮันน์ เท็ตเซิล (Johann Tetzel) แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงดังกล่าวอย่างชัดเจน เท็ตเซิลได้รับมอบหมายให้เทศน์ส่งเสริมการจำหน่ายใบไถ่บาปเพื่อระดมทุนก่อสร้างมหาวิหารนักบุญเปโตร (St. Peter's Basilica) โดยรายได้ส่วนหนึ่งจากการจำหน่ายใบไถ่บาปถูกนำไปชำระหนี้ของอัลเบรคท์ แห่งไมนซ์ วาทะซึ่งมักได้รับการอ้างอิงจากการเทศนาของเท็ตเซิลที่ว่า “ตราบที่เหรียญกระทบก้นหีบ วิญญาณย่อมโผบินออกจากไฟชำระ” เชื่อมโยงเงิน ความกลัว และความหวังว่าจะลดโทษในไฟชำระเข้าด้วยกัน (McGrath, A. E., 2021) กรณีนี้ทำให้ปัญหาด้านคำสอน อำนาจของสถาบัน และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจปรากฏอยู่ในแนวปฏิบัติเดียวกัน และส่งผลโดยตรงต่อความกลัวกับความหวังของผู้ศรัทธา

6. พระคัมภีร์ ภาษา และแท่นพิมพ์ในฐานะเงื่อนไขใหม่ ความเปลี่ยนแปลงทางความคิดและเทคโนโลยีในช่วงปลายยุคกลางได้เปิดช่องทางใหม่ในการศึกษาและเผยแพร่ความรู้ทางศาสนา กระแสมนุษยนิยมยุคฟื้นฟูศิลปวิทยา โดยเฉพาะแนวคิด *ad fontes* หรือการกลับไปอ่านตัวบทในภาษาต้นฉบับ ส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาพระคัมภีร์ในภาษากรีกและฮีบรูมากขึ้น การจัดพิมพ์พันธสัญญาใหม่ภาษากรีกโดยเดสิเดริอุส อีราสมุส (Desiderius Erasmus) ใน ค.ศ. 1516 แสดงให้เห็นความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของการตรวจสอบและเปรียบเทียบตัวบทในภาษาต้นฉบับ กระบวนการนี้ไม่ได้ทำให้ธรรมประเพณีหมดความสำคัญ แต่เพิ่มความรู้ด้านภาษาและตัวบทที่ใช้ตรวจสอบคำอธิบายซึ่งสืบทอดอยู่ในศาสนจักร อีกทั้งเทคโนโลยีการพิมพ์ทำให้ความรู้และข้อถกเถียงทางศาสนาแพร่กระจายได้รวดเร็วและกว้างขวางขึ้น การพัฒนาแท่นพิมพ์แบบตัวเรียงโลหะของโยฮันเนส กูเทนเบิร์ก (Johannes Gutenberg) ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 ทำให้พระคัมภีร์ งานเทววิทยา และข้อวิพากษ์ต่อศาสนจักรได้รับการพิมพ์ซ้ำและเผยแพร่ไปสู่ผู้อ่านจำนวนมาก การศึกษาภาษาต้นฉบับทำให้ผู้ศึกษาตรวจสอบคำอธิบายทาง

ศาสนาได้ละเอียดขึ้น ส่วนแท่นพิมพ์ช่วยเผยแพร่ผลการศึกษาและข้อโต้แย้งเหล่านั้นสู่สาธารณะ (McGrath, A. E., 2021) ปัจจัยทั้งสองด้านทำให้ข้อโต้แย้งของลูเธอร์เผยแพร่พ้นจากวงวิชาการและเมืองวิตเทนแบร์ก ก่อนขยายตัวเป็นกระบวนการปฏิรูปในวงกว้าง ภาษาและแท่นพิมพ์ไม่ได้ก่อให้เกิดการปฏิรูปด้วยตนเอง แต่ช่วยให้ข้อขัดแย้งเรื่องอำนาจการตีความแพร่กระจายและได้รับการสนับสนุนจากผู้คนในพื้นที่ต่าง ๆ ในระดับที่กว้างขึ้น

โดยสรุป การปฏิรูปเกิดขึ้นท่ามกลางปัญหาภายในศาสนจักร ข้อถกเถียงเรื่องคำสอน ข้อจำกัดในการเข้าถึงพระคัมภีร์ และช่องทางใหม่ในการศึกษาและเผยแพร่ตัวบท เงื่อนไขเหล่านี้ทำให้ข้อโต้แย้งเรื่องใบไถ่บาปของลูเธอร์ขยายไปสู่คำถามที่กว้างขึ้นว่า ใครมีสิทธิอธิบายคำสอนและกำหนดความเชื่อทางศาสนา

การปฏิรูป

กรณีใบไถ่บาปเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้อำนาจของศาสนจักรถูกตั้งคำถามอย่างเปิดเผย ข้อโต้แย้งของมาร์ติน ลูเธอร์เริ่มจากการวิจารณ์การเทศน์ชักชวนให้ซื้อใบไถ่บาป ซึ่งเชื่อมคำสอนเรื่องบาปและการลดโทษในไฟชำระเข้ากับการระดมทุน เมื่อข้อขัดแย้งขยายตัว ประเด็นจึงครอบคลุมถึงความหมายของการกลับใจ การอภัยบาป และความรอด ตลอดจนที่มาของอำนาจในการตีความพระคัมภีร์ ขอบเขตอำนาจของพระสันตะปาปา และความชอบธรรมของโครงสร้างศาสนจักร ข้อถกเถียงเรื่องใบไถ่บาปจึงพัฒนาจากการวิจารณ์แนวปฏิบัติเฉพาะเรื่องไปสู่ความขัดแย้งทางคำสอนและสถาบัน (McGrath, A. E., 2021); (Ocker, C., 2018)

1. ข้อเสนอ 95 ประการ: จากหัวข้ออภิปรายสู่การถกเถียงสาธารณะ มาร์ติน ลูเธอร์ (ค.ศ. 1483 - 1546) เป็นนักบวชคณะออกัสตินชาวเยอรมันและศาสตราจารย์ด้านพระคัมภีร์ศึกษาประจำมหาวิทยาลัยวิตเทนแบร์ก ใน ค.ศ. 1517 เขาเขียนข้อเสนอ 95 ประการขึ้นเพื่อเปิดการอภิปรายทางวิชาการเรื่องใบไถ่บาป เอกสารนี้มีสถานะเป็นหัวข้ออภิปรายเชิงเทววิทยา (Academic Disputation) ไม่ใช่แถลงการณ์ทางการเมืองเพื่อสถาปนานิกายใหม่ ข้อโต้แย้งของเขาจึงมีน้ำหนัก เพราะมาจากนักบวชและนักวิชาการพระคัมภีร์ภายในคริสตจักรเอง (McGrath, A. E., 2021) ลูเธอร์มุ่งวิจารณ์การเทศน์เรื่องใบไถ่บาป โดยเฉพาะคำอธิบายที่ทำให้ผู้ศรัทธาเข้าใจว่าการจ่ายเงินสัมพันธ์กับการลดโทษของวิญญาณในไฟชำระ ในข้อเสนอที่ 27 เขากล่าวถึงคำเทศน์ที่ผูกการจ่ายเงินเข้ากับการพ้นจากไฟชำระ และวิจารณ์ผู้ที่สอนเช่นนั้นว่ากำลังเทศน์คำสอนของมนุษย์แทนคำสอนของพระเจ้า (Luther, M., 1517) ผลของเอกสารนี้ไม่ได้จำกัดอยู่ในวงวิชาการหรือในเมืองวิตเทนแบร์ก เทคโนโลยีการพิมพ์ทำให้ข้อโต้แย้งของลูเธอร์เผยแพร่สู่สาธารณะอย่างรวดเร็ว ภายในเวลาไม่นาน ฉบับภาษาเยอรมันได้รับการพิมพ์ซ้ำและกระจายไปในดินแดนที่ใช้ภาษาเยอรมัน (DK., 2013); (Pettegree, A., 2017) หัวข้ออภิปรายทางเทววิทยาจึงกลายเป็นชนวนของการถกเถียงในวงกว้างเรื่องที่มาและขอบเขตของอำนาจทางศาสนา

2. การกลับใจกับขอบเขตอำนาจของศาสนจักร จากปัญหาการจำหน่ายใบไถ่บาป ลูเธอร์ขยายคำถามไปสู่ความหมายของการกลับใจ การอภัยบาป และความรอด ข้อเสนอที่ 1 - 2 ในข้อเสนอ 95 ประการ วางหลักไว้ว่าชีวิตทั้งหมดของผู้ศรัทธาควรเป็นกระบวนการกลับใจ และการกลับใจไม่ควรถูกจำกัดไว้เพียงศีลอภัยบาปที่ประกอบโดยนักบวช (Luther, M., 1517) การกลับใจในความหมายนี้ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงภายในและการดำเนินชีวิตของผู้ศรัทธาต่อพระเจ้า ไม่ใช่การกระทำเชิงพิธีกรรมเป็นครั้งคราว เมื่อการกลับใจเป็นเรื่องของชีวิตทั้งชีวิต ใบไถ่บาปก็ไม่อาจทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ผู้ศรัทธาพึ่งพาแทนการกลับใจได้ ข้อเรียกร้องของลูเธอร์จึงแตะถึงคำถามที่ลึกกว่าเรื่องการระดมทุนหรือพิธีกรรม คือคำถามว่าศาสนจักรมีอำนาจเพียงใดในการกำกับความหมายของบาป การกลับใจ การอภัยบาป และความรอด และท้ายที่สุดคือคำถามว่าใครมีสิทธิอธิบายความจริงทางศาสนาให้แก่ผู้ศรัทธา

3. จากการโต้แย้งทางเทววิทยาสู่ข้อเรียกร้องในการปฏิรูป เมื่อข้อถกเถียงเรื่องใบไถ่บาปขยายตัว คำถามเรื่องการกลับใจ การอภัยบาป และความรอดได้เชื่อมโยงไปถึงโครงสร้างอำนาจของศาสนจักร ขอบเขตอำนาจของพระสันตะปาปา และบทบาทของคริสตจักรท้องถิ่น ในเวลาต่อมา ฝ่ายปฏิรูปเสนอให้คริสตจักรท้องถิ่น

มีอำนาจจัดระเบียบชีวิตทางศาสนามากขึ้น สนับสนุนการใช้ภาษาท้องถิ่นในพิธีกรรม และอนุญาตให้นักบวชสมรสได้ (McGrath, A. E., 2021) ข้อเรียกร้องเหล่านี้กระทบทั้งผู้มีอำนาจวินิจฉัยคำสอน ผู้กำหนดรูปแบบพิธีกรรม และผู้ควบคุมโครงสร้างของคริสตจักร ข้อโต้แย้งซึ่งเริ่มจากใบไถ่บาปจึงนำไปสู่การจัดวางอำนาจทางศาสนาใหม่ทั้งในระดับคำสอนและสถาบัน

4. สภาจักรวรรดิแห่งสเปเยอร์ และที่มาของคำว่า โปรเตสแตนต์ ข้อขัดแย้งที่เริ่มจากคำสอนและโครงสร้างศาสนจักรได้เข้าสู่การเมืองของจักรวรรดิโรมันอันศักดิ์สิทธิ์ผ่านการประชุมไดเอต (Imperial Diet) ซึ่งเป็นสภาของฐานันดรแห่งจักรวรรดิ (Ocker, C., 2018) ในการประชุมไดเอตแห่งสเปเยอร์ครั้งที่สอง (Second Diet of Speyer) ค.ศ. 1529 ที่ประชุมมีมติให้กลับมาบังคับใช้มาตรการต่อต้านคำสอนของลูเธอร์อย่างเข้มงวดขึ้น เจ้าผู้ครองรัฐและตัวแทนนครจักรวรรดิที่สนับสนุนการปฏิรูปจึงยื่นคำประท้วง หรือ *protestatio* เพื่อประกาศว่าไม่อาจยอมรับมติดังกล่าว เหตุการณ์นี้จึงเป็นที่มาของคำเรียกกลุ่มผู้สนับสนุนการปฏิรูปว่า “โปรเตสแตนต์” ในเวลาต่อมา (Encyclopaedia Britannica, 2024a) คำประท้วงที่สเปเยอร์แสดงให้เห็นว่า ข้อถกเถียงเรื่องอำนาจทางศาสนาได้ขยายไปสู่คำถามว่า สภาจักรวรรดิ เจ้าผู้ครองรัฐ หรือศาสนจักรควรมีสิทธิกำหนดความเชื่อในแต่ละดินแดนเพียงใด การปฏิรูปจึงเกี่ยวข้องทั้งกับการตีความคำสอนและอำนาจทางการเมืองที่ทำให้คำสอนหนึ่งได้รับการยอมรับหรือถูกจำกัดในทางปฏิบัติ

5. การเกิดขึ้นของโปรเตสแตนต์: การจัดวางอำนาจการตีความใหม่ เมื่อการปฏิรูปพัฒนาไปสู่การก่อรูปของคริสตจักรโปรเตสแตนต์ ความสัมพันธ์ระหว่างพระคัมภีร์ คำสอน ศาสนจักร และผู้ศรัทธาจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แนวคิดสำคัญของเทววิทยาโปรเตสแตนต์หลายสายในเวลาต่อมามักสรุปผ่านหลักสามประการ ได้แก่ *sola scriptura* หรือพระคัมภีร์เท่านั้น *sola fide* หรือความเชื่อเท่านั้น และ *sola gratia* หรือพระคุณเท่านั้น หลัก *sola scriptura* ถือว่าพระคัมภีร์เป็นหลักสูงสุดในการวินิจฉัยคำสอน ส่วน *sola fide* อธิบายว่ามนุษย์ได้รับความชอบธรรมโดยความเชื่อ และ *sola gratia* ยืนยันว่าความรอดเกิดจากพระคุณของพระเจ้า ไม่ได้เกิดจากคุณความดีที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตนเอง (McGrath, A. E., 2021) หลักทั้งสามทำให้ฐานที่ใช้กำหนดคำสอนและอธิบายความรอดเปลี่ยนแปลงไป ฝ่ายโปรเตสแตนต์ถือพระคัมภีร์เป็นหลักสูงสุดในการตรวจสอบคำสอน ขณะที่ความเชื่อและพระคุณของพระเจ้าเป็นหลักสำคัญในการอธิบายว่ามนุษย์ได้รับความชอบธรรมและความรอดอย่างไร อย่างไรก็ตาม การถือพระคัมภีร์เป็นหลักไม่ได้หมายความว่าผู้ศรัทธาแต่ละคนสามารถตีความได้อย่างอิสระทั้งหมด นักเทววิทยา คริสตจักรโปรเตสแตนต์ ชุมชนผู้ศรัทธา และรัฐดินแดนต่างเข้ามามีบทบาทในการอธิบายพระคัมภีร์ กำหนดคำสอน และจัดระเบียบชีวิตทางศาสนา อำนาจการตีความจึงไม่ได้หายไป แต่กระจายไปสู่บุคคลและสถาบันหลายฝ่ายมากขึ้น

การปฏิรูปกับการเปลี่ยนผ่านสู่โลกสมัยใหม่

การปฏิรูปโปรเตสแตนต์ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนจักร รัฐ พระคัมภีร์ และผู้ศรัทธาเปลี่ยนแปลงไป ความเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป เห็นได้จากการเกิดศูนย์อำนาจทางการเมืองและศาสนาหลายแห่ง การขยายตัวของวัฒนธรรมการอ่านและการถกเถียง รวมถึงความหลากหลายทางศาสนาที่ทำให้ยุโรปไม่อาจกลับไปสู่เอกภาพแบบเดิมได้ เนื้อหาส่วนนี้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงสามด้าน ได้แก่ บทบาทที่เพิ่มขึ้นของรัฐดินแดน วัฒนธรรมการอ่านและบทบาทของผู้ศรัทธา และการอยู่ร่วมกับความแตกต่างทางศาสนาในยุโรปสมัยใหม่ตอนต้น

1. บทบาทที่เพิ่มขึ้นของรัฐดินแดน ภายหลังการประชุมไดเอตแห่งวอร์มส์ (Diet of Worms) ค.ศ. 1521 ซึ่งมีมติประณามคำสอนของลูเธอร์ ฟรีดริชผู้ทรงปรีชาญาณ (Frederick the Wise) ให้ความคุ้มครองลูเธอร์จนรอดพ้นจากการลงโทษ และมีโอกาสพัฒนาความคิดของตนต่อไป การคุ้มครองนี้ทำให้ข้อขัดแย้งทางเทววิทยาไม่ยุติลงในฐานะคดีความเชื่อของนักบวชคนหนึ่ง ขณะเดียวกัน เจ้าผู้ครองรัฐเยอรมันบางรัฐก็เข้ามาให้การรับรองคุ้มครอง และสนับสนุนการเผยแพร่แนวคิดการปฏิรูปภายในดินแดนของตน (McGrath, A. E., 2021) ข้อถกเถียง

เรื่องคำสอนจึงเชื่อมโยงกับดุลอำนาจระหว่างจักรพรรดิ ศาสนจักร และเจ้าผู้ครองรัฐภายในจักรวรรดิโรมันอันศักดิ์สิทธิ์ เจ้าผู้ครองรัฐเยอรมันสนับสนุนการปฏิรูปด้วยเหตุผลทั้งทางศาสนาและทางการเมือง การสนับสนุนดังกล่าวช่วยให้คริสตจักรโปรเตสแตนต์จัดระเบียบคำสอน พิธีกรรม การศึกษา และโครงสร้างภายในดินแดนของตนได้มากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านการรับรองจากโรม ซึ่งเป็นศูนย์กลางการปกครองของศาสนจักร อย่างที่เคยเป็นมา (DK., 2013); (Encyclopaedia Britannica, 2024b) รัฐดินแดนจึงมีบทบาทสำคัญในการรับรองว่า คำสอน และแนวปฏิบัติทางศาสนาแบบใดจะมีผลภายในเขตอำนาจของตน การปฏิรูปจึงไม่ได้ทำให้อำนาจเคลื่อนไปสู่ผู้ศรัทธาเพียงฝ่ายเดียว แต่ยังเพิ่มอำนาจของเจ้าผู้ครองรัฐในการกำหนดระเบียบทางศาสนาด้วย

บทบาทดังกล่าวปรากฏชัดในสันติภาพเอาก์สบวร์ค (Peace of Augsburg) ค.ศ. 1555 ซึ่งรับรองสิทธิของเจ้าผู้ครองรัฐในการเลือกศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกหรือลูเธอรันให้แก่ดินแดนของตน หลักการดังกล่าวได้รับการประมวลในเวลาต่อมาผ่านภาษิต*ละติน cuius regio, eius religio* (“ผู้ปกครองดินแดนใด ย่อมมีสิทธิกำหนดศาสนาของดินแดนนั้น”) ข้อตกลงนี้ยังไม่รับรองเสรีภาพทางศาสนาของประชาชน และไม่ครอบคลุมโปรเตสแตนต์ทุกสาย แต่แสดงให้เห็นว่า รัฐดินแดนมีอำนาจกำหนดระเบียบทางศาสนามากขึ้นอย่างชัดเจน (Encyclopaedia Britannica, 2024b) การปฏิรูปจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สนับสนุนการขยายอำนาจของรัฐดินแดน โดยเฉพาะอำนาจในการกำหนดศาสนา การศึกษา และระเบียบภายใน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนี้ยังไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นการเกิด "รัฐสมัยใหม่" โดยตรง เพราะรัฐสมัยใหม่ก่อรูปขึ้นจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งสงคราม การคลัง กฎหมาย การบริหาร และเศรษฐกิจ ความสำคัญของการปฏิรูปในประเด็นนี้อยู่ที่การลดอำนาจของศาสนจักรในการกำหนดระเบียบทางศาสนาเพียงฝ่ายเดียว และเพิ่มบทบาทของรัฐดินแดนในการตัดสินว่า คำสอนแบบใดจะได้รับการรับรองภายในเขตอำนาจของตน

2. การอ่านพระคัมภีร์กับการกระจายอำนาจการตีความ การแปลพระคัมภีร์เป็นภาษาท้องถิ่น เทคโนโลยีการพิมพ์ และการขยายตัวของการศึกษา ทำให้ผู้ศรัทธาบางกลุ่มเข้าถึงพระคัมภีร์ได้มากขึ้น หลัก *sola scriptura* ถือว่าพระคัมภีร์เป็นหลักสูงสุดในการวินิจฉัยคำสอน การอ่านและศึกษาพระคัมภีร์จึงมีความสำคัญมากขึ้นในชีวิตทางศาสนา เมื่อพระคัมภีร์ฉบับภาษาท้องถิ่นสามารถผลิตและเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง กลุ่มผู้อ่านจึงขยายตัวตามไปด้วย ขณะเดียวกัน โรงเรียนและมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาภาษาพระคัมภีร์ และเทววิทยา (McGrath, A. E., 2021); (Pettegree, A., 2017) อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงพระคัมภีร์ไม่ได้ทำให้ผู้ศรัทธาเป็นอิสระจากอำนาจทางศาสนาโดยทันที การอ่านและการตีความยังอยู่ภายใต้คำสอนของคริสตจักร คำอธิบายของนักเทววิทยา การศึกษาของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย รวมทั้งกฎระเบียบของรัฐดินแดน ผู้ศรัทธาบางกลุ่มมีโอกาสอ่านพระคัมภีร์และรับผิดชอบต่อความเชื่อของตนมากขึ้น แต่คริสตจักรโปรเตสแตนต์และรัฐก็เข้ามากำกับการอ่านและการตีความด้วยเช่นกัน ดังนั้น ความเปลี่ยนแปลงสำคัญของการปฏิรูปโปรเตสแตนต์จึงไม่ได้อยู่ที่การทำให้อำนาจการตีความหมดไป หากอยู่ที่การทำให้อำนาจดังกล่าวกระจายออกจากศาสนจักรโรมันคาทอลิกไปสู่นักเทววิทยา สถาบันการศึกษา คริสตจักรโปรเตสแตนต์ รัฐดินแดน และผู้อ่านมากขึ้น วัฒนธรรมการอ่าน การใช้ภาษาท้องถิ่น และการตรวจสอบตัวบทจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนผ่านสู่โลกสมัยใหม่ตอนต้น ซึ่งความจริงทางศาสนาเริ่มถูกอภิปราย ตรวจสอบ และตีความในพื้นที่ที่หลากหลายกว่าเดิม

3. จากเอกภาพศาสนาสู่การอยู่กับความแตกต่าง เมื่อศาสนจักรโรมันคาทอลิกไม่อาจรักษาสถานะศูนย์กลางของการตีความไว้ในรูปเดิม ยุโรปจึงเกิดศูนย์อำนาจทางศาสนาและการเมืองหลายแห่ง การปฏิรูปนำไปสู่คริสตจักรโปรเตสแตนต์หลายสาย เช่น ลูเธอรัน คริสตจักรสายปฏิรูป (Reformed) และแองกลิกัน คริสตจักรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับพระคัมภีร์และตั้งคำถามต่ออำนาจของพระสันตะปาปาเช่นเดียวกัน แต่มีความเห็นต่างกันในเรื่องคำสอน ศีลศักดิ์สิทธิ์ พิธีกรรม และโครงสร้างคริสตจักร การท้าทายศูนย์กลางการตีความเดิมจึงไม่ได้สร้างเอกภาพชุดใหม่ หากทำให้การตีความพระคัมภีร์และการจัดระเบียบชีวิตทางศาสนาพัฒนาไปหลายทิศทาง (McGrath, A. E., 2021); (Ocker, C., 2018) ศาสนจักรคาทอลิกตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วยการ

ปฏิรูปภายใน สภาแห่งเทรนต์ (Council of Trent) ค.ศ. 1545 - 1563 ยืนยันและกำหนดคำสอนคาทอลิกให้ชัดเจนขึ้น พร้อมกับปรับปรุงวินัยนักบวช การอบรมบุคลากร และการบริหารศาสนจักร นอกจากนี้ ศาสนจักรยังควบคุมการเผยแพร่งานเขียนที่เห็นว่าเป็นภัยต่อเอกภาพทางความเชื่อผ่านบัญชีหนังสือต้องห้าม หรือ *Index Librorum Prohibitorum* (Fastiggi, R., 2020) การตอบสนองนี้แสดงให้เห็นว่า ข้อขัดแย้งระหว่างคาทอลิกกับโปรเตสแตนต์ทำให้แต่ละฝ่ายต้องกำหนดคำสอนและวิธีควบคุมความเชื่อของตนให้ชัดเจนขึ้น

การมีศูนย์อำนาจทางศาสนาหลายแห่งไม่ได้ทำให้เกิดเสรีภาพหรือการผ่อนปรนทางศาสนา (religious toleration ที่มักแปลว่าขันติธรรมทางศาสนา) ขึ้นทันที ผู้เขียนเลือกใช้คำว่าการผ่อนปรนในความหมายที่ผู้มีอำนาจยอมให้กลุ่มซึ่งเชื่อต่างจากตนดำรงอยู่ได้ ทั้งที่ยังถือว่าความเชื่อนั้นไม่ถูกต้อง จึงยังไม่ใช่เสรีภาพทางศาสนาในความหมายปัจจุบัน ผลที่เกิดก่อนคือสงคราม เพราะความต่างทางนิกายไปพันอยู่กับความขัดแย้งเรื่องราชวงศ์ ดินแดน และอำนาจรัฐ ยุโรปจึงผ่านสงครามหลายครั้ง ตั้งแต่สงครามศาสนาในฝรั่งเศสจนถึงสงครามสามสิบปี (ค.ศ. 1618 - 1648) ซึ่งสร้างความเสียหายอย่างกว้างขวางในยุโรปกลาง (Wilson, P. H., 2008) เมื่อสงครามยืดเยื้อโดยไม่มีฝ่ายใดกำชัยชนะอย่างเด็ดขาดได้ และการกลับไปสู่เอกภาพทางศาสนาแบบเดิมก็เป็นไปไม่ได้แล้ว แต่ละสังคมจึงต้องหาวิธีอยู่กับกลุ่มที่เชื่อต่างจากตน การถกเถียงเรื่องการผ่อนปรนทางศาสนาและเสรีภาพทางมโนธรรมค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นจากความจำเป็นนี้ และดำเนินไปต่างกันในแต่ละบริบท (Ptaszyński, M. & Schunka, A., 2024) ก่อนการปฏิรูป ยุโรปไม่ต้องตอบคำถามว่าผู้ที่ยึดถือความจริงต่างกันจะอยู่ร่วมกันอย่างไร เพราะมีคำสอนชุดเดียวที่ได้รับการรับรอง หลังการปฏิรูป คำถามนี้กลายเป็นปัญหาที่ยุโรปไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเป็นมรดกสำคัญที่การปฏิรูปทิ้งไว้ให้โลกสมัยใหม่ตอนต้น

สรุป

ผู้เขียนตั้งคำถามไว้สองข้อ คือการปฏิรูปโปรเตสแตนต์ทำให้อำนาจการอธิบายคำสอนและกำหนดความเชื่อเปลี่ยนไปอย่างไร และความเปลี่ยนแปลงนั้นเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่โลกสมัยใหม่ของยุโรปอย่างไร ผลการศึกษาสรุปได้เป็นข้อค้นพบสามข้อ กล่าวคือ 1) การปฏิรูปทำให้หน้าที่ของอำนาจการตีความแยกออกจากกันสามด้าน คือการอธิบายความหมายของตัวบท การกำหนดรูปแบบพิธีกรรม และการตัดสินว่าความเชื่อใดถูกต้อง ก่อนการปฏิรูป หน้าที่ทั้งสามรวมอยู่ในสถาบันเดียว กรณีใบไถ่บาปแสดงการทำงานร่วมกันของหน้าที่เหล่านี้ชัดเจนที่สุด เพราะศาสนจักรเป็นทั้งผู้อธิบายคำสอนเรื่องบาปและไฟชำระ ผู้กำหนดแนวปฏิบัติในการลดโทษ อีกทั้งยังเป็นผู้รับรองว่าแนวปฏิบัตินั้นชอบธรรม ข้อโต้แย้งของลูเธอร์จึงกระทบทั้งสามด้านพร้อมกัน แม้จะเริ่มจากการวิจารณ์คำเทศน์เพียงเรื่องเดียว หลังการปฏิรูป หน้าที่เหล่านี้แยกไปอยู่กับผู้ถือคนละกลุ่ม พระคัมภีร์ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ นักเทววิทยาและคริสตจักรโปรเตสแตนต์เป็นผู้อธิบายเกณฑ์ ส่วนรัฐดินแดนเป็นผู้รับรองว่าคำอธิบายชุดใดมีผลบังคับภายในเขตอำนาจของตน การแยกหน้าที่นี้คือความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงของการปฏิรูป 2) ความเปลี่ยนแปลงเข้าไปอยู่ในโครงสร้างของยุโรปสมัยใหม่ตอนต้นผ่านสามช่องทาง ช่องทางแรกคือเขตแดน สันติภาพเอาก์สบวร์คทำให้คำถามว่าคำสอนใดถูกต้องกลายเป็นผู้ใดปกครองดินแดนนั้น ความเชื่อจึงผูกเข้ากับอาณาเขตของรัฐ ช่องทางที่สองคือตัวบท เมื่อพระคัมภีร์ฉบับภาษาท้องถิ่นเผยแพร่ได้กว้างขวาง การตรวจสอบว่าคำอธิบายตรงกับตัวบทหรือไม่กลายเป็นกิจกรรมที่ทำได้นอกวงนักบวช ช่องทางที่สามคือความหลากหลาย เมื่อยุโรปไม่อาจกลับสู่เอกภาพทางศาสนาแบบเดิม คำถามว่าผู้ยึดถือความจริงต่างกันจะอยู่ร่วมกันอย่างไรจึงกลายเป็นปัญหาถาวรของสังคมยุโรปนับแต่นั้น ทั้งสามช่องทางล้วนเป็นเงื่อนไขร่วมของการเข้าสู่โลกสมัยใหม่ตอนต้น ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมด้านอื่น การปฏิรูปจึงไม่ใช่สาเหตุเดียวของความเปลี่ยนแปลงนั้น และ 3) อำนาจทางศาสนาไม่ได้ลดลง แต่เปลี่ยนผู้ถือและเปลี่ยนวิธีอ้างความชอบธรรม ข้อค้นพบนี้เป็นข้อวิจารณ์สำคัญของบทความ ฝ่ายปฏิรูปท้าทายอำนาจผูกขาดการตีความของศาสนจักรโรมันคาทอลิก แต่เมื่อคริสตจักรโปรเตสแตนต์เกิดขึ้นแล้ว แต่ละสายก็กำหนดคำสอน พิธีกรรม และโครงสร้างของตนเอง โดยอาศัยรัฐ

ดินแดนเป็นกลไกรับรองภายในเขตอำนาจ ในด้านผู้ศรัทธา การอ่านพระคัมภีร์ก็ยังอยู่ภายใต้คำสอนของคริสตจักร คำอธิบายของนักเทววิทยา หลักสูตรของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย และกฎระเบียบของรัฐดินแดน ผู้เขียนเห็นว่าข้อค้นพบนี้ทำให้ต้องระมัดระวังการอ่านการปฏิรูปย้อนหลังในฐานะจุดเริ่มต้นของเสรีภาพทางมโนธรรม สันติภาพเอาก์สบวร์คให้สิทธิเลือกศาสนาแก่เจ้าผู้ครองรัฐ ไม่ใช่แก่ประชาชน การถกเถียงเรื่องการผ่อนปรนทางศาสนาที่ก่อตัวขึ้นในเวลาต่อมาจึงเป็นผลระยะยาวที่พัฒนาไปตามบริบทของแต่ละสังคม ไม่ใช่ข้อเสนอที่มีมาแต่ต้นของการปฏิรูป ทั้งนี้ข้อค้นพบข้างต้นให้กรอบวิเคราะห์ที่ใช้กับกรณีอื่นได้ โดยตั้งคำถามสามชั้นว่าในสังคมหนึ่งใครเป็นผู้ให้เกณฑ์ ใครเป็นผู้อธิบายเกณฑ์ และใครเป็นผู้บังคับใช้ กรอบนี้ใช้ได้ทั้งกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับรัฐในบริบทอื่น การสอนวิชาศาสนาเปรียบเทียบซึ่งต้องอธิบายว่าความขัดแย้งทางคำสอนกลายเป็นความขัดแย้งทางการเมืองได้อย่างไร และการพิจารณาสภาวะปัจจุบันที่การเผยแผ่คำสอนไม่ผ่านการกลั่นกรองขององค์กรศาสนาอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม ในบทความนี้ผู้เขียนศึกษาเอกสารชั้นรองและงานแปลเป็นหลัก จึงเข้าถึงเอกสารต้นฉบับภาษาละตินและเยอรมันได้จำกัด อีกทั้งขอบเขตเนื้อหายังเน้นที่ลูเธอร์และดินแดนเยอรมัน ยังไม่ได้ลงรายละเอียดกับการปฏิรูปในสวิตเซอร์แลนด์ อังกฤษ และกลุ่มสายถอนราก ซึ่งแต่ละสายจัดวางอำนาจการตีความต่างกันออกไป นอกจากนี้ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่สนใจงานด้านนี้ใน 2 ประเด็น คือ 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพุทธศาสนาในสังคมไทย โดยใช้คำถามสามชั้นข้างต้น กรณีที่น่าศึกษาคือการเปรียบเทียบมาร์ติน ลูเธอร์กับพุทธทาสภิกขุ เนื่องจากทั้งสองท่านเป็นคนในสถาบันศาสนาที่ตั้งคำถามต่อสถาบันของตน เสนอให้กลับไปตรวจสอบคำสอนที่สืบทอดกันมาด้วยตัวบทต้นทาง และอาศัยสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ความคิดถึงผู้อ่านโดยตรงโดยไม่ผ่านโครงสร้างการปกครองของสถาบัน การเปรียบเทียบนี้จะช่วยให้เห็นว่าเงื่อนไขทางสังคมและการเมืองที่ต่างกันส่งผลต่อการจัดวางอำนาจการตีความ และต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรศาสนากับรัฐอย่างไร และ 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีการสื่อสารกับอำนาจการตีความในบริบทร่วมสมัย โดยใช้กรณีแท่นพิมพ์ในคริสต์ศตวรรษที่ 16 เป็นฐานเปรียบเทียบกับสื่อสังคมออนไลน์ในปัจจุบัน ทั้งสองกรณีมีลักษณะร่วมกันคือ ช่องทางเผยแพร่คำสอนที่ไม่ได้ถูกควบคุมโดยองค์กรศาสนา ผู้เผยแผ่รายบุคคลเข้าถึงผู้ฟังจำนวนมากได้โดยไม่ต้องผ่านการรับรองจากสถาบัน คำถามที่ควรตอบคือ การกระจายช่องทางนำไปสู่การกระจายอำนาจการตีความจริงหรือไม่ หรือเพียงเปลี่ยนผู้ถืออำนาจจากสถาบันศาสนาไปสู่ผู้ที่ควบคุมช่องทางและผู้ที่มีผู้ติดตามจำนวนมาก

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอแจ้งว่าในกระบวนการเตรียมต้นฉบับบทความนี้ ผู้เขียนได้ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ช่วยสนับสนุนในด้านการปรับสำนวนภาษาให้ถูกต้อง กระชับ และเข้าใจง่าย ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเนื้อหา การตีความทางวิชาการ การตรวจสอบแหล่งอ้างอิงทุกรายการ และข้อสรุปทั้งหมดที่ปรากฏในบทความนี้แต่เพียงผู้เดียว

เอกสารอ้างอิง

สุรพศ ทวีศักดิ์. (2563). การปฏิรูปพระพุทธศาสนาในสมัยรัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5: การกำหนดกรอบคุณค่าและแนวทางปฏิรูปพระพุทธศาสนาในสังคมไทย: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. Chula DigiVerse, Chulalongkorn University Intellectual Repository. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2569 จาก https://cuir2.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/83520/1/Surapot_Ta_Res_2563.pdf

DK. (2013). The religions book. London: DK.

Encyclopaedia Britannica. (2024a). Diet of Speyer. Retrieved June 14, 2026, from https://www.britannica.com/event/Diets-of-Speyer

Encyclopaedia Britannica. (2024b). Germany: Reformation, Counter - Reformation, princes. Retrieved July 10, 2026, from https://www.britannica.com/place/Germany/Religion-and-politics-1555-1618

Fastiggi, R. (2020). The contributions of the Council of Trent to the Catholic Reformation. Perichoresis, 18(6), 3-20.

History.com Editors. (2026). Middle Ages. HISTORY. Retrieved August 18, 2026, from https://www.history.com/articles/middle-ages

Luther, M. (1517). The ninety - five theses. Internet History Sourcebooks Project, Fordham University. Retrieved June 12, 2026, from https://sourcebooks.fordham.edu/source/luther95.asp

McGrath, A. E. (2021). Reformation thought: An introduction. (5th ed.). Chichester: Wiley - Blackwell.

Ocker, C. (2018). Luther, conflict, and Christendom: Reformation Europe and Christianity in the West. Cambridge University Press. Cambridge city: Cambridge University Press.

Pettegree, A. (2017). Print and the Reformation: A drama in three acts. Church History, 86(4), 980-997.

Ptaszyński, M. & Schunka, A. (2024). A landscape of toleration: Central Europe in the early modern era. History Compass, 22(12), e70003. https://doi.org/10.1111/hic3.70003.

Wilson, P. H. (2008). The causes of the Thirty Years War 1618-48. The English Historical Review, 123(502), 554-586.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว ไม่น้อยกว่า 8 หน้ากระดาษ A4 หรือจำนวนคำ ไม่เกิน 8,000 คำ (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนคำอยู่ที่ 300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3 - 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3 - 5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ ดังนี้ (Student Centred Learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุปสั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุปและข้อเสนอแนะ (Conclusion and Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) ระบุเฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

9) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) สรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด - ปิด แล้วระบุชื่อ - นามสกุล ของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น *การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)* โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น “ภิกษุทั้งหลายรูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณเป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซร้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ - นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสาวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ - นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ - นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎีก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Kiarash, A., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สองและตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N., 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S. et al., 2005)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

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

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

หนังสือ

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

หนังสือ ที่มี DOI

Ewert, A. W. at el. (2014). Outcomes and benefits. England: CAB International. https://doi.org/10.1079/9781845939199.0140.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน/ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

บทความในหนังสือ

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556). ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

บทความในหนังสือ ที่มี DOI

Sparks, D. L. (2003). Inorganic Soil Components. In Sparks, D. L. (Ed.), Environmental Soil Chemistry. (2nd ed.). (pp. 47-73). England: Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-656446-4.X5000-2.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่/(ฉบับที่),//เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

บทความจากวารสาร

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

บทความจากวารสาร ที่มี DOI

Baker, D. (2006). The Political Economy of Fascism: Myth or Reality, or Myth and Reality?. New Political Economy, 11(2), 227-250. https://doi.org/10.1080/13563460600655581.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน/ชื่อสารานุกรม,//(เล่มที่อ้าง, เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์,//เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ระดับวิทยานิพนธ์/สาขา.//ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ในรายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์ (ไม่อนุญาตให้ใช้แหล่งข้อมูลที่มาจาก Facebook)

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).//ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา/เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติและแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานา.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Anderson, R. M. & Funnell, M. M. (2005). Patient empowerment: reflections on the challenge of fostering the adoption of a new paradigm, 57(2), 153-157. https://doi.org/10.1016/j.pec.2004.05.008.

Collinge, W. (1997). The American Holistic Health Association Complete Guide to Alternative Medicine. New York: Warner Books.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

Winzer, L. & Gray, R. S. (2019). The Role of Buddhist Practices in Happiness and Health in Thailand: A Structural Equation Model. Journal of Happiness Studies, 20, 411-425. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9953-z.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[2], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3] (ภาษาไทย) (14 pt)
Author's name-surname[1], Author's name-surname[1], Author's name-surname[2], Author's name-surname[3], Author's name-surname[3], (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[1]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[1]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[2]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[2]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[3]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[3]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[*]Corresponding author E-mail: (12 pt)
[*]Tel: XX-XXXX-XXXX (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด)

คำสำคัญ: 3 - 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่เกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ)

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อภาพ..... (16 pt)

ตารางที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อตาราง..... (16 pt)

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

สรุปและข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ระบุเฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[2], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3] (ภาษาไทย) (14 pt)
Author's name-surname[1], Author's name-surname[1], Author's name-surname[2], Author's name-surname[3], Author's name-surname[3], (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[1]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[1]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[2]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[2]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[3]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[3]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[*]Corresponding author E-mail: (12 pt)
[*]Tel: XX-XXXX-XXXX (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) ----------

คำสำคัญ: 3 - 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ----------

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)