



Approved by TCI since 2021 - 2025

2025

วารสารวิชาการ รัตนบุศย์

RATANABUTH¹ JOURNAL

ปีที่ 7 (ฉบับที่ 3) กันยายน-ธันวาคม 2568
Vol.7 (No.3) September-December 2025



ISSN : 2697-6641 (PRINT)
ISSN : 2822-0080 (ONLINE)



ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 : กันยายน – ธันวาคม 2568

Vol.7 No. 3: September-December 2025

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไปในการนำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัยเผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

อาจารย์พลอยชนกวรรณ หวังผล

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

ผศ.ดร.สัณญา เคณาภูมิ

รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

ผศ.ดร.สนุก สิงห์มาตร

ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

ดร.บรรจง ลาวะลี

ดร.สุภารัตน์ ไสสุต

อาจารย์ทองหมูน น้อยนนท์

อาจารย์พลอยชนกวรรณ หวังผล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขานุการ

อาจารย์ทองหมูน น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

นายอนุวัช สอนสนาม



สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593
202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.โนตะวัน กำห่อม	วิทยาลัยทองสุข
ผศ.ดร.สนุก สิงห์มาตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.จิณัสมมา ศรีธีรัญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสากร	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.สุวิมล สมไชย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พันจ่าอากาศเอก ดร.วิชัย ศรีสะเกษ	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.เอกวิชัย เมย์ไธสง	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม
อาจารย์ซังพงศ์ เทียมพัฒน์นิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อาจารย์เจษฎา จันทนารณณ์	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อาจารย์ณัฐพล จินดารัมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยาวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระวัชรคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปริยัติวรเมธี, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาคมคาย สิริปัญโญ, ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.วินิจ ผาเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้



รศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จำรัส บุคตาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สยามพร พันธไชย	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญวาส	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผศ.ดร.จิราพร พรหมงา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญมี ไททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.ธนพัฒน์ จงมีสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ ไทอิน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ผศ.กิตติพัทธ์ เทศกำจร	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.อภิญา พรณศรี	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ดร.ชัยพนธ์ จันทวงศ์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ดร.กันต์ ศรีหล้า	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.ศตพล ใจสบาย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ดร.สนั่น ประเสริฐ	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.เกรียงไกร บุญประจง	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม
ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม
ดร.ชญาณิน กฤติยะโชติ	ผู้จัดการหน่วยจัดการ สสส.จังหวัดศรีสะเกษ
อาจารย์มาวิน ไทแก้ว	วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์จรีรัตน์ ขาติสง่า	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงลึก ซึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการและการยกระดับคุณภาพสังคมอย่างยั่งยืน วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) ตระหนักถึงพันธกิจสำคัญนี้ จึงยึดมั่นในการเป็นพื้นที่วิชาการกลางที่มุ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการ คณาจารย์ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษา โดยเน้นการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานสากลที่ตรวจสอบได้ และสามารถนำไปสู่การต่อยอดในเชิงนโยบายหรือการประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับวารสารฉบับนี้ ดำเนินงานภายใต้ สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (สวพท.) โดยมุ่งเน้นการเผยแพร่ผลงานที่มีความเข้มข้นทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ จากความร่วมมืออย่างดียิ่งของเครือข่ายนักวิชาการหลากหลายสาขาวิชาและสถาบัน ส่งผลให้บทความที่ตีพิมพ์สะท้อนถึงความหลากหลายทางความคิดและคุณภาพทางวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

ฉบับปีที่ 7 ฉบับที่ 3 : กันยายน – ธันวาคม 2568 ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 46 เรื่อง และบทความวิชาการจำนวน 4 เรื่อง ซึ่งทุกบทความผ่านกระบวนการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในลักษณะผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน (Double-blind Peer Review) จากภายนอกสถาบันของผู้เขียนอย่างน้อย 3 ท่านต่อบทความ ตลอดจนผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงวิชาการจากกองบรรณาธิการอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรักษา มาตรฐานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยผู้อ่านสามารถเข้าถึงบทความฉบับเต็มได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/>

ในนามของกองบรรณาธิการ ใคร่ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจนำผลงานมาร่วมเผยแพร่ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาให้ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการอันทรงคุณค่า ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพของบทความให้มีความสมบูรณ์ กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการและสังคมวงกว้าง พร้อมทั้งขอน้อมรับข้อเสนอแนะจากผู้อ่านทุกท่านเพื่อนำมาพัฒนาวารสารให้มีความก้าวหน้าสืบไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ
บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
บรรณาธิการ	ก
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	จ
อิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร The Influence of Artificial Intelligence Technology on the Performance of Hotel Employees in Bangkok อมรรัตน์ เธอสรระน้อย, ชวนชื่น อัคระวงษ์ชา.....	1
การประยุกต์ใช้ ChatGPT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ Collaborative Coding Learning The Application of ChatGPT to Enhance Collaborative Coding Learning in Computer Programming Courses บัวพรรณ คำเฉลา.....	16
แนวทางการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 Guidelines for Teacher Coaching by School Administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 อ้อยทิพย์ นาคนินชาติ.....	27
ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ Ecological Influential Factors and Academic Effectiveness of Educational Personnel at Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office บุญชู บุตรทิจกร, ในตะวัน กำหม่อม.....	42
การพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี Development of creative art areas in Ratchaburi Province ภาคสิริ แอนินทน, พระครูวิสุทธิธรรมโสภิต, พระครูโสภณธรรมวิภูษิต, กิตติพงษ์ ขวัญเมือง, ชินนนท์ พวงพันธ์.....	58
ผลการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 The Outcomes of Learning Management on Economics Using the CO-5 STEPs Learning Process Integrated with Gamification Techniques for Matthayomsueksa 2 Students ปริศนา ชุติทรัพย์, เปญจพร วรรณูปถัมภ์, บุญยเสนอ ตริวิเศษ.....	69
คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล Characteristics of Educational Administrators in the Digital Era จารุวรรณ แก่นทรัพย์.....	83



บทความวิจัย

หน้า

การพัฒนาแบบบูรณาการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละลมวิทยา

The Development of an Integrated Internal Supervision Model to Enhance Teachers' Competency in Active Learning Management for Improving Student Quality at Lalomwittaya School

สถาน ปรางมาศ..... 97

สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

Reality and Expectations of Public Service of Lahan Sai Sub-district Municipality, Lahan Sai District, Buriram Province

นันท์สภัส คงนันทะ, ธนพัฒน์ จงมีสุข, สากร พรหมสถิตย์..... 112

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Study of the Components of Academic Leadership in School Administrators Under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office

สุภาวดี วรรณวงศ์, อภิลิธิ์ สมศรีสุข, ทวีทรัพย์ จันทะรักษ์..... 128

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

The Development of Learning Achievement and the Ability to Solve Mathematical Problems regarding fractions by Using Polya's Problem Solving Concept with Bar Model for Grade 3 Students

ภาววิ เทวีรัมย์, กระพัน ศรีงาน, เบญจพร วรรณูปถัมภ์..... 143

การพัฒนาแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

Development of a Model for Reducing Suicide Problems with a Community-based Vaccine in Wiang Sa District, Nan Province

กฤติพงศ์ ทิพย์ล้ำ..... 156

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Creative Leadership Based on Yonisomanasikāra of School Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

ปภาวี มูลขาริ, พระเมธีวัชรภรณ์..... 173

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

Morale and Motivation in the Performance of Duties of Subdistrict Heads and Village Leaders in Krasang District, Buriram Province

เบญจวรรณ เพ็ชรเลิศ, สถาพร วิชัยรัมย์, ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ..... 187

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดก่อนสัญญา

Legal Problems of Precontractual Liability

ยุวดี มัญติยาการกุล..... 202



บทความวิจัย	หน้า
ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ Effectiveness of Public Relations Services of Na Pho Subdistrict Municipality, Na Pho District Buriram Province กาญจนา แสงลิ้มมา, ธนพัฒน์ จงมีสุข, สถาพร วิชัยรัมย์.....	214
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง Prevention of Disciplinary Violations among Inmates in the Central Correctional Institution for Young Offenders สาโรจน์ มนูญโย, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล.....	230
แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 Personnel Administration Based on the Seven Principles of Sappurisadhamma by School Administrators Under Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9, Office of Special Education Administration ปัตตาณีย์ พันธุ์พานิชย์, วิมลพร สุวรรณแสนทวี.....	244
นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ Administrative Innovations Affecting Public Service Delivery of Lamplaimat Municipality, Lamplaimat District, Buriram Province สุชาดา ตะนะภักดิ์, ธนพัฒน์ จงมีสุข, สถาพร วิชัยรัมย์.....	257
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง Motivational Factors for Correctional Officers Working in a Central Institution for Young Offenders ภมรเทพ อินต๊ะวิชัย, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์, อนันต์ ธรรมชาลย์.....	270
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา Management of Educational Institutions Towards Excellence in the Digital Society Under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization ศิริยาภรณ์ เพือกทับ, สมศักดิ์ จีวัฒนา, ศิราณี จุฑาปะมา.....	285
ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก Consumer Satisfaction Towards the Development of Hemp Massage Oil Products by the Ban Seri Rat Herbal Processing Community Enterprise in Chong Khaeb Subdistrict, Phop Phra District, Tak Province จักรพันธ์ วงศ์ฤกษ์ดี, พรณธิภา เพชรบุญมี, ธนภรณ์ นาคนรินทร์.....	299
การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ร่วมกับ ชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 Development of SEARCH-D Model learning management Model based on Constructivist theory with Activity sets to enhance Scientific process skills and Analytical thinking skills for Prathomsuksa 4 students ลัดดาวัลย์ ธิมา.....	311



บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่น ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด Developing the Learning Process and Creating Awareness of Local Love Through Preserving Ancient Sites in Roi Et Province	
ธนกร ธรรมกลานต์, สนั่น ประเสริฐ.....	324
การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ The Implementation of Public Sector Management Quality Award (PMQA) in Subdistrict Administrative Organizations in Mueang Buriram District, Buriram Province	
อุทัย อุรัมย์, สถาพร วิชัยรัมย์, ธนพัฒน์ จงมีสุข.....	337
รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เชิงพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ A Model for The Integrative Buddhist Management to Develop Moral Teaching Monks in Schools Division Northeast	
ฉัตรชัย ชมชาวี, บรรจง ลาวะลี, พระมหาอำนาจ มหาวิโร, สุรัตน์ ฌณีนิล, สุเทพ เมยไธสง.....	352
รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครู ในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี A Model for Promoting Morality and Ethics According to Buddhist Principles for Teachers in Educational Institutions Under the Local Administrative Organizations of Saraburi Province	
ศรัญญา สูงนารถ, บุญเชิด ชำนิศาสตร์, พีรวัฒน์ ชัยสุข.....	363
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ Factors Related to Personnel Retention of Na Pho Subdistrict Municipality, Na Pho District, Buriram Province	
ธัญจิรา โตนไธสง, ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ, วิษณุ ปัญญาสงค์.....	378
รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 A Model of Innovative Leadership Based on the Seven Principles of Sappurisdhamma for School Administrators Under the Office of Primary Education Service Area in Cluster 8	
ชนม์ชนก จันโทริ, พีรวัฒน์ ชัยสุข, สมศักดิ์ บุญปู่.....	392
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Local Government Administration Excellence in Transparency and Promotion of Public Participation of Local Government Organizations in the Northeast	
ศาสตรา นาทะโทก, อนุจิตร ชินสาร, ศิริวิทย์ วิวิธคุณากร.....	403
ศึกษาการเผยแพร่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอดง จังหวัดเลย A Study of Dharma Dissemination Through Information Technology: A Case Study of Wat Pa Chariyatham, Nadauang District, Loei Province	
ศตวรรษ แสนคำเฟิงใจ, พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร.....	418



บทความวิจัย

หน้า

ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอธัญบุรี

The Welfare Needs of Informal Workers in the Platform Economy: A Case Study of Motorcycle Delivery Drivers in Thanyaburi District

ประวิตร น้ำใจดี, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์..... 430

นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

Innovation in the Management of Early Childhood Development Centers of Talad Khae Subdistrict Municipality, Non-Sung District, Nakhon Ratchasima Province

อนุสรณ์ สุโพธิ์, อนุจิตร ชินสาร..... 441

พุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

Innovative Buddhist Physical Exercises Walking Meditation for Promoting Health of Monks in Roi Et Province

พระมหาคมคาย สิริปัญญา, พระครูโพธิ์สีลคุณ, กิตติพัทธ์ เทศกำจร, สนั่น ประเสริฐ, ธนกร ดรกมลกานต์..... 456

การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์

Developing Teaching Media Production Skills with Canva Animation for Teachers in Buriram

อรนุช ศรีคำ, ขนิษฐา ไกรสิทธิ์, ทรรศนันท ชินศิริพันธ์..... 470

การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

The Development of Analytical Thinking Abilities Using Geographical Learning Process of Grade 7 Students

ณัฐชนน ศรีโนนยาง, ปาริชาติ ประเสริฐสังข์..... 485

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

Guidelines for Developing Legal Potential of Buddhist Monks in Roi Et Province

อภิญา พรรณศรี, พระครูเอกุตตรสถาคิณ, พระครูปริยัติวรเมธี, กิตติพัทธ์ เทศกำจร..... 498

ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

Effectiveness of the Evaluation of Internal Control Systems of Community Hospitals Under the Maha Sarakham Provincial Public Health Office

ทิพวรรณ นุศรีอ้น, ภักดี โพธิ์สิงห์, สัณญา เคนาภูมิ..... 513

แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Guidelines for School Administration Based on the Thailand 4.0 Policy under the Office of the Educational Service Area

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 529



บทความวิจัย

หน้า

การพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ บูรณาการกับหลักไตรสิกขา
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านมะอี อำเภอร้อยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

The Integration of Artificial Intelligence and Buddhist Tri-Sikha Principles in Developing a Reading Book for Grade
3 Students to Enhance Consonant Cluster Reading Skills

538

พิกุล ภูมิแสน, เดชา จันทาพันธ์, สุวิมล สมไชย, สำเร็จ อาจระขันธ, จีรรัตน์ ชาติสง่า.....

องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น

Components and Potential of Buddhist Art Learning Resources Based on Local Identity and Culture

พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร, พระศุภวัฒน์ สุขวฑฒโน, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,

พระขวัญแก้ว กิตติโสภโณ, เดชทัต ปักสังขานย์.....

552

การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี

Providing Public Services for Age-Friendly Cities in the Area of Pathum Thani Municipality

เทพพิทักษ์ กุลมงคลชัยศรี, ธนกฤต โพธิ์เงิน.....

567

รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการ
จัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0

Innovative Learning Models for Enhancing the Competencies of Doctoral Students in Resource Management and
Development within the Context of Thailand 5.0

ยศธรัล ศรีสุข, เรืองชัย จูวัฒนสำราญ, กิตติกร หาญตระกูล, นัยนา ไปธาวงค์,

Souvanny Lorvixay.....

582

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขต
กรุงเทพมหานคร

Factors Influencing the Purchase Decision of Processed Durian Products by Chinese Tourists in Bangkok

YUZH LIANG, ตระกูล จิตวัฒนากร, วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ.....

598

นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

Local Administrative Innovations for Promoting Health and Well-being among Ethnic Elderly Populations in Upper
Northeastern Thailand 2

ลลิตยา นานอก, สกุล วงษ์ภาพสินธุ์, ชัคคัตถ์ ริยะสวัสดิ์.....

613

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

Technological Leadership of Secondary School Administrators in Ban Tak District, Tak Province

นลธวัช ยุทธวงศ์.....

628

บทความวิชาการ

หน้า

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ: การวิเคราะห์ผลกระทบและความยั่งยืน

State Welfare Card Policy: Impact Analysis and Sustainability

นิพนธ์ จริยะนรวิชัย, ภักดี โพธิ์สิงห์.....

641



บทความวิจัย	หน้า
ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือน-ตาควาย พนมดงรัก ประเทศไทย: ต้นแบบแนวคิด เพื่อการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน Designing a Tourist Information Center for the Ta Muen - Ta Khwai Prasat Group, Phanom Dong Rak, Thailand: A conceptual Model for Sustainable Historical Tourism วันชัย แก้วไทรล้น.....	654
การบริหารศาสนสมบัติของวัดในยุคศตวรรษที่ 21 Management of Temple Religious Property in the 21st Century พระมหานัฐพล อีสรรธมโม (สตีวงศ์), พระมหาอดิศักดิ์ ปิยสีโล (ดีลั่น), อรรถชัย สุตบนิด.....	670
Buddhist Democracy: หลักการประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา Buddhist Democracy: The Principles of Democracy According to Buddhism พระครูอุดมธรรมวุฒิ, พระมหาสุทนต์ จิตตปัญโญ, พระครูสุธีสารบัณฑิต, พระมหาภิกขิต กิตติเมธี, ธวัชชัย ทรัพย์สมบัติ, ธิดา ชูโชติ.....	685
ภาคผนวก	697
ขั้นตอนการดำเนินการของวารสารรัตนบุศย์.....	698
หลักเกณฑ์การเสนอบทความ.....	699



อิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม
ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Influence of Artificial Intelligence Technology on the Performance of Hotel
Employees in Bangkok

อมรรัตน์ เธอสรระน้อย

ชวนชื่น อัคระวนิชชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Amonrat thursranoi

Chuanchuen Akkawanitcha

Silpakorn University

Email: thursranoi_a@silpakorn.edu

รับบทความ: 9 มิถุนายน 2568; แก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2568

Received: June 9, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: November 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความผูกพันในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานและความไม่มั่นคงในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงแรมที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิเคราะห์ผลการศึกษด้วยสถิติแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความไม่มั่นคงในงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรม สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ปรับกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์; ความไม่มั่นคงในงาน; ความผูกพันในงาน; ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to: 1. examine the levels of opinions among hotel employees in Bangkok regarding artificial intelligence technology, work engagement, job insecurity, and job performance 2. investigate the influence of artificial intelligence technology on work engagement, job insecurity, and job performance among hotel employees in Bangkok and 3. explore the influence of work engagement and job insecurity on the job performance of hotel employees in Bangkok. A quantitative research method was employed, collecting data from

400 hotel employees in Bangkok. The results were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM).

The hypothesis testing revealed that artificial intelligence technology has a positive influence on work engagement, job insecurity, and job performance. Additionally, the findings indicated that work engagement positively influences job performance, whereas job insecurity negatively influences job performance. These results suggest that hotel management and human resource departments can apply the findings as guidelines for adjusting work practices, strategies, and management policies to enhance opportunities for improving job performance.

Keywords: Artificial Intelligence; Job Insecurity; Job Engagement; Job Performance

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีซึ่งมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวในทุกมิติ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ หน่วยงานในภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรม ต่างเผชิญกับปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กร คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ซึ่งมีศักยภาพในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล แก้ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ AI จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กร โดยอาศัยระบบอัตโนมัติผ่านเครื่องจักรหรือคอมพิวเตอร์ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งของ AI ทำให้องค์กรต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการพลิกผันของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2562)

ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างงาน เนื่องจากเทคโนโลยีดังกล่าว เป็นระบบประมวลผลของคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ โดยมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึกคล้ายความฉลาดของมนุษย์ กระบวนการจดจำ การทำความเข้าใจ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ไม่ต่างจากการเรียนรู้ของมนุษย์ ความสามารถดังกล่าวของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลกระทบต่อพนักงานสายปฏิบัติการที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพราะการเข้ามาแทนที่ ทำให้พนักงานสายบริการมีโอกาสเสี่ยงที่จะตกงาน เนื่องจากองค์กรธุรกิจและหน่วยงานต่างๆ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลช่วยลดต้นทุนช่วยเพิ่มมูลค่าในการทำงาน จากความสามารถของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (แก้วใจ ดวงมณี และ ชนิตา ยาระณะ, 2563)

การเข้ามาของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้ส่งผลกระทบต่อบทบาทการทำงานของพนักงานในสายงานบริการ เช่น พนักงานโรงแรม โดยบางส่วนถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ ส่งผลให้พนักงานเผชิญความเสี่ยงในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการทำงานลดลงไปถึง 1 ใน 3 (อาลิสา วัฒนะจิตพงศ์, 2566) ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (Kark & Shamir, 2002) หนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักในความสามารถของ

ตนเองในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญที่พนักงานมีต่องานที่ปฏิบัติ (Galve-González et al., 2024) การสร้างความผูกพันดังกล่าวจึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรควรพิจารณาในการรักษาความมั่นคงและเสถียรภาพของบุคลากรในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี

การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจบริการอย่างโรงแรมต้องปรับตัว เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งสามารถประมวลผล วิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร การนำ AI มาใช้งาน ส่งผลกระทบต่อ พนักงานสายบริการ เนื่องจากหลายหน้าที่เริ่มถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการตกงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้าง ความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรและสร้างความมั่นคงในยุคที่เทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันในงานก็จะส่งผลต่อการประสิทธิภาพของงาน ซึ่งการมีความผูกพันในงานของพนักงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Leiter, 2010) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของความสนใจศึกษาวิจัยของผู้วิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความผูกพันในงาน และความไม่มั่นคงในงาน ของพนักงานโรงแรม อีกทั้งยังมุ่งวิเคราะห์ผลกระทบของความผูกพันในงานและความไม่มั่นคงในงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงแรมอีกด้วย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษากำลังคนให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และปรับตัวทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเหมาะสมในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความผูกพันในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานและความไม่มั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไม่มั่นคงในงาน
3. ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน
4. ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
5. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หมายถึง ระบบที่ทำงานโดยอาศัยเครื่อง / ซอฟต์แวร์ ซึ่งออกแบบมาให้เมื่อได้รับชุดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มนุษย์กำหนดไว้แล้ว สามารถ พยากรณ์, แนะนำ หรือ ตัดสินใจ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานหรือการตัดสินใจได้ (Benda et al., 2022) ที่สามารถเป็นตัวแทนมนุษย์ในการบรรลุเป้าหมาย ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อน เช่น วิเคราะห์ข้อมูล คาดการณ์ คำแนะนำ หรือตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ที่มนุษย์กำหนด ทำให้สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็วและแม่นยำ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการลดปัญหาหรือข้อจำกัดในการทำงานของมนุษย์ องค์กร AI for K-12 ได้นำเสนอแนวคิดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระดับขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า แนวคิดสำคัญ 5 ประการ สำหรับปัญญาประดิษฐ์ (Li et al., 2024) 1.การรับรู้ปัญญาประดิษฐ์จะรับรู้ด้วยการมองเห็นและการได้ยินผ่านอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่เป็นเซนเซอร์ เช่น กล้อง ไมโครโฟน 2.การแทนความรู้และการให้เหตุผล ปัญญาประดิษฐ์สามารถเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบของตัวแทนความรู้ เช่น กฎการตัดสินใจที่สร้างมาจากองค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ 3.การเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้อัลกอริทึมการเรียนรู้ของเครื่อง จะเรียนรู้จากข้อมูลขนาดใหญ่ โดยสร้างโมเดล จากข้อมูลฝึกสอน ที่มนุษย์นำเข้า หรือเป็นข้อมูลจากเครื่องจักรที่สร้างข้อมูลฝึกสอนเองได้ 4.การปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นธรรมชาติ ปัญญาประดิษฐ์จะต้องเข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ก่อน เช่น การพูดคุยกันระหว่างมนุษย์ 5.ผลกระทบทางสังคม การใช้งานปัญญาประดิษฐ์จะต้องคำนึงถึงจริยธรรม ความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์สามารถตัดสินใจหรือกระทำสิ่งอาจส่งผลกระทบต่อมนุษย์ได้ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยองค์กรธุรกิจ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทั้งด้านนโยบายและด้านกระบวนการ เนื่องจากเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการลดปัญหาหรือข้อจำกัดในการทำงานของมนุษย์ หากแต่ก็ยังมี การทำงานบางอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางอารมณ์ที่มนุษย์ยังคงทำงาน ได้ดีกว่าปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากการทำงานดังกล่าวต้องใช้สามัญสำนึก สัญชาตญาณ และความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการผลกระทบที่เกิด จากการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสม (อมรรักษ์ สวนชุมพล, 2563)

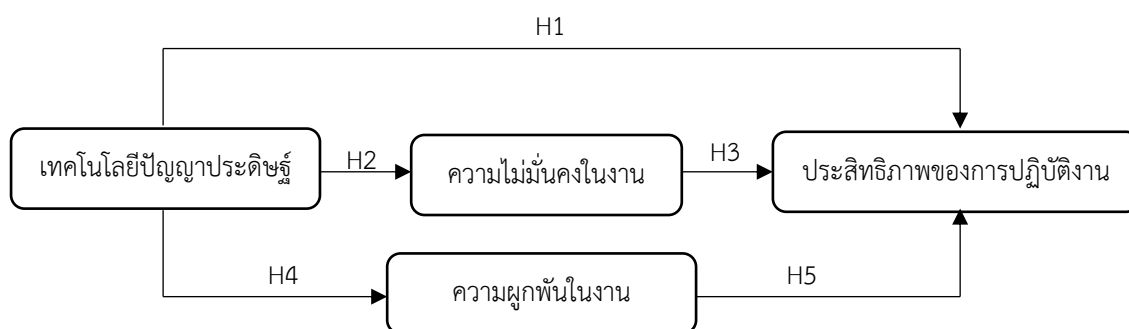
2. ความไม่มั่นคงในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และความกดดันในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ และส่งผลกระทบต่องาน (Letchumanan et al., 2022) เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานโดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งพบว่าเมื่อผู้คนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานจะทำให้มีความกังวล กลัวที่จะตกงานและไม่มียานทำ เนื่องจากการถูกแทนที่ ทำให้เกิดความไม่แน่นอน ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจที่ลดลงของพนักงาน ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายง่ายมากขึ้น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรลดลง จะทำให้ยากกว่าการลาออกจากงานมากขึ้น (Fuentes et al., 2018) ความกังวลเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่อไปในอนาคต ตัวอย่างเช่นเมื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หรือผลการดำเนินงาน ทางการเงินที่ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ในลักษณะที่ต่างกัน พนักงานบางคนอาจไม่เห็นว่าเป็น ความเสี่ยงในงานแม้ว่าพวกเขาอาจตกงาน แต่ในขณะที่พนักงานคนอื่น ๆ อาจรู้สึกว่างานของพวกเขาที่มีความไม่มั่นคง (Hassard et al., 2017) ลักษณะงานที่มีความไม่มั่นคง อันเกิดจากการลดขนาดลงขององค์กร การลดตำแหน่งเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน ทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อการว่าจ้างในอนาคต จนเกิดเป็นความไม่พึงพอใจในการทำงานและเหนื่อยหน่ายต่องานในที่สุด (พัลพงค์ สุวรรณวาทิน, 2559) ความรู้สึกกังวลที่เสี่ยงจะสูญเสียงาน เนื่องจากการถูก

แทนที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอน ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจที่ลดลงของพนักงาน ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายง่ายมากขึ้น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรลดลง จะทำให้ยากต่อการนำออกจากงานมากขึ้น

3. ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาพจิตใจและอารมณ์ และในแง่ความคิดเชิงบวกเกี่ยวกับงานที่มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับงานที่ทำอยู่ซึ่งเกิดความผูกพันในการทำงาน ยุววรรณ สังขะวาทีน (2558) การศึกษาเรื่องความผูกพันในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสถานะทางจิตวิทยา (Psychological Condition Theory) ซึ่งถือเป็นบุคคลแรกที่ให้แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยระบุว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในหน้าที่การงานจะได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งทางร่างกาย ความรู้ และอารมณ์ หมายถึงการใช้พลังงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร 2. ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday et al., 1979) ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานต่างๆ ตามศักยภาพความถนัดเฉพาะของตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีความผูกพันในจากการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงานเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในของงานในองค์กร สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และยังส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถอยู่กับองค์กรได้นานเนื่องจากเกิดความผูกพันของพนักงาน

4. ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล กับงานที่กำหนด พนักงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดของงานเพื่อให้งานสำเร็จ และเสร็จ ภายในระยะเวลางานและงบประมาณที่กำหนดไว้ (van Zyl & van Wyk, 2021) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ (วีระเชษฐ์ มั่งแว่น, 2562) การที่พนักงานมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และทันต่อเวลาที่กำหนด โดยผลสำเร็จของงานมีคุณภาพ ตามที่กำหนด การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (พิชชาภา เกาะเต็น, 2563) แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร 2. ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday et al., 1979) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ดำเนินงานตามกระบวนการหรือวิธีการทำงาน ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง คุณภาพ และมาตรฐาน มีความคุ้มค่ากับระยะเวลาในการทำงาน และส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เขตพื้นที่ที่มีความเจริญก้าวหน้าและทันสมัยและเป็นเขตพื้นที่ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,334 แห่ง ทั้งหมด 37,475 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จึงได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับประชากร ของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 396 คน อย่างไรก็ตาม ในการเก็บข้อมูลจริงได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมา จำนวน 400 ชุด ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร โดยผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้ 1.แบบวัดประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) แบบวัดระดับความสามารถของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีทั้งหมด 7 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก (Prentice & Nguyen, 2020) 2.แบบวัดความไม่มั่นคงในงาน (Job Insecurity) แบบสอบถามใช้วัดระดับความไม่มั่นคงในงาน มีทั้งหมด 6 ข้อ โดยแปลและปรับปรุงมาจาก (Barnard, 2014) 3.แบบวัดความผูกพันในงาน (Job Engagement) แบบสอบถามใช้วัดระดับความผูกพันในงาน มีทั้งหมด 7 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก (Petrovic et al., 2017) 4. แบบวัดประสิทธิภาพของงาน (Job Performance) แบบสอบถามใช้วัดระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 8 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงโดย (Ramos-Villagrasa et al., 2019) ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) ที่ตั้งคำถามกว้าง ซึ่งการใช้แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อต้องการความคิดเห็นต่างๆ โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบทางความคิด

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและใช้แบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนั้น การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-objective Congruence) ของแบบสอบถามโดยผลพบว่ามีค่าเท่ากับ 1 และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผลของประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์ เท่ากับ 0.872 ความไม่มั่นคงในงาน คือ 0.835 ความผูกพันในงาน คือ 0.885 ประสิทธิภาพของงาน คือ 0.904 และการตรวจสอบความเที่ยงตรง CFA (Confirmatory Factor Analysis) ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน Line ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง และได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาบันทึกลงคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษา กระบวนการจัดซื้อ การพยากรณ์การสั่งซื้อ การจัดการทรัพยากรภายนอก ความรู้ความเข้าใจในงานจัดซื้อ การบริหารคลังสินค้า และประสิทธิภาพการบริหารงานฝ่ายจัดซื้อบรรจภัณฑ์ ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนสถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 3) การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.25 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.75 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 สำหรับระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 15.5 ในส่วนของระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ ช่วง 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาระดับรายได้ ช่วง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.0 ระยะการปฏิบัติงาน ระยะเวลา 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ ช่วง 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.8

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์	4.1039	0.53	มาก
ความไม่มั่นคงในงาน	3.4527	0.97	ปานกลาง
ความผูกพันในงาน	4.0567	0.58	มาก
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	4.1017	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ด้านประสิทธิภาพของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$ S.D.= 0.53) รองลงมาด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$ S.D.= 0.56) ด้านความผูกพันในงานระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$ S.D.= 0.58) และด้านความไม่มั่นคงในงานระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$ S.D.= 0.97) ตามลำดับ

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์และการแจกแจงปกติของตัวแปร ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์การโครงสร้าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	1	2	3	4
1.ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์	1.000			
2.ความไม่มั่นคงในงาน	0.457**	1.000		
3.ความผูกพันในงาน	0.512**	0.539**	1.000	
4.ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	0.600**	0.490**	0.614**	1.000

หมายเหตุ: N = 400 และ **p < 0.01.

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนกลายเป็นตัวแปรเดียวกัน อาจทำให้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ชัดเจนแน่ชัดว่าตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามบ้าง ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.457 - 0.614 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปร	aBeta(β)	bS.E.	cC.R.	dp-value	ผลการทดสอบ
1	AI --->JP	0.57	0.418	8.299	0.001	ยอมรับสมมติฐาน
2	AI --->JI	0.72	0.161	3.418	0.001	ยอมรับสมมติฐาน
3	AI --->JE	0.85	0.169	3.235	0.001	ยอมรับสมมติฐาน
4	JI --->JP	-0.05	0.490	11.209	0.001	ยอมรับสมมติฐาน
5	JE --->JP	0.40	0.614	15.503	0.001	ยอมรับสมมติฐาน

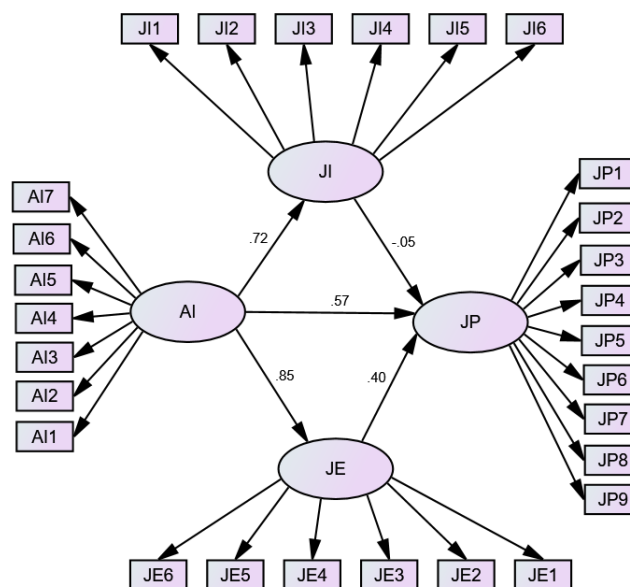
หมายเหตุ: * ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

**AI คือ Artificial Intelligence คือ ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์

***JI คือ Job Insecurity คือ ความไม่มั่นคงในงาน

****JE คือ Job Engagement คือ ความผูกพันในงาน

*****JP คือ Job Performance คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

การศึกษาพบว่า เทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.57 และค่า C.R. เท่ากับ 8.299 ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เมื่อมีเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบ เทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไม่มั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.72 และค่า C.R. เท่ากับ 3.41 ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เมื่อมีเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์ที่ดีจะส่งผลต่อความไม่มั่นคงในงานของพนักงาน

ผลการทดสอบ เทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.85 และค่า C.R. เท่ากับ 3.23 ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เมื่อมีเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์ที่ดีจะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน

ผลการทดสอบ ความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.05 และค่า C.R. เท่ากับ 11.21 ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เมื่อมีความไม่มั่นคงในงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.40 และค่า C.R. เท่ากับ 15.50 ยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เมื่อมีความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานดีขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ออิทธิพลประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความไม่มั่นคงในงาน ความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นแสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน มีหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ด้วยการพัฒนาของระบบต่างๆ ช่วยลดค่าใช้จ่าย ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในองค์กรต้องคำนึงถึง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็น ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพล ยวงวิชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง มนุษย์ปัญญาประดิษฐ์และองค์กร : วัฒนธรรมและสมดุลของการอยู่ร่วมกัน พบว่า ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ความสามารถของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และส่งเสริมความได้เปรียบเพื่อการแข่งขันได้สร้างมุมมองให้กับผู้บริหารมองเห็นโอกาสทางธุรกิจในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไม่มั่นคงในงาน ผลการศึกษครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไม่มั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงาน การถูกแทนที่การทำงานบางส่วน ส่งผลให้พนักงานมีความเสี่ยงที่จะตกงานมากขึ้นและรู้สึกไม่มั่นคงในงาน โดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมทำให้พนักงานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพียงพอโดยประสิทธิภาพในงานจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาลิสา วัฒนะจิตพงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วย จากการศึกษาพบว่า หากพนักงานคนใดที่รู้สึกว่าไม่แน่นอนหรือมีโอกาสเสี่ยงต่อการตกงาน จะเกิดความรู้สึกกังวลต่อการสูญเสียงาน เกิดความไม่มั่นคงในงานซึ่งจะทำให้ส่งผลเชิงลบต่อองค์กร โดยการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ทันสมัย แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในงาน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันใน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยการจัดการกับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด Kark and Shamir (2002) ความผูกพันในงานของบุคคล ซึ่งเป็นการตอบสนองความสามารถในการทำงานของตนเอง ที่จะทำให้เห็น

คุณค่าและความสำคัญต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0 จากการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีรูปแบบที่ทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้เมื่อเข้ามามีบทบาทต่อมนุษย์มากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความไม่มั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานคนใดที่รู้สึกว่าจะไม่แน่นอนหรือมีโอกาสเสี่ยงต่อการตกงาน จะเกิดความรู้สึกกังวลต่อการสูญเสียงาน โดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมทำให้พนักงานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาลิสา วัฒนะจิตพงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานขณะป่วยการศึกษพบว่า พนักงานจะเกิดความรู้สึกกังวลต่อการสูญเสียงาน เกิดความไม่มั่นคงในงานซึ่งจะทำให้ส่งผลเชิงลบต่อองค์กร โดยการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ทันสมัย โดยส่งผลถึงการปฏิบัติงาน พบว่า ความไม่มั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโรมแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานของพนักงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยใส่ใจ ความทุ่มเท กระตือรือร้น เห็นคุณค่าในงาน และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด ที่จะทำให้เห็นคุณค่าและความสำคัญต่องาน Galve-González et al. (2024) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ลักษณะของงาน การบริหารจัดการขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการขององค์กร เป็นปัจจัยแวดล้อมอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องาน ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบในการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และการมีอิสระในงาน จึงเป็นปัจจัยเริ่มต้นนำไปสู่ความผูกพันในงาน และเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันในงานก็จะส่งผลทางบวกต่อการประสิทธิภาพของงาน ซึ่งการมีความผูกพันในงานของพนักงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ Leiter (2010) พบว่า ความผูกพันในงานทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีประโยชน์ในการสร้างความผูกพันในงานเพราะ AI เข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยยกระดับการบริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าและพนักงาน แต่คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานอีกด้าน คือ การที่พนักงานบางคนอาจกังวลว่า AI จะเข้ามาแทนที่งานของพวกเขา จนทำให้เกิดความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นเพียงเครื่องมือที่เข้ามาช่วยเสริมศักยภาพของมนุษย์ในการปฏิบัติงานไม่ได้เข้ามาแทนที่มนุษย์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของธุรกิจโรงแรมได้รวดเร็ว และ แม่นยำมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการลดต้นทุนและการให้บริการลูกค้า ที่เข้ามาใช้งานมากขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าในส่วนของโรงแรมเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลเชิงลบต่อความไม่มั่นคงในงาน แต่ในอุตสาหกรรมอื่นๆ อาจจะมีผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อศึกษาต่อได้ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความไม่มั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อพนักงานโรงแรม แต่ในกรณีอื่นอาจจะมีผลการวิจัยแตกต่างกันออกไป

2.2 สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างของประสิทธิภาพของงาน ที่มีเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทในการทำงาน

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยได้ครบถ้วนและครอบคลุมยิ่งขึ้น ทำให้เป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ ทำให้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

แก้วใจ ดวงมณี, และ ชนิดา ยาระณะ. (2563). ความตระหนักและการเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นนักบัญชีที่มีทักษะเหนือกว่า ปัญญาประดิษฐ์ : กรณีศึกษาผู้สอนและผู้เรียนแผนกวิชาการบัญชี ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ: ความตระหนักและการเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นนักบัญชีที่มีทักษะเหนือกว่า ปัญญาประดิษฐ์ : กรณีศึกษาผู้สอนและผู้เรียนแผนกวิชาการบัญชี ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 4(2), 91–104. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/verirj/article/view/241168>.

ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2562). ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้. *บทความวิชาการ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)*. สืบค้น 1 เมษายน 2568. จาก <https://www.scimath.org/article-technology/item/10115-2019-04-19-03-47-12>.

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . *Kasetsart Journal of social sciences*, 38(2), 655-667.

พัลพวงค์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.

- วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้านครธน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวรรณดา สังขะวาทีน. (2557). ทศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ความพึงพอใจในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันในงาน. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดวิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรพล ยวงนิชัย. (2565). มนุษย์ ปัญญาประดิษฐ์ และองค์การ: วัฒนธรรมและสมดุลของการอยู่ร่วมกัน. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วีระเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา. (2562). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(1), 29-40.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. วารสารกิจการสื่อสารดิจิทัล, 2(1), 23-48. สืบค้น จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBTC_Journal/article/view/161419.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สำนะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อมรรักษ์ สอนชุมพล. (2563). การจัดการองค์กรธุรกิจกับปัญญาประดิษฐ์เพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 10(3), 155-164.
- อาลีสา วัฒนะจิตพงศ์. (2566). อิทธิพลของความไม่มั่นคงในงานและข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลต่อการทำงาน. ระเบียบ. 1(5): Procedia of Multidisciplinary Research (May 5/2023), 1-12.
- Barnard, Alan. (2014). Barnard A. (2014) technology and professional empowerment in nursing: In daly, J., speedyS. & JacksonD (eds) contexts of nursing (pp.271-286).
- Benda, R., Cancès, E., Ehrlacher, V., & Stamm, B. (2022). Multi-center decomposition of molecular densities: A mathematical perspective. The Journal of Chemical Physics, 156(16).
- Fuentes, M., Vivar, M., Hosein, H., Aguilera, J., & Muñoz-Cerón, E. (2018). Lessons learned from the field analysis of PV installations in the Saharawi refugee camps after 10 years of operation. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 93, 100-109. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rser.2018.05.019>.
- Galve González, CeliaUniovi authority; Bernardo, Ana B.; Núñez, José Carlos.(2024).Academic pathways: The role of engagement as a mediator in the decision to drop out or stay at university. Revista de Psicodidáctica, 29 (2024), 130-138. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2024.05.001>.



- Hair, Joseph & Black, William & Babin, Barry & Anderson, Rolph. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. Pearson Education.
- Hassard, J., Teoh, K., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2017). The cost of work-related stress: a systematic review. **Journal of Occupational Health Psychology**, 23. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, 33 (4), 692 - 724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Kark, R., & Shamir, B. (2002). **The Dual Effect of Transformational Leadership: Priming Relational and Collective Selves and Further Effects on Followers**. In (pp. 67-91). <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005010>.
- Leiter, M. (2010). Work engagement: Introduction. **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**, 1-9. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>.
- Letchumanan, R., Rosmiza, B., Bolong, J., & Osman, M. N. (2022). The Impact of Social Customer Relationship Management Practices on Public Organizational Performance: Social Customer Relationship Management Effectiveness as Mediator Variable. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 12. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i5/13880>.
- Li, L., Yu, F., & Zhang, E. (2024). A systematic review of learning task design for K-12 AI education: Trends, challenges, and opportunities. **Computers and Education: Artificial Intelligence**, 6, 100217. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100217>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14 (2), 224 - 247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Petrovic, A., Koprivica, V., & Bokan, B. (2017). Quantitative, qualitative and mixed research in sport science: A methodological report. **South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation**, 39, 181-197.
- Prentice, C., & Nguyen, M. (2020). Engaging and retaining customers with AI and employee service. **Journal of Retailing and Consumer Services**, 56, 102186. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102186>.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 35(3), 195-205.



- van Zyl, C., & van Wyk, C. (2021). Exploring Factors That Could Potentially Have Affected the First 1 000 Days of Absent Learners in South Africa: A Qualitative Study. *Int J Environ Res Public Health*, 18(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052768>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper& Row.

การประยุกต์ใช้ ChatGPT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ Collaborative Coding Learning The Application of ChatGPT to Enhance Collaborative Coding Learning in Computer Programming Courses

บัวพรรณ คำเฉลา

คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Buaphan Khamchaloa

Faculty of Business Administration, Northern College

E-mail: buaphan.k1128@gmail.com

รับบทความ: 4 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 2 กันยายน 2568; ตอบรับบทความ: 5 กันยายน 2568

Received: August 4, 2025; Revised: September 2, 2025; Accepted: September 5, 2025

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์นับเป็นทักษะสำคัญที่นักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจควรมี เนื่องจากโลกธุรกิจให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากยิ่งขึ้น นักศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้พื้นฐาน และทักษะที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมหรือเครื่องมือช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ChatGPT ในการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนรู้ด้วย ChatGPT กับรูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาเทคโนโลยีดิจิทัล สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน คัดเลือกตามเกณฑ์คิดเข้าและการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติ จำนวน 15 คน และกลุ่มทดลองได้รับกิจกรรม จำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความรู้ ความพึงพอใจกับ .877 และแบบประเมิน โดยผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาของแบบประเมิน มีค่า 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .778 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติไคร้สแควร์ (Chi-square) และสถิติที่อิสระจากกัน (Independent test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ChatGPT ในการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนในการใช้โปรแกรม ChatGPT อยู่ในระดับมาก 2) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนค่าเฉลี่ย ความรู้ ($\bar{X} = 42.35$, S.D. = 10.16) น้อยกว่ากลุ่มควบคุม ($\bar{X} = 48.94$, S.D. = 6.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .03$) และมีคะแนนทักษะการเขียนโปรแกรม ($\bar{X} = 67.82$, S.D. = 5.16) มากกว่ากลุ่มควบคุม ($\bar{X} = 48.64$, S.D. = 6.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ($p < .001$) โดยกลุ่มทดลองที่มีความรู้ต่ำกว่ากลุ่มควบคุมที่มีทักษะมากกว่า

คำสำคัญ: ChatGPT; การเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the application of ChatGPT in a collaborative learning model for a computer programming course, and 2) compare the learning achievement

of students using ChatGPT with that of students in a traditional instructional setting. The study employed a quasi-experimental, two-group pretest-posttest design. The sample comprised 30 digital technology students from an academic institution, selected via inclusion criteria and simple random sampling. Participants were divided into a control group ($n=15$), which received conventional instruction, and an experimental group ($n=15$), which engaged in ChatGPT-integrated activities. Data were collected using a knowledge assessment (reliability = .877) and a skills evaluation form. The latter, validated by the researcher, demonstrated a content validity index between 0.67 and 1.00 and a reliability of .778. Data analysis was conducted using descriptive statistics, the Chi-square test, and an independent samples t-test.

The results revealed that: 1) Students reported a high level of satisfaction with the use of ChatGPT in the learning process. 2) Post-experiment, the experimental group's average knowledge score ($\bar{X} = 42.35$, S.D. = 10.16) than the control group ($\bar{X} = 48.94$, S.D. = 6.39) at the .05 level ($p=.03$). However, the experimental group achieved significantly higher programming skill scores ($\bar{X} = 67.82$, S.D. = 5.16) compared with the control group ($\bar{X} = 48.64$, S.D. = 6.37) at the .05 significance level ($p < .001$).

Keywords: ChatGPT; Computer Programming; Artificial Intelligence

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากเทคโนโลยีดังกล่าวเริ่มมีบทบาทสำคัญ เข้ามามีบทบาทในการใช้งานอินเทอร์เน็ต การทำงาน การเรียนรู้ของมนุษย์มากขึ้น เริ่มมีรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการใช้ ChatGPT ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังที่ (Makridakis, 2017) กล่าวว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีผลต่อวิธีการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ความก้าวหน้าและความฉลาดของเทคโนโลยีทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกที่สามารถสร้างสรรค์ข้อมูล เนื้อหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เป็นที่รู้จักมากขึ้นในสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีนักวิชาการและนักวิชาการให้ความสนใจกับการใช้ ChatGPT กับการพัฒนาการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษาในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเนื้อหาการเพิ่มความสนใจ ปฏิสัมพันธ์ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ดังตัวอย่างเช่น งานวิจัย (Rudolph et al, 2023) นำมาใช้ในการประเมินนักเรียนโดยเน้นที่การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายหากมีการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจ โดยเฉพาะความสามารถด้านภาษา แต่ส่วนใหญ่งานวิจัยจะมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับความกังวลเกี่ยวกับข้อมูลที่ ChatGPT นำเสนอต้องนำมาวิเคราะห์หรือมีการนำมาตรวจสอบซ้ำ ข้อมูลที่ ChatGPT รวบรวม วิเคราะห์และนำเสนอมาให้ รวมถึง การเคารพต่อความเป็นส่วนตัวในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและความรับผิดชอบของข้อมูลที่นำมาใช้ในที่สาธารณะซึ่งก่อกวนพัฒนา ชื่นพิทยาวิวัฒน์ (Chuenphitthayavut, 2023) กล่าวว่า ในอีกมุมมองหนึ่ง ChatGPT เป็นแพลตฟอร์มที่ต้องการการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมตอบสนองการใช้งานของมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง มีศีลธรรมเหมาะสมกับสภาพสังคมและการทำงาน องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้ศึกษาไว้

ตัวอย่างเช่น การพูดคุยตอบโต้ที่รักษาไว้ซึ่งการสนทนาอันดี ไม่ก้าวร้าวหรือดูหมิ่นผู้ใช้งาน การนำข้อมูลผลการวิจัยที่มีหลักฐานยืนยันว่าส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างไรเข้าระบบให้ ChatGPT เรียนรู้หรือแนวทางการสร้างพฤติกรรมอันดีในสังคมจากองค์ความรู้ทางการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์อื่นๆ ไปแก้ไขข้อมูลด้านลบหรือมีอคติของ ChatGPT การนำเข้าข้อมูลเหล่านี้ในอนาคตจะไปช่วยเติมเต็มระบบการคิด การทำงานของมนุษย์ให้กับ ChatGPT ถ้าผู้พัฒนาระบบหรือผู้ใช้งานใส่ข้อมูลทางบวกตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ในส่วนความจำของ ChatGPT ได้จะช่วยพัฒนา ปรับปรุงระบบข้อมูล ChatGPT ให้เรียนรู้สื่อสาร และตอบสนองด้านบวกซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมผู้ใช้งานคนลำดับถัดไปที่เรียนรู้ข้อมูลจาก ChatGPT ในด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเรียนการสอนวิชาที่มีความซับซ้อนและต้องการความเข้าใจในระดับลึก เช่น วิชาการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์การเรียนวิชาดังกล่าวมักเป็นความท้าทายของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากต้องอาศัยการคิดเชิงตรรกะ การแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในโครงสร้างภาษาคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้เรียนหลายคนอาจมีความรู้พื้นฐานแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางการเรียนรู้

ผู้สอนมักใช้การสอนแบบอธิบายหรือบรรยาย ทำให้ผู้เรียนไม่ค่อยได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การเข้าใจโครงสร้างภาษาคอมพิวเตอร์เป็นไปอย่างผิวเผิน นักศึกษามีระดับความรู้และทักษะพื้นฐานไม่เท่ากัน บางคนไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการเขียนโปรแกรมมาก่อน ทำให้เกิดช่องว่างในการเรียนรู้ที่ผู้สอนไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง การแก้ไขปัญหาแบบทันทีทำได้ยากเมื่อผู้เรียนเขียนโค้ดผิดพลาด มักต้องรออาจารย์ตรวจทีละคน ซึ่งใช้เวลามาก ส่งผลให้การเรียนรู้ล่าช้า และนักศึกษาเกิดความท้อแท้ขาดแรงจูงใจและความสนใจ การเรียนการสอนเขียนโปรแกรมที่ใช้วิธีเดิมอาจทำให้เนื้อหาดูยาก ซับซ้อน และไม่น่าสนใจ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

เหตุผลที่เลือกใช้ ChatGPT และความแตกต่างจากเครื่องมืออื่นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจ ChatGPT นำเสนอเนื้อหาและการสื่อสารที่ใกล้เคียงกับการสนทนากับคนจริง ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกและมีส่วนร่วมมากขึ้น ต่างจากการใช้สื่อการสอนทั่วไปที่มักเป็นการอ่านหรือดูวิดีโอแบบทางเดียว ต่างจากคู่มือหรือหนังสือเรียน: ChatGPT มีความยืดหยุ่นและตอบคำถามเชิงลึกได้ทันที ในขณะที่หนังสือมีข้อมูลตายตัว ไม่สามารถโต้ตอบได้

แม้ว่าจะมีงานวิจัยต่างประเทศจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ ChatGPT ในด้านการศึกษา โดยเฉพาะในแง่การสร้างเนื้อหา การเพิ่มแรงจูงใจ และการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ยังคงขาดงานวิจัยที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ ChatGPT กับการเรียนการสอนในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นรายวิชาที่มีความซับซ้อนและต้องการทักษะเชิงตรรกะสูง โดยเฉพาะในบริบทของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจในประเทศไทย ที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างจากสายวิศวกรรมหรือวิทยาการคอมพิวเตอร์ งานวิจัยด้านนี้จึงยังมีน้อยและจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้ ChatGPT ร่วมกับการเรียนการสอนวิชาการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ในระดับปริญญาตรี โดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของผู้เรียน และความคิดเห็นต่อการใช้เครื่องมือนี้ในการเรียนรู้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอน นักวิชาการ และผู้พัฒนาหลักสูตรในการออกแบบแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ChatGPT ในการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนรู้ด้วย ChatGPT กับรูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม

การทบทวนวรรณกรรม

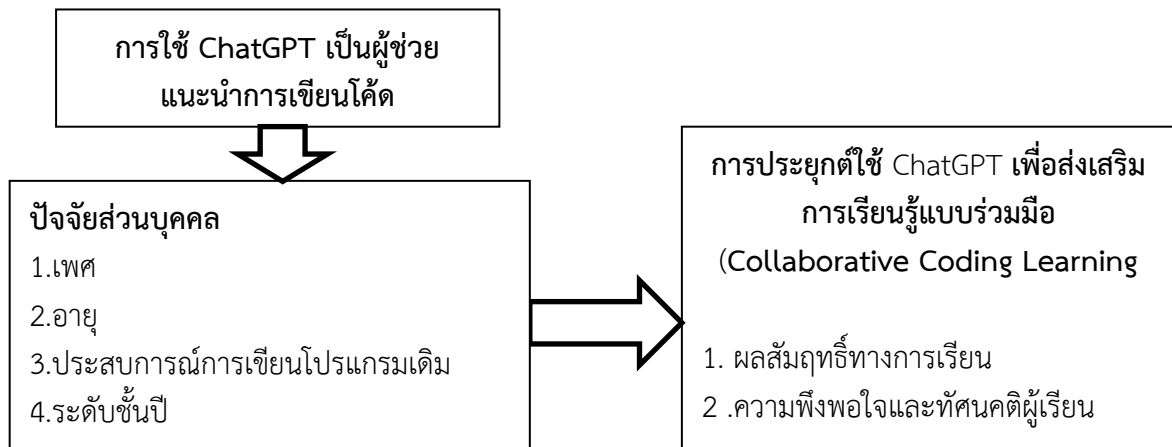
1. แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และความเข้าใจเชิงลึก (Johnson & Johnson, 2019) โดยเฉพาะในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้เรียนมักเผชิญความท้าทายทั้งด้านการทำความเข้าใจแนวคิดเชิงนามธรรมและการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การทำงานกลุ่มหรือการเรียนรู้แบบ peer learning ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และลดอัตราการลาออกจากรายวิชา (Lahtinen et al., 2005)

2. แนวคิดการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะโมเดลภาษาขนาดใหญ่ (Large Language Models: LLMs) เช่น ChatGPT มีศักยภาพสูงในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน เนื่องจากสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยการเรียนรู้เสมือน (Virtual Tutor) ที่ให้คำแนะนำแบบโต้ตอบได้ (Kasneci et al., 2023) งานวิจัยชี้ว่า AI สามารถอธิบายแนวคิดที่ซับซ้อน วิเคราะห์โค้ด และให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียนในการเรียนเขียนโปรแกรม (Sarsa et al., 2022)

วิจัยสรุปว่า จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการบูรณาการ ChatGPT ในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยอธิบายแนวคิดที่ซับซ้อนสนับสนุนการอภิปรายกลุ่มและลดความเหลื่อมล้ำของระดับความเข้าใจระหว่างผู้เรียน ทั้งนี้ การนำมาใช้ควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้สอน เพื่อให้เกิดการใช้ ChatGPT อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ChatGPT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้พัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ChatGPT เป็นเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เชิงภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) ที่พัฒนาโดย OpenAI โดยใช้โมเดลภาษาแบบขนาดใหญ่ (Large Language Model: LLM) ซึ่งสามารถสร้างข้อความสนทนา และตอบสนองต่อคำถามได้อย่างคล่องแคล่ว (OpenAI, 2023) การนำ ChatGPT มาใช้ในด้านการศึกษาและงานวิจัยสามารถช่วยในการสรุปเนื้อหา การอธิบายแนวคิดที่ซับซ้อน ตลอดจนเป็นผู้ช่วยในการเขียนรายงานและบทความวิชาการ (Kasneci et al., 2023)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental design) แบบสองกลุ่มวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Two group pretest-posttest design)

1. ด้านประชากรและกลุ่ม

1.1 ด้านประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล ชั้นปีที่ 3 สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 60 คน ซึ่งการเรียนเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ได้แบ่งนักศึกษาตามคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ ที่เรียนวิชาปฏิบัติการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน แบ่งเข้ากลุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากเข้ากลุ่ม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติ จำนวน 15 คน และกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน คุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า 5 Inclusion criteria) ดังนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คำนวณโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ใช้ Test family then t-tests, Statistical test เลือก Means: Differences between two independent means (Two groups) เลือก One tailed กำหนดค่าอิทธิพล (Effect size) ได้ค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.98 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.8 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 35 คน ดังสูตร (Chirawatkul, 2013)

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ใช้กิจกรรมเป็นฐานประกอบด้วย โดยมีแผนการเรียนรู้ทั้งหมด 3 แผน ดังนี้

2.1 ใบความรู้และแบบฝึกหัด จำนวน 3 เรื่อง ประกอบด้วยเรื่อง โครงสร้างของโปรแกรม และคำสั่งควบคุมโปรแกรม, อาร์เรย์ แบบฝึกหัดละ 20 คะแนนรวมทั้งหมด 60 คะแนน

2.2 แบบทดสอบวัดทักษะการฝึกปฏิบัติการเขียนโปรแกรม จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ โครงสร้างของโปรแกรม จำนวน 10 ข้อ และคำสั่งควบคุมโปรแกรม จำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยออกแบบและสร้าง

ขึ้นเอง จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้ทดสอบทั้งก่อนเรียน (Pre-test) และหลังเรียน (Post-test) พร้อมเฉลย

2.3. แบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้ชุดแบบฝึก ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ออกแบบเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) อ้างถึงใน Yadav, Kumar, & Singh, (2021) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ด้านการเก็บข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบวิชาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับผิดชอบวิชาและผู้เกี่ยวข้อง ทราบวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ ขั้นตอนและวิธีการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้รับผิดชอบรายวิชาปฐมนิเทศรายละเอียดการเรียนการสอน และการประเมินผลรายวิชา ให้ นักศึกษาทั้งหมดทราบ ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ร่วมสอนรายวิชานี้ และมีประสบการณ์ในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

3.3 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่กำหนด จากนั้นเข้าพบนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชี้แจง วัตถุประสงค์การวิจัย ดังในรายละเอียดข้างต้นเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิ์แก่กลุ่มตัวอย่าง

3.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดียินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย จึงขอความร่วมมือให้นักศึกษาทำแบบสอบถามในแบบฟอร์มออนไลน์

3.5 ดำเนินการสอนภาคปฏิบัติในชั้นเรียน กลุ่มควบคุมได้รับรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติแบบปกติ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้ 1) การปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ 2) การประชุม ปรีกษาก่อนฝึกปฏิบัติงานในแต่ละคาบ (Pre-conference) 3) การฝึกทักษะให้การเขียนโปรแกรมรายกรณี 5) การวางแผนการเรียน 6) การประชุมปรึกษาหลังฝึกปฏิบัติงาน (Post-conference) 7) การสอบทักษะการ เขียนโปรแกรม สอบวัดความรู้หลังการฝึกปฏิบัติงาน และประเมินผลการฝึกฯ ระยะเวลาการฝึก 3 สัปดาห์

3.6 กลุ่มทดลองได้รับรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติ ระยะเวลาการฝึก 3 สัปดาห์

3.6.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้ ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่างที่มีคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) เท่ากับ .877

3.6.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการทักษะการฝึกปฏิบัติการเขียนโปรแกรมที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย อาจารย์ผู้สอนวิชาปฏิบัติหลักการเขียน โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 จากนั้น นำแบบสอบถามการเผชิญปัญหา ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคล้ายคลึง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นครอนบาค เท่ากับ 0.78

3.6.3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการใช้โปรแกรม ChatGPT ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ เครื่องมือวัดความพึงพอใจ โดยในการวัดความพึงพอใจในงานวิจัยนี้ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัด ของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

4. ด้านสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอ้างอิง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และสถิติที่อิสระจากกัน (Independent test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคะแนนความรู้และทักษะด้านการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ ด้านข้อมูลทั่วไป เพศ อายุ ประสบการณ์การเขียนโปรแกรมเดิม ระดับชั้นปี (วัตถุประสงค์ที่ 1) ดังนี้

ผลการวิเคราะห์คะแนนความรู้และทักษะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 30 คน พบว่า กลุ่มควบคุม จำนวน 15 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 80.00) เพศชาย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 20.00) ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 86.67) และประสบการณ์การเขียนโปรแกรมเดิม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 6 คน ร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 เพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 13.33) มีอายุ 20 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 66.67) และประสบการณ์การเขียนโปรแกรมเดิม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 11 คน ร้อยละ 73.33 ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้และทักษะการฝึกปฏิบัติการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้และทักษะการฝึกปฏิบัติการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ตัวแปร	กลุ่มควบคุม (n=15)		กลุ่มทดลอง(n=15)		t	P
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความรู้						
-ก่อนการทดลอง	53.94	10.16	52.82	10.16	0.32	0.75
-หลังการทดลอง	48.94	6.39	42.35	10.16	2.26	0.03
ทักษะ						
-ก่อนการทดลอง	50.00	6.21	50.18	5.05	30.74	0.93
-หลังการทดลอง	48.64	6.37	67.82	5.16	29.56	<.001

ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้และทักษะหลักการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้การเขียนโปรแกรม ก่อนทดลอง ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.75$, $p = 0.93$)

หลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ของกลุ่มทดลอง ($\bar{X} = 42.35$, SD. = 10.16) ต่ำกว่ากลุ่มควบคุม ($\bar{X} = 48.94$, SD. = 6.39) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.03$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยการทักษะการเขียนโปรแกรมของกลุ่มทดลอง ($\bar{X} = 67.82$, SD. = 5.16) สูงกว่ากลุ่มควบคุม ($\bar{X} = 48.64$, SD. = 6.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.01$)

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจและทัศนคติผู้เรียนของผู้เรียนที่มีต่อการใช้โปรแกรม ChatGPT

ข้อ	ด้านการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ChatGPT สามารถตอบโต้กับท่านได้แบบทันทีในลักษณะตอบสนองตามเวลาจริง (เรียลไทม์)	3.90	.960	มาก
2	ChatGPT สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่ถามได้ทุกคำถาม	4.03	1.09	มาก
3	ChatGPT สามารถแสดงคำตอบได้ตามที่ต้องการ	4.00	.871	มาก
4	ChatGPT มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทคำถามของท่าน	3.80	1.03	มาก
5	ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้ ChatGPT ในการเรียนการสอน	3.83	1.05	มาก
รวม		3.91	1.00	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนในการใช้โปรแกรม ChatGPT อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.91 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจมากไปหาน้อย คือ ChatGPT สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่ถามได้ทุกคำถาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.03 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 ด้าน ChatGPT สามารถแสดงคำตอบได้ตามที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.00 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .871 ChatGPT สามารถตอบโต้กับท่านได้แบบทันทีในลักษณะตอบสนองตามเวลาจริง (เรียลไทม์) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .960 ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้ ChatGPT ในการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.053 และ ChatGPT มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.80 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.031

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้และทักษะของนักศึกษาในวิชาการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ระหว่างกลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติ และกลุ่มทดลอง ก่อน-หลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองได้รับการสอนด้วยการใช้ ChatGPT มีคะแนน น้อยกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่าเนื่องจากนักศึกษาอาจพึ่งพา ChatGPT ในการหาคำตอบโดยไม่วิเคราะห์ด้วยตนเอง ทำให้ขาดกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก ไม่เกิดการเชื่อมโยงความรู้พื้นฐานกับ

การปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มทดลองอาจเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเขียนโค้ดได้ แต่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลหรือหลักการเบื้องหลังได้อย่างถูกต้องขาดการประเมินความเข้าใจระหว่างการเรียนรู้ หรือการสรุปเนื้อหาจากผู้สอนที่ช่วยเสริมความเข้าใจในประเด็นสำคัญผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้หากไม่มีการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะในรายวิชาที่ต้องใช้ทั้งความเข้าใจและการปฏิบัติควบคู่กัน ดังนั้นแม้การนำ ChatGPT มาใช้จะมีศักยภาพในการช่วยฝึกฝนทักษะ แต่ควรมีการเสริมกิจกรรมที่ช่วยทบทวนเนื้อหา บูรณาการกับการสอนแบบเดิม และให้ผู้สอนมีบทบาทในการอธิบาย วิเคราะห์ และสะท้อนการเรียนรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้านคะแนนทักษะของนักศึกษาในการใช้ ChatGPT ในวิชาการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ระหว่างกลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติ และกลุ่มทดลอง ก่อน-หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองได้รับการสอนด้วยการใช้ ChatGPT มีคะแนนการฝึกปฏิบัติการโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ มากกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า เนื่องจากกิจกรรมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้การใช้ ChatGPT เป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำแบบทันที (Real-time Feedback) เมื่อนักศึกษาพิมพ์คำสั่งหรือโค้ดผิด ChatGPT สามารถช่วยอธิบายข้อผิดพลาด (error) และเสนอแนวทางแก้ไขได้ทันทีที่ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจแนวคิดของโค้ดและการแก้ปัญหามีเหตุผล การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ นักศึกษาสามารถถามคำถามเกี่ยวกับแนวคิดทางทฤษฎี เช่น โครงสร้างข้อมูล เงื่อนไข การวนลูป ฯลฯ และคำอธิบายที่เข้าใจง่ายเพิ่มการเรียนรู้เชิงลึกและความเข้าใจเชิงโครงสร้าง (structured thinking) การให้ตัวอย่างโค้ดและการทดลองแก้ไขโค้ด สามารถยกตัวอย่างโค้ดตามหัวข้อที่เรียน เช่น การใช้ if-else, for loop, หรือ function ปรับเปลี่ยนและดูผลลัพธ์เป็นการเรียนรู้แบบลงมือทำ (learning by doing) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation-Based Learning) นักศึกษาเรียนเนื้อหาด้วยตนเองผ่านการถาม-ตอบกับ ChatGPT ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2566) ได้ศึกษางานวิจัย ChatGPT กับการศึกษายุคดิจิทัล ChatGPT and Education in the Digital Age ผลงานวิจัยพบว่า ChatGPT ซึ่งเป็นเทคโนโลยีดิจิทัลที่ให้บริการตอบคำถามข้อมูลต่าง ๆ แบบอัตโนมัติที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ถือเป็นเรื่องใหม่ มีประโยชน์อย่างมากที่หลายสถาบันการศึกษาให้ความสนใจและสนับสนุนในการนำมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ซึ่ง ChatGPT มีบทบาทในกระบวนการสอนและการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามการใช้งาน ChatGPT อาจมีความเสี่ยงที่ผู้ใช้ต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลที่เกิดขึ้น เนื่องจากข้อมูลที่ประมวลผลมานั้นเป็นชุดข้อมูลที่มีอยู่อย่างมหาศาลในอินเทอร์เน็ตมาประมวลให้ผู้ใช้งานโดยไม่ได้คัดกรองเฉพาะเนื้อหาที่มาจากแหล่งข้อมูลที่มีมาตรฐานความน่าเชื่อถือเท่านั้นอาจทำให้มีการนำเสนอเนื้อหาที่มีความผิดพลาดหรือบิดเบือนร่วมด้วย ดังนั้น ผู้ใช้งานจำเป็นต้องวิเคราะห์ ประเมินความถูกต้องและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนการนำไปใช้งาน

2. ความพึงพอใจของของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อการเขียนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ด้วย ChatGPT มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ได้เรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์แขนงอื่น ๆ ที่นักศึกษากำลังศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีชิน อาจหาญ (2567) ได้ศึกษางานวิจัยการใช้ ChatGPT เป็นเครื่องมือพัฒนาทักษะการเขียนในรายวิชาภาษาฝรั่งเศสในสำนักงาน ผลวิจัยพบว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักศึกษามีระดับความพึงพอใจสูงต่อการใช้ ChatGPT ในการให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ และโครงสร้างภาษาฝรั่งเศส โดยระบุว่า ChatGPT ช่วยให้ตระหนักถึงจุดบกพร่องในทักษะภาษาฝรั่งเศสของตนเอง นอกจากนี้ยังมีความสะดวกและความรวดเร็วในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้ง ยังสามารถช่วยในการ

ปรับปรุงโครงสร้างประโยคและเนื้อหาอย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่านักศึกษายังไม่เชื่อมั่นในการใช้ ChatGPT อย่างเต็มที่และต้องการการตรวจสอบจากมนุษย์เพื่อเชื่อมั่นในการแปลภาษาอีกทั้งยังต้องการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นว่า ChatGPT ไม่อาจแทนที่บทบาทของมนุษย์ในฐานะผู้สอนภาษาต่างประเทศได้อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรบูรณาการการใช้ ChatGPT เป็นผู้ช่วยในการอธิบายแนวคิดการเขียนโปรแกรม ช่วยตรวจสอบโค้ด และเสนอแนวทางแก้ปัญหา เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

1.2 อาจารย์ควรทำหน้าที่เป็น facilitator คอยชี้แนะการใช้เครื่องมือ AI อย่างเหมาะสม ป้องกันการพึ่งพามากเกินไป และเน้นการเรียนรู้เชิงกระบวนการมากกว่าการลอกคำตอบ

1.3 ควรออกแบบรายวิชาให้มีการบูรณาการการใช้เครื่องมือ AI เช่น ChatGPT ในการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเขียนโปรแกรมและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

1.4 ควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผสมผสานทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนในการใช้ AI เพื่อพัฒนาการเขียนโปรแกรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทดลองกับนักศึกษาต่างระดับชั้น เช่น ปี 1-4 หรือในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้ ChatGPT ในกลุ่มที่มีพื้นฐานต่างกัน

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบการใช้ ChatGPT กับเครื่องมือ AI อื่น ๆ หรือรูปแบบการเรียนรู้ดิจิทัล เช่น Online IDE, Virtual Lab หรือ Chatbot ทางการศึกษา เพื่อหาวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กฤตติพัฒน์ ชื่นพิทยาวัฒน์. (2566). ความก้าวหน้าของ ChatGPT และการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์: การประยุกต์ใช้ประโยชน์ความเสี่ยงและประเด็นทางจริยธรรมในการวิจัย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(2), 154-173.

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม .(2566). ChatGPT กับการศึกษายุคดิจิทัล ChatGPT and Education in the Digital Age. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 15 (2), 1-10.

ศโรชิน อาภาหาญ .(2567). การใช้ ChatGPTเป็นเครื่องมือพัฒนาทักษะการเขียนในรายวิชาภาษาฝรั่งเศสในสำนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 26(1), 8-41.

Chirawatkul, P. (2013). **Success factors in community-based tourism in Thailand: The role of luck, external support, and local leadership**. ResearchGate. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/271673922>.

Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.



- Kasneji, E., et al. (2023). ChatGPT for good? On opportunities and challenges of large language models for education. **Learning and Individual Differences**, 103, 102274.
- Lahtinen, E., Ala-Mutka, K., & Järvinen, H. M. (2005). A study of the difficulties of novice programmers. **ACM SIGCSE Bulletin**, 37(3), 14–18.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- Makridakis, S. (2017). Forecasting the Impact of Artificial Intelligence. **Foresight: The International Journal of Applied Forecasting**, (47), 7–13.
- Rudolph, J., Tan, S., & Tan, S. (2023). ChatGPT: Bullshit spewer or the end of traditional assessments in higher education? **Journal of Applied Learning and Teaching**, 6(1), 342–363.
- Sarsa, S., et al. (2022). AI-assisted code explanation for novice programmers. **Proceedings of the 2022 ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education**, 218–224.

แนวทางการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 Guidelines for Teacher Coaching by School Administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1

ทิพย์อ้อย นคินชาติ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Thipoy Nakinchart

Program in Educational Administration, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University

E-mail: oythip678@gmail.com

รับบทความ: 21 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2568; ตอรับบทความ: 2 กันยายน 2568

Received: July 21, 2025; Revised: August 12, 2025; Accepted: September 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) หาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 24 คน ได้มาจากการสุ่มตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วนในระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายในการโค้ช ด้านการเข้าใจกระบวนการโค้ช และด้านการมีทักษะการโค้ช ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 8 แนวทาง 3) การประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การโค้ช; การโค้ชครู; แนวทางการโค้ช

Abstract

This study aimed to (1) examine the prevailing state of teacher coaching implemented by school administrators, (2) develop evidence-based guidelines for its enhancement, and (3) assess the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines. A three-phase research design was employed. In Phase 1, quantitative data were obtained from 322 teachers through

a validated questionnaire and analyzed using descriptive statistics. Phase 2 adopted a qualitative approach, involving semi-structured interviews with five purposively selected key informants, including educational administrators, school administrators, and teachers. Data were analyzed thematically to derive development guidelines. In Phase 3, the proposed guidelines were evaluated by 24 school administrators and teachers, selected via stratified random sampling, with results analyzed descriptively.

Findings revealed that the overall state of teacher coaching was rated at the highest level across all dimensions. The highest mean score was reported for feedback provision, followed by trust-building, goal setting, understanding of coaching processes, and coaching skills. Eight development guidelines emerged, emphasizing the enhancement of feedback practices, the cultivation of professional trust, the establishment of clear coaching objectives, the advancement of coaching competencies, and the implementation of systematic monitoring and evaluation. The evaluation results indicated that the guidelines were highly appropriate and feasible, underscoring their potential for effective application in the school context. These findings provide practical insights for policy-makers and educational leaders seeking to strengthen instructional leadership through structured coaching practices.

Keywords: Coach; Coaching; Teacher Coaching

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นย้ำการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554: น. 7) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะในการชี้แนะ (Coaching) และบริหารจัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ที่เน้นการลดภาระครูและนักเรียนผ่านการแนะแนวและชี้แนะทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากนโยบายดังกล่าว กระบวนการโค้ชจึงถูกยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและผู้บริหาร โดย สพฐ. ได้ดำเนินโครงการ “พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ Mentoring” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และออกแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แม้การโค้ชจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่ยังมีหลายองค์กรที่ขาดความเข้าใจในคุณค่าของกระบวนการนี้ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มักคุ้นชินกับระบบสั่งการแบบดั้งเดิม ไม่เห็นความสำคัญของการปลดปล่อยศักยภาพบุคคล และไม่ตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ร่วมของผู้บังคับบัญชา (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2557: น. 49)

อย่างไรก็ตาม การโค้ชเป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลัก

ในการส่งเสริมครูและบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการโค้ชและสามารถประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบท ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน Lofthouse, Leat และ Towler (2010: p. 36) ระบุว่า การโค้ชที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูเกิดการไตร่ตรอง ตระหนักรู้ในตนเอง มีความมั่นใจในการวางแผนการเรียนรู้และสามารถติดตามผลได้อย่างมีระบบ ดังนั้น การส่งเสริมทักษะการโค้ชให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพครู นักเรียน และสถานศึกษาให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 บางส่วนขาดความรู้และทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงใช้วิธีการบริหารแบบสั่งการ ขาดความเข้าใจในหลักการและคุณค่าของกระบวนการโค้ช ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพ การนำกระบวนการโค้ชไปใช้ไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน แม้จะมีนโยบายและโครงการสนับสนุนจาก สพฐ. แต่การดำเนินงานในโรงเรียนยังขาดแนวทางที่ชัดเจน ขาดการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละโรงเรียน และมีข้อจำกัดด้านการติดตามประเมินผล อีกทั้งการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์นั้น ผู้บริหารต้องสามารถใช้การโค้ชเพื่อเสริมแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกันของครู แต่ปัจจุบันยังไม่มีแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหาร และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. ประเมินแนวทางการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

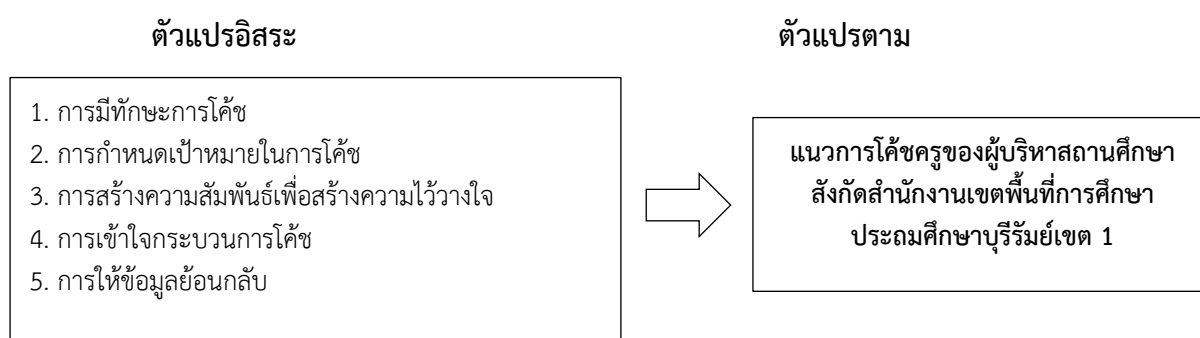
คำว่า “โค้ช” (Coach) มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษยุคกลาง หมายถึง “รถม้า” ที่ใช้พาผู้โดยสารจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ต่อมาในปี ค.ศ. 1830 นักศึกษามหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดใช้คำนี้ในเชิงเปรียบเทียบถึง “ครูสอนพิเศษ” หรือ “ติวเตอร์” ที่ช่วยให้นักศึกษาสอบผ่าน (เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนาศัย และคณะ, 2555: 18) ภายหลังคำว่า Coach ถูกนำมาใช้ในวงการกีฬาและขยายความหมายสู่การฝึกอบรมในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาองค์การ และการศึกษาผู้ใหญ่ ในวงการศึกษา โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา “Coaching” เริ่มใช้เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาผ่านการให้คำแนะนำ สนับสนุนและเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง (Patti et al., 2012: 543–558) การโค้ชจึงเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพที่อาศัยการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มักต้องการการโค้ชเชิงแนะนำเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานในการสอนและการจัดการชั้นเรียน ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10–20 ปี ต้องการการโค้ชที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการสอน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ต้องการการโค้ชเชิงเสริมพลังและสนับสนุนบทบาทผู้นำทางวิชาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124–126) รวมทั้งขนาดของโรงเรียนยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการโค้ช โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร ทำให้การโค้ชต้องเป็นไปอย่างยืดหยุ่นและใกล้ชิด โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความซับซ้อนในการบริหารมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องปรับวิธีการโค้ชให้เหมาะสมบริบทของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนั้น การพัฒนาทักษะการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงประสบการณ์ของครูและขนาดของโรงเรียน เพื่อให้การโค้ชมีความเหมาะสมและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะการโค้ช การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ การเข้าใจกระบวนการโค้ช และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ในการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ในแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,930 คน จากโรงเรียน 200 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2567: 9) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: น. 608-610: อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) คือ ครูผู้สอนจำนวน 322 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอแนะ แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด 40 ข้อ โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 73) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.85

3.8 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.941

3.9 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการได้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางพัฒนาการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้มาจากการศึกษา วิเคราะห์สภาพการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1

3. นำเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่า แบบสัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด 11 ข้อ โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุป (Induction) จัดหมวดหมู่เพื่อหาความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล นำมาแจกแจงความถี่สรุปผล นำเสนอเป็นตารางและเขียนพรรณนาเป็นความเรียง

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางพัฒนาการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาแนวทางพัฒนาการได้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในระยะที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 24 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 คน และครู จำนวน 12 คน จากสถานศึกษา 12 แห่ง ได้มาจากการสุ่มตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน ในระยะที่ 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินโดยนำแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในระยะที่ 2 มาเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามแบบประเมิน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 124-126)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชครู พัฒนาแนวทางการโค้ชครูและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีทักษะการโค้ช	4.72	0.22	มากที่สุด	5
2. การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช	4.81	0.19	มากที่สุด	3
3. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ	4.82	0.18	มากที่สุด	2
4. การเข้าใจกระบวนการโค้ช	4.77	0.26	มากที่สุด	4
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.83	0.13	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.79	0.13	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่การมีทักษะการโค้ช การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ การเข้าใจกระบวนการโค้ช และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีทักษะการโค้ช

2. แนวทางการพัฒนาการโค้ชครู ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 8 แนวทาง ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การยอมรับ ให้เกียรติและเข้าใจผู้อื่น การมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสมกับสถานการณ์และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฟังอย่างลึกซึ้ง เข้าใจทั้งเนื้อหาและอารมณ์ของครู การใช้ภาษาและภาษากายที่เหมาะสม แสดงความเป็นกัลยาณมิตร การมีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อชี้แนะครูได้ การสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองของครู รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมทั้ง 8 แนวทาง

แนวทางการโค้ชครู ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.58	0.14	มากที่สุด	4.66	0.14	มากที่สุด
2. ทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ช	4.66	0.22	มากที่สุด	4.72	0.20	มากที่สุด
3. ทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ได้รับการโค้ช	4.65	0.23	มากที่สุด	4.67	0.24	มากที่สุด
4. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง สามารถเข้าใจเนื้อหาและเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของครูได้	4.66	0.21	มากที่สุด	4.60	0.22	มากที่สุด
5. ใช้ภาษาที่เหมาะสม กระชับ ชัดเจนด้วยน้ำเสียง สีสหน้าแววตาและท่าทางที่เป็นกัลยาณมิตร	4.62	0.25	มากที่สุด	4.58	0.26	มากที่สุด
6. มีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะการปฏิบัติงานของครูได้	4.68	0.27	มากที่สุด	4.59	0.28	มากที่สุด
7. สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้กับครู	4.67	0.18	มากที่สุด	4.57	0.22	มากที่สุด
8. ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.61	0.22	มากที่สุด	4.53	0.23	มากที่สุด
รวม	4.64	0.13	มากที่สุด	4.61	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมทั้ง 8 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แนวทางที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

คือ การมีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถชี้แนะครูได้ และน้อยที่สุด คือ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวทางที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ช และน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบของการโค้ชครู อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการโค้ชครูอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีระดับความเข้มข้นและรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในประเด็นที่มีความโดดเด่นและประเด็นที่ยังควรส่งเสริมเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลใน 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในบรรดาทั้ง 5 องค์ประกอบของการโค้ชครู แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสร้างสรรค์และมีเป้าหมาย โดยลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับมีลักษณะชัดเจน เป็นประโยชน์ และคำนึงถึงการพัฒนาครูเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารตระหนักว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีใช้เพียงเพื่อการชี้จุดบกพร่องเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้เห็นถึงจุดแข็งที่ควรคงไว้และจุดอ่อนที่ควรปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนาแนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล สุวรรณน้อย (2559: 4) ที่เสนอว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีคุณภาพควรทำในช่วงเวลาที่เหมาะสม และเน้นการเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาตนเอง มีใช้เพียงการดำเนิน นอกจากนั้นยังควรเสริมด้วยการชื่นชมจุดแข็ง ซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลมีความเต็มใจในการรับฟังมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ พนม เกตุมาน (2561: 3-5) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า ควรมุ่งเน้นให้เกิดแรงจูงใจในทางบวก และเสริมสร้างคุณค่าในตนเองของผู้รับฟัง ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรม การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี บัวชา (2563: 115) ที่ชี้ให้เห็นว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ตำหนิ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการมีทักษะการโค้ช แม้ว่าด้านการมีทักษะการโค้ชจะอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับทักษะในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิด การรับฟังอย่างตั้งใจ และการแสดงออกที่เคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารบางรายอาจยังวางตนในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” มากกว่า “ผู้นำที่มีส่วนร่วม” ส่งผลให้เกิดระยะห่างและบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการเปิดใจพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ขัดต่อหลักการโค้ชที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเท่าเทียม แนวคิดของ Werner & Desimone (2009: 340) ได้เสนอไว้ว่า ทักษะการโค้ชของหัวหน้างาน ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษาที่เหมาะสม การพูดสุภาพ การใช้คำถามปลายเปิด/ปลายปิดและการสะท้อนความเข้าใจ และ 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น การแสดงความ

เคารพ และการสร้างความไว้วางใจ นอกจากนี้ กิตติมา เทียนไชย (2563: 35) ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะของโค้ชที่ดีว่า ต้องประกอบด้วยทักษะด้านการฟังเชิงรุก การตั้งคำถามทรงพลัง และการสื่อสารตรงไปตรงมา รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ และการบริหารจัดการความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการโค้ชอย่างแท้จริง อีกทั้ง อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 51-52) ที่กล่าวว่า ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุม 4 ด้านได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการโค้ช การสร้างมิตรสัมพันธ์ การสื่อสารแบบโค้ช และการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลลัพธ์ โดยเน้นการฟังและการถามที่กระตุ้นการคิด และการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในมิติของทักษะการโค้ช ทั้งในด้านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ และการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การโค้ชครูเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

2. แนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีทั้งหมด 8 แนวทาง โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยการเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมอบหมายงานที่เน้นความร่วมมือข้ามสายงาน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เพื่อสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ไววิทย์ แสงอลังการ (2560: 40-57) กล่าวว่าผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวกจะสร้างความผูกพันในทีมและเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561: 9-11) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อพัฒนาทั้งวิชาชีพและความสัมพันธ์ภายในองค์กร นอกจากนี้ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2562: 27) ยังเน้นว่าบรรยากาศในการทำงานควรเปิดกว้าง ปลอดภัย และให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยสรุป การที่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สร้างพลังการเรียนรู้ร่วมกัน และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้ภาษาทั้งวาจาและภาษากายที่เหมาะสม โดยใช้ถ้อยคำที่กระชับ ชัดเจน และตรงประเด็น รวมทั้งสื่อสารด้วยน้ำเสียง สีหน้า แววตา และท่าทางที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตร ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ภาษาที่ชัดเจนและตรงประเด็นจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ลดการตีความที่คลาดเคลื่อน และเอื้อให้ครูเข้าใจสาระได้ตรงจุด อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 52) ชี้ว่า การสื่อสารแบบโค้ชที่สร้างแรงบันดาลใจต้องใช้ภาษาที่มีเจตนาบวก กระชับ และกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน การแสดงออกผ่านน้ำเสียง สีหน้า แววตา และท่าทางที่เป็นกัลยาณมิตร ยังช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับผู้รับการโค้ช Brent & Dent (2015: 45) เน้นว่าภาษากายที่แสดงถึงความเข้าใจและความใส่ใจถือเป็นหัวใจของการโค้ชที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ไววิทย์ แสงอลังการ (2560: 34) ยังระบุว่า การใช้ภาษาที่เหมาะสมทั้งในเชิงวจนภาษาและอวัจนภาษา เป็นเครื่องมือที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง โดยสรุป การใช้ภาษาที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสมรรถนะสำคัญที่เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และแรงบันดาลใจ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การมีความรู้ ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะครู ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงนโยบาย แนวทาง และหลักวิชา รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวเพื่าวางแผน ชี้แนวทาง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสฤกฤตยา ปงกันทา (2561: 22-25) ที่ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจนโยบาย และสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพทางการศึกษาในระดับโรงเรียน ทักษะในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติยังแสดงถึงความสามารถในการเชื่อมโยง ทฤษฎีกับบริบทจริงของโรงเรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564: 29) ที่ชี้ว่า ผู้บริหาร จำเป็นต้องเข้าใจภาวะผู้นำและเทคนิคการบริหารเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้การนิเทศ และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เป็นหัวใจของการพัฒนาครู โดย ศุภโชค ปิยะสันต์ (2565) ระบุว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้และมีทักษะการสื่อสารเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง โดยสรุป ผู้บริหารที่มีความรู้รอบด้านและสามารถนำไปสู่การชี้แนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับโรงเรียน

3. จากผลการประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า มีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะ การ ปฏิบัติงานของครูได้มีความเหมาะสมสูงที่สุด และทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ช มีความ เป็นไปได้สูงที่สุด ตามลำดับ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะการ ปฏิบัติงานของครูได้เป็นแนวทางที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ทางการ บริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อชี้แนะ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิกานต์ บริเอก (2564: 26) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ ที่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษา ตลอดจนสามารถนำความรู้เหล่านั้นไป ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาครูในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสากล สอดคล้องกับแนวคิดของ Mendenhall et al. (2013: 436-451) ได้เสนอว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และ จัดการกับความซับซ้อนทางวัฒนธรรม และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการเรียนรู้ได้นั้น จะ สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ แนวทางการโค้ชที่มีประสิทธิภาพยัง ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในกระบวนการโค้ช การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการ ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่ง ธาณินทร์ วรวิจิตรพันธ์ (2556: 37-41) ได้เสนอว่า การโค้ชที่ประสบ ความสำเร็จจำเป็นต้องมีฐานความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการใช้เนื้อหาทางวิชาการเพื่อสะท้อนกลับให้ ผู้รับการโค้ชเกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการ พัฒนาการโค้ชครูในด้านการมีความรู้ความเข้าใจในงานและการประยุกต์ใช้ในการชี้แนะครูเป็นพื้นฐานสำคัญที่ ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาครู เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับสถานการณ์ที่ ซับซ้อน และชี้แนะให้ครูสามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทของตนเอง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ชที่มีความเป็นไปได้สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของ “การสื่อสาร” ในฐานะเครื่องมือหลักในการโค้ชครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟัง เข้าใจสิ่งที่อีกฝ่ายพูดและควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสื่อสารโดยเฉพาะอารมณ์เชิงลบได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 51-52) ที่เห็นว่า ทักษะการสื่อสารแบบโค้ชประกอบด้วย การฟัง เชิงลึก การตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์และการพูดอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ทั้งยังเน้นย้ำว่าการสื่อสารเชิงโค้ชควรเป็นการสื่อสารที่ปลอดจากการตัดสินเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิด วิเคราะห์และตระหนักรู้ด้วยตนเอง อีกทั้ง สุธีระ ประเสริฐสรรพ (2559: 107) ได้กล่าวถึงการโค้ชว่าเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาวิธีการของผู้รับการโค้ชให้สามารถเข้าใจตนเองและสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ เพื่อจะสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้ต่อไป ซึ่งเน้นให้เห็นว่าการสื่อสารมิใช่เพียงการส่งข้อมูล แต่เป็นเครื่องมือในการ “สร้างความเข้าใจร่วม” และ “การเรียนรู้เชิงลึก” ระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ Valero และ Lee (2005: 21) ยังชี้ให้เห็นว่า ทักษะในการสื่อสารเชิงโค้ชไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แบบห้องเรียนเท่านั้น แต่พัฒนาได้ผ่านประสบการณ์ตรงในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบริบทการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา เทียนไชย (2563: 35) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของโค้ชที่ดีว่า การฟังเชิงรุกและการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา คือทักษะหลักของการเป็นโค้ช เนื่องจากสามารถส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองของผู้รับการโค้ช กระตุ้นให้เกิดการคิดและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการสื่อสารจึงสามารถเป็น “กระจกสะท้อน” ให้ครูได้มองเห็นตนเองอย่างลึกซึ้งและพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ จากแนวคิดข้างต้นจึงสามารถยืนยันได้ว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ชครูอย่างแท้จริงโดยเฉพาะในยุคที่การบริหารการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม การเข้าใจบริบทเฉพาะของครูแต่ละคน และการใช้การสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย เรื่อง แนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัยสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้พัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาครูในสังกัดให้ได้แสดงความสามารถของตนเต็มที่ตามศักยภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาการโค้ชครูให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนการอบรมประจำปีโดยเน้นด้านการมีทักษะการโค้ชเป็นหลัก มีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะการโค้ชอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำรายงานผลการประเมิน รวมถึงนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา เทียนไชย. (2563). การพัฒนาสมรรถนะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ และคณะ. (2555). Untold Story of Executive Coaching in Thailand. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2563). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ธานินทร์ วรวิจิตรพันธ์. (2556). การพัฒนาโค้ชทางการศึกษาอย่างยั่งยืน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนม เกตุมาน. (2561). เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2559). แนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับในองค์กรการศึกษา. วารสารวิชาการทางการศึกษา, 3(1), 1-10.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: วพม.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคโค้ชชิ่ง. วารสารการบริหารการศึกษา, 6(2), 48-85.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2565). 5 ทักษะสำหรับ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ในศตวรรษที่ 21. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). <https://www.starfishlabz.com/blog/600>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). รายงานสถิติข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: สกศ.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). ภาวะผู้นำและการพัฒนาการศึกษา. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุธีระ ประเสริฐสรรพ. (2559). จิตวิทยาการโค้ชเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 5(2), 21-30.
- วารุณี บัวชา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไววิทย์ แสงอลังการ. (2560). โค้ชมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาทางเลือก.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวน พ.ศ.2567**. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1.
- อัจฉรา จ้อยเจริญ. (2558). **การโค้ชเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่เน้นความร่วมมือ. **วารสารวิจัยทางการศึกษา**, 8(1), 25–30.
- Brent, R., & Dent, F. (2015). **The art and science of coaching**. London: Kogan Page.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Lofthouse, R., Leat, D., & Towler, C. (2010). **Improving teacher coaching through peer learning partnerships**. Newcastle: CfLaT, Newcastle University.
- Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Stevens, M. J., & Stahl, G. K. (2013). **Global leadership: Research, practice, and development** (2nd ed.). New York: Routledge.
- Patti, J., Holzer, A. A., Stern, R., & Brackett, M. A. (2012). Developing emotionally intelligent school leaders. **Educational Administration Quarterly**, 48(4), 533–566.
- Valero, M., & Lee, J. (2005). Action learning in educational leadership: Developing reflective practices for school leaders. **International Journal of Leadership in Education**, 8(1), 21–30.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2009). **Human resource development** (5th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

Ecological Influential Factors and Academic Effectiveness of Educational Personnel at
Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office

บุญชู บุตรทิจัก

ในตะวัน กำหม่อม

วิทยาลัยทองสุข

Boonchu Butthijak

Naitawan Kumhom

Thongsook College, Bangkok

Corresponding E-mail: angkor1234@hotmail.com

รับบทความ: 14 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 21 สิงหาคม 2568; ตอรับบทความ: 25 สิงหาคม 2568

Received: August 14, 2025; Revised: August 21, 2025; Accepted: August 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลทางวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพล; นิเวศวิทยา; ประสิทธิผลทางวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) To examine the levels of influential ecological factors, 2) To investigate the levels of academic effectiveness, and 3) To analyze the relationship between influential ecological factors and academic effectiveness among educational personnel under the Secondary Education Service Area Office of Bueng Kan. The sample consisted of 385 educational personnel, selected based on the Krejcie & Morgan sampling table. The research instrument was a questionnaire, and the statistical analyses used included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicated that 1) Factors that are considered to have a significant ecological influence are, overall, at a high level. Among the subdimensions, the administrative factor ranked first, followed by the personal factor, while the institutional factor ranked last 2) The overall level of academic effectiveness was also relatively high. When analyzed by dimension, curriculum development and instructional process ranked highest, followed by academic leadership and scholarly output, while technology utilization ranked lows 3) The relationship between influential ecological factors and academic effectiveness was tested using multiple regression analysis. It was found that administrative, institutional, and personal factors collectively yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912 and significantly explained 87.80% of the variance in academic effectiveness at the 0.01 level of statistical significance ($R^2 = 0.878$). The hypothesis testing confirmed that the ecological influence factors were significantly correlated with academic effectiveness at the 0.01 level.

Keywords: Influential Priority Factors; Ecology; Academic Effectiveness

บทนำ

แนวทางการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นความรู้เชิงบูรณาการและการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกแห่งความเป็นจริง หลักสูตรต้องพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก เสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และส่งเสริมการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การกระจายอำนาจด้านการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความคล่องตัวให้สถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้แต่ละพื้นที่สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทางการศึกษา พัฒนากระบวนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อท้องถิ่น (ศิริวัฒน์ บุญโตนด, 2565)

โรงเรียนเป็นหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่เชื่อมโยงกัน โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการศึกษา ปัจจัยสนับสนุน

ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียน (ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร, 2553) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ซึ่งครอบคลุมภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเป็นปัจจัยที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย 2) ด้านองค์กร ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรม องค์กร ความพร้อมด้านวิชาการ และการส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสามารถมองอนาคตของการศึกษาได้ชัดเจน จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิผล 3) ด้านบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมองอนาคตและการควบคุมตน รวมถึงทัศนคติต่องานวิชาการและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเป็นพลังหลักในการบริหารและพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน นิภาพรรณ สายทอง, 2560)

ทางการศึกษา ความแตกต่างด้านการบริหารนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยประสิทธิผลของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทรัพยากรที่มีอยู่ และแนวทางบริหารของผู้บริหาร ซึ่งท้ายที่สุดมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ครูผู้สอน ผลงานวิชาการ และบทบาทผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังคงอยู่ในระดับต่ำจากการประเมินระดับสถานศึกษาและระดับชาติพบว่าผู้เรียนจำนวนมากขาดทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ นโยบายที่ไม่ให้เด็กเข้าชั้นแม้ยังไม่พร้อม อาจส่งผลให้เกิดความบกพร่องในการเรียนรู้สะสมต่อเนื่องนอกจากนี้ รายงานของ International Institute for Management Development (IMD) ที่จัดอันดับศักยภาพการแข่งขันทางการศึกษาของ 46 ประเทศ ระบุว่าศักยภาพด้านการศึกษาของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกัน (สุชาดา นิลสาขา, 2566)

การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาและสะท้อนถึงความสามารถในการบริหาร การดำเนินงานครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุงหลักสูตร ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยกำกับติดตามและพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Wonganutarot, 2010 อ้างถึงใน กฤษฎา กุลวงษ์, 2565) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ คือการที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญ รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน และการบริหารจัดการปัญหาภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Klainongsuang, 2015 อ้างถึงใน ปิยาลักษณ์ ทายิดา, 2566) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายทางการศึกษายุคใหม่

องค์ประกอบนิเวศวิทยาการศึกษา มีองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น ตัวบุคคล ซึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษา รวมถึง สถานศึกษา และสังคมภายนอกสถานศึกษา โดย Smith (1996 อ้างใน อมรรรัตน์ มีพัฒนและคณะ, 2566) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะความเป็นโครงสร้างของระบบนิเวศนั้น ต้องเป็นหน่วยโครงสร้าง ที่ทำงานภายในระบบนิเวศที่สำคัญและต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของกลไกภายในที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยให้เกิดความยั่งยืน สอดรับกับ Carey (2015 อ้างใน ประภาภัทร

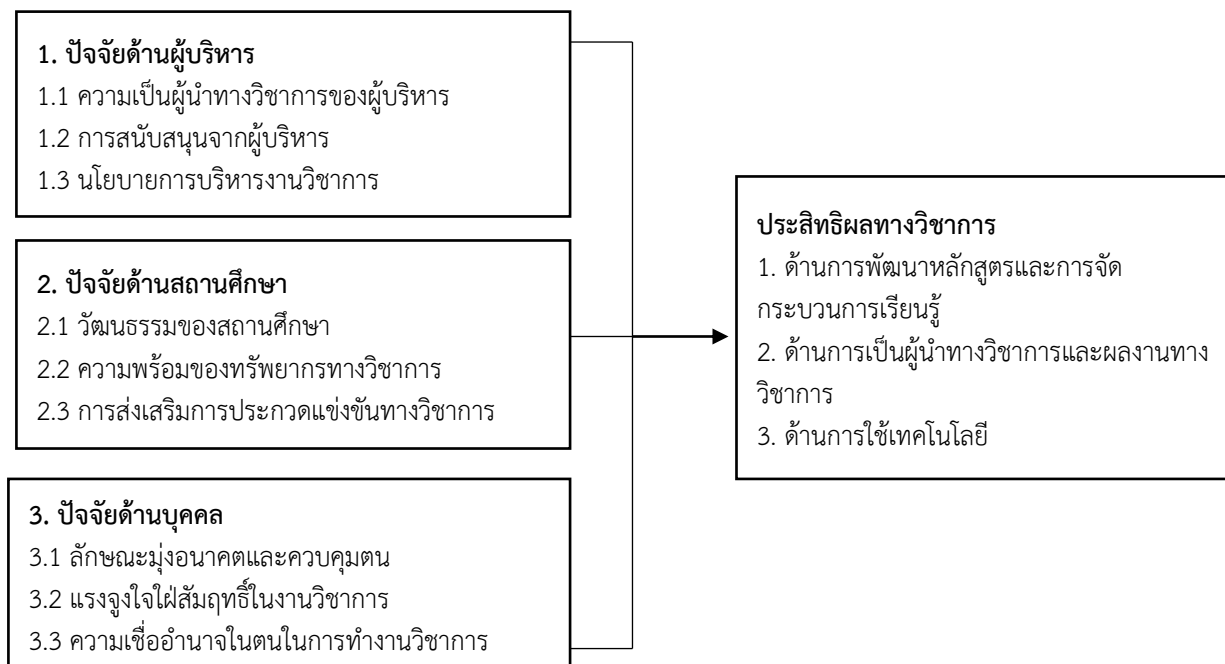
นิยม, 2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศสถานศึกษา คือ โครงสร้างการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 1.3) นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ 2.1) วัฒนธรรมของสถานศึกษา 2.2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 2.3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ 3.3) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ การพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคลากรทางการศึกษานั้นอาศัยอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนเรีย กว่านิเวศวิทยาการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยจะมีกระบวนการที่ทำให้ตนเองพัฒนาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในนิเวศวิทยาการศึกษานั้นได้ และรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างนิเวศวิทยาแล้วหลอมรวมเป็นประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองในทางวิชาการต่อไป Bronfenbrenner, U. (1974 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณและ อัจฉรา วัฒนาณรงค์, 2568)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ทั้งการกระตุ้นและส่งเสริม ครูผู้สอนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างผลงานการสอนและผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้ง การเป็นผู้นำทางวิชาการและใช้เทคโนโลยี โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อความเป็นเลิศด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นการศึกษาระบบสำรวจ (Survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ใช้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 11,021 คน ปีการศึกษา 2567

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา

วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดคือ ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 1.3) นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ 2.1) วัฒนธรรมของสถานศึกษา 2.2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 2.3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ 3.3) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ จำนวน 45 ข้อโดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด คือ ประสิทธิผลทางวิชาการ ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 15 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 98)

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.899

2.2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุดเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3.- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson ' s Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมามีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

- 0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วม และ การบริหารสถานศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการ เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูงเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคคล สถานศึกษา ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร รองลงมา คือ นโยบายการบริหารงานวิชาการ และ ต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (ค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ วัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ และต่ำสุด คือ ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล (ค่อนข้างสูง) อันดับ 18 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และต่ำสุด คือ ความเชื่ออำนาจในตน

2. ประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง เรียงลำดับด้านที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การเป็นผู้นำและผลงานทางวิชาการ และ การใช้เทคโนโลยี

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) 1) ผู้บริหาร: $r = 0.847$ (สัมพันธ์สูงสุด) 2) สถานศึกษา $r = 0.799$ 3) บุคคล $r = 0.771$ และทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) = 0.912 2) ค่าความสามารถในการอธิบาย (R^2) = 87.80%

$$\text{สมการพยากรณ์ } Y = 1.594 + 0.095X_1 + 0.066X_2 + 0.089X_3$$

$$(X_1 = \text{ผู้บริหาร}, X_2 = \text{สถานศึกษา}, X_3 = \text{บุคคล})$$

ปัจจัยที่ส่งผลบวกมากที่สุด ผู้บริหาร บุคคล และ สถานศึกษา ตามลำดับ

5. ทุกสมมติฐานได้รับการสนับสนุนเชิงสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 คือ ปัจจัยผู้บริหาร, สถานศึกษา, และ บุคคลล้วนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผลการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลเชิงนิเวศต่อบุคลากรทางการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติเชิงนโยบาย การสนับสนุน และภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาของ Murphy (1985) ที่เสนอกรอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภารกิจ การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารในเขตพื้นที่บึงกาฬมีบทบาทชัดเจนในการสื่อสารเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวางรากฐานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Hallinger, 2003) โดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่ นโยบายระดับปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การประเมินผล และการจัดการ หลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบท เป็นกลไกที่สะท้อนถึงการบริหารวิชาการในเชิงคุณภาพ งานของปวีณา บุทธิจักร (2564) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทเชิงส่งเสริมแรงจูงใจ ความใกล้ชิด และการพัฒนามาตรฐานทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความสอดคล้องกับกรอบของ Murphy (1985) ที่เน้นการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงเรียนรู้ใน ระดับโรงเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร กลไกทางสังคมและจิตวิทยา การสนับสนุนจากผู้บริหารถูกตีความว่าเป็น แรงสนับสนุนเชิงสัมพันธ์ ทั้งด้านอารมณ์ สารสนเทศ และทรัพยากร ตามกรอบของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2558) ซึ่งสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานและความอุทิศตนของครูอย่างเป็นระบบ งานของ สราวุธ วรเวก (2562) ยืนยันว่าแรงสนับสนุนดังกล่าวสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ นโยบายการ บริหารงานวิชาการกรอบการบริหารที่มีพลวัต Stuart-Kotze, R., & Roskin, R. (1983) เสนอว่าการบริหารงาน วิชาการต้องผสมผสาน “การเน้นผลงาน” กับ “ความเข้าใจในพฤติกรรมการทำงาน” ซึ่งสะท้อนผ่านงานของ ศักดิ์ ไทย สุรกิจบวร (2545) ที่เน้นการมีแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก การทำงานร่วมกัน และการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในเทคนิคการสอน งานของ ศุภชัย บุญนาง (2566) ชี้ให้เห็นว่า นโยบายที่มีโครงสร้างและความ ยืดหยุ่นเชิงบริบท จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารในเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬมิใช่เป็นเพียงบทบาทเชิงการจัดการ แต่เป็นกลไกหลักในการหล่อหลอม

สภาพแวดล้อมการทำงาน การเรียนรู้ และพฤติกรรมทางวิชาการของบุคลากรอย่างมีพลวัต สอดรับกับทั้งกรอบทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ในระดับสากลและระดับชาติ ซึ่งอธิบายถึง "คุณลักษณะเชิงนิเวศของการบริหารที่นำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษาอย่างยั่งยืน"

ปัจจัยด้านบุคคล ผลการวิจัยในเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสำคัญในระดับรองลงมา รองจากผู้บริหาร สะท้อนว่า ลักษณะเชิงจิตและพฤติกรรมของบุคลากร มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการขับเคลื่อนวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเป้าหมาย ความพากเพียร และการตัดสินใจบนความรับผิดชอบของตนเอง 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และ งามตา วรินทร์านนท์. (2536) ลักษณะนี้เป็นการคาดการณ์อนาคตร่วมกับการควบคุมตนเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ผลในระยะยาวและจัดพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของ พระมหาสุชาติ ใหม่อ่อน (2550) ยืนยันว่า ลักษณะนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิงระเบียบวินัย และการเรียนรู้ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่า บุคลากรที่มีทักษะวางแผนและควบคุมตน ย่อมสามารถพัฒนาตนเองในวิชาชีพการศึกษาได้อย่างมีเป้าหมายและยั่งยืน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดของ McClelland, D.C. (1971) อธิบายว่า แรงจูงใจนี้เป็น “พลังในการสร้างผลลัพธ์เชิงคุณภาพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค” ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ, สร้างกระบวนการทำงานที่มีระบบ, และมีความสุขจากการพัฒนาตนเอง งานของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ชี้ชัดว่า แรงจูงใจนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการพัฒนา นักเรียน และการทำงานอย่างอุทิศตนได้อย่างชัดเจน แรงจูงใจจึงเป็นหัวใจของการสร้าง “ครูผู้ขับเคลื่อนการศึกษา” จากภายใน โดยไม่ขึ้นอยู่กับแรงผลักดันจากภายนอก 3) ความเชื่ออำนาจในตน แนวคิดของ Rotter, J.B. (1966) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนคือผู้ที่ “เชื่อว่าผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง” คนกลุ่มนี้จะมีแนวโน้มพฤติกรรมการใช้เหตุผล ตัดสินใจ เชิงรับผิดชอบ และกล้าทบทวนตนเอง งานของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ยืนยันว่าความเชื่อนี้มีผลต่อพฤติกรรมพอเพียง การประหยัด การเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถยืนหยัดและพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีความรับผิดชอบ และต่อเนื่อง จากการสังเคราะห์งานของ ชัชพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) พบว่า กลุ่มตัวแปรเชิงจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมดีหลายประการได้ถึงร้อยละ 68.5 และมีอิทธิพลต่อการพึ่งตน ปรับตัว และสร้างความสมานฉันท์อย่างมีพลังแสดงให้เห็นว่า “ปัจจัยบุคคล” ไม่เพียงเป็นคุณลักษณะเชิงจิต แต่คือองค์ประกอบของระบบนิเวศทางการศึกษาที่กระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพในระยะยาว แม้ปัจจัยด้านบุคคลในเขตพื้นที่บึงกาฬจะอยู่ในอันดับรองจากผู้บริหาร แต่บทบาทของลักษณะมุ่งอนาคต, การควบคุมตน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน มีความหมายในฐานะ “พลังขับเคลื่อนภายใน” ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงคุณภาพ วิชาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนในวงกว้าง กล่าวได้ว่า ปัจจัยบุคคลคือ “ระบบสัญญาณแห่งการเติบโต” ที่จะนำพาการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านสถานศึกษา จากผลการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสำคัญในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้บริหารและบุคคล แม้ว่าบริบทของสถานศึกษาจะมีความหมายในเชิงโครงสร้างและระบบสนับสนุน แต่กลับมีอิทธิพลรองลงมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนวิชาการยังคงพึ่งพาบุคคลและภาวะผู้นำเป็นหลักมากกว่าการพัฒนาภายในเชิงโครงสร้าง 1) ความสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีและงานวิจัย วัฒนธรรมสถานศึกษาและการปรับตัว (Kraft, E. and Wang, J., 2010) องค์การการศึกษาเป็นระบบวัฒนธรรมที่ต้องปรับตัวตามบริบทสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หากไม่มีการปรับตัวเชิงวัฒนธรรม บุคลากรอาจไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง งานของ Cameron, K. S., &

Quinn, R. E. (2011) เสนอว่า ผู้นำต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อวัฒนธรรมภายใน หากบรรยากาศในโรงเรียนไม่เอื้อหนุน พฤติกรรมวิชาการจะขาดแรงจูงใจและการเชื่อมโยงระยะยาว 2) ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน งานของ ดวงดาว บุญกอง (2553) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีผลต่อสภาพการทำงานในหลายด้าน เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความไว้วางใจ และการยอมรับ แม้ว่าผลการศึกษาในโรงเรียนฝึกอາชีพจะชี้ว่ามีอิทธิพลสูง แต่ในบริบทของบึงกาฬ การวัดอาจเน้นที่บทบาทเชิงระบบมากกว่าเชิงประสบการณ์ นี่อาจสะท้อนช่องว่างระหว่าง วัฒนธรรมในเชิงปฏิบัติ กับ โครงสร้างเชิงบริหาร ที่ยังต้องพัฒนาให้มีผลวัดมากขึ้น 3) ความพร้อมของสถานศึกษา (Weiner, B.J., 2009) ความพร้อมประกอบด้วยปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ วัฒนธรรม, ขั้นตอน, ประวัติการบริหาร, ทรัพยากร และโครงสร้างองค์กร หากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สอดคล้องกัน บุคลากรอาจรู้สึกไม่พร้อมทั้งทางกายและใจ งานของ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ระบุว่า ทรัพยากร อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ ซึ่งสะท้อนว่าถึงแม้ปัจจัยด้านสถานศึกษาจะไม่โดดเด่นที่สุด แต่ก็ยังเป็น เงื่อนไขพื้นฐาน ที่ขาดไม่ได้ในการหล่อหลอมคุณภาพวิชาการ 4) บริบทของสถานศึกษาไทยตามยุทธศาสตร์กระทรวงฯ จากแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 พบว่าเป้าหมายส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา เช่น ระบบสารสนเทศ, ความพร้อมด้านเทคโนโลยี, และคุณภาพของสถานศึกษาในระดับมาตรฐาน (PISA, TIMSS ฯลฯ) ในบริบทนี้ ปัจจัยด้านสถานศึกษาอาจเป็น ตัวแปรกลาง ที่หนุนเสริมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเชิงภาวะผู้นำ หากนำไปเชื่อมโยงในโมเดล SEM อาจพบความสัมพันธ์แฝงมากกว่าการวัดเชิงตรง แม้ “ปัจจัยสถานศึกษา” จะได้รับการจัดอันดับต่ำสุดในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่บึงกาฬ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงกรอบทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า สถานศึกษาเปรียบเสมือน “ระบบนิเวศทางกายภาพและวัฒนธรรม” ที่ต้องเสริมพลังให้แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจทางวิชาการอย่างยั่งยืน หากไม่มีการปรับตัวเชิงโครงสร้าง หรือขาดความพร้อมภายใน ความพยายามด้านบุคลากรและผู้นำอาจไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้

2. ประสิทธิภาพทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991) ที่เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ได้แก่ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาทัศนคติ การปรับตัวต่อบริบทและความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีมุมมองของ Campbell, J.P. (1977) ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบเชิงคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการด้านสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นกรอบที่สามารถเชื่อมโยงกับการวัดผลสัมฤทธิ์ในระดับสถานศึกษาได้ชัดเจน 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการออกแบบ บูรณาการ และใช้กลวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะผู้เรียน โดยงานของ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยชี้ว่าแม้จะอยู่ในอันดับรอง แต่ยังได้รับการประเมินในระดับค่อนข้างสูง โดยองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพของครูเป็นปัจจัยหนุนเสริมภาวะผู้นำ งานของ เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้สร้างแบบจำลองพัฒนาผู้นำทางวิชาการที่ครอบคลุมทั้งวิสัยทัศน์ การพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคโนโลยี และการสร้างทีมร่วมมือ ในทำนองเดียวกัน ญัฐพล วรณศรี (2564) เสนอว่า การมีผลงานวิชาการที่เป็นระบบ และทักษะการใช้สื่อสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบสำคัญของครูผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แม้อยู่ในลำดับสุดท้าย แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพในยุคปัจจุบัน โดยงานของ ปณพักรัตน์ พงษ์พุทธิรักษ์ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติ การ

ฝึกอบรม และแรงสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสูการสอนอย่างชัดเจน นอกจากนี้งานของ ฐาปณี นาคภูมิ (2562) ยังชี้ว่าข้อจำกัดด้านความรู้พื้นฐาน ความถนัด และอุปกรณ์ คือ อุปสรรคหลักที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีของครูระดับมัธยมศึกษา แม้จะมีแนวโน้มการใช้ในระดับที่ดีในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์หรืออยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่การวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ IPOE และกรอบของ Campbell และ Miskel สะท้อนว่า ความสามารถของบุคลากรในด้านหลักสูตรและภาวะผู้นำสามารถเป็นพลังขับเคลื่อน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และ การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่อง “โรงเรียนที่มีประสิทธิผล” ซึ่งเน้นการบริหารโดยใช้ข้อมูลเชิงวิจัย วัฒนธรรม วิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจุดหมาย

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลทางวิชาการ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ลำดับอิทธิพลสูงสุดยังคงอยู่ที่ “ผู้บริหาร” ตามลำดับ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร แกนกลางแห่งระบบนิเวศ สอดคล้องกับกรอบของ Hallinger, P. and Murphy, J. (1985) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 3 มิติหลัก: กำหนดพันธกิจ, การจัดการเรียนการสอน, และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารในบึงกาฬโดดเด่นด้านการนิเทศ, การพัฒนาหลักสูตร, และสร้างแรงจูงใจให้ครูอย่างมีระบบ งานของ ศุภชัย บุญนาง (2566) ชี้ชัดว่า ภาวะผู้นำที่ดีสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลวิชาการของโรงเรียนได้ในระดับนัยสำคัญ การสนับสนุนด้านอารมณ์และทรัพยากรตาม House, J. S. (1981) ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมอุทิศตนของครูและบรรยากาศเชิงวิชาการที่ยั่งยืน 2) ปัจจัยด้านบุคคล: พลังขับเคลื่อนจากภายในประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคต, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, และ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน และผู้เรียน งานของ ชัชพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) พบว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ได้มากกว่าร้อยละ 68.5 แนวคิดของ Strickland, J.H. (1977) ยืนยันว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะตระหนักถึงความรับผิดชอบและกล้าทบทวนตนเอง ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีพลังภายในสูงจะสามารถสร้างคุณภาพการเรียนรู้ได้แม้ในบริบทที่ท้าทาย 3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา: โครงสร้างรองรับความเปลี่ยนแปลง แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าผู้บริหารและบุคคล แต่ปัจจัยด้านสถานศึกษายังมีบทบาทเชิงโครงสร้างที่ขาดไม่ได้ เช่น ทรัพยากร, เทคโนโลยี, วัฒนธรรมองค์กร ทฤษฎีของ Weiner, B.J. (2009) เน้นว่า “ความพร้อมของสถานศึกษา” เกิดจากระบบที่สอดคล้องกันระหว่างวัฒนธรรม, ขั้นตอน, และบุคลากร งานของ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ยืนยันว่า สถานศึกษาที่มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีพร้อมจะช่วยให้บุคลากรดำเนินงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่องว่างระหว่าง “วัฒนธรรมเชิงระบบ” และ “วัฒนธรรมเชิงปฏิบัติ” อาจยังคงอยู่ และจำเป็นต้องมีการปรับบริบทเพื่อส่งเสริมความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์สู่การยกระดับคุณภาพทางวิชาการ จากแนวคิดของ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991) ประสิทธิผลทางวิชาการของครูไม่เพียงอยู่ที่

ผลลัพธ์ของนักเรียน แต่รวมถึงความสามารถในการปรับตัว, บุรณาการ, และสร้างนวัตกรรมในบริบทเปลี่ยนผ่าน เมื่อปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงสุด จึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ พัฒนาครูในเชิงการนิเทศ และสร้างพื้นที่ทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวิชาการ
- 1.2 ผู้บริหารต้องให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการ
- 1.3 โรงเรียนต้องมีแนวนโยบายที่สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 1.4 ผู้บริหารต้องสนับสนุนและมอบทรัพยากรให้การเตรียมตัวเข้าร่วมการแข่งขัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 พัฒนาโมเดลสาเหตุ-ผลแบบ VB-SEM เพื่อทำนายประสิทธิผลทางวิชาการ
- 2.2 ศึกษาความแตกต่างตามบริบทพื้นที่หรือสังกัดโรงเรียน
- 2.3 ศึกษาปัจจัยเสริม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน และความเชื่อมีต่ออาชีพของครู

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยทางนิเวศวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะ “ปัจจัยด้านผู้บริหาร” ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด ทั้งในแง่การสนับสนุน งบประมาณ และวิสัยทัศน์ทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลเชิงระบบต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาการของครู โดยปัจจัยด้านบุคคล เช่น แรงจูงใจและการควบคุมตนเอง มีบทบาทเสริมความเข้มแข็งให้บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ข้อมูลนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและระบบการศึกษาระดับเขตพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา กุลวงษ์, ชาญวิทย์ ชาญรินทร์, ไพฑูรย์ พวงยอด. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(50), 200-201.
- ชัยพงษ์ ไทยเพชรกุล, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, & วิภากรณ์ ภูวัฒนกุล. (2566). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 17(2), 153-169. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/journaldru/article/view/265626>.
- ฐาปณี นาคภูมิ ศรีสมร พุ่มสะอาด และ กัลยรัตน์ หล่อมนิพนธ์. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, ฉบับเสริม ธันวาคม 2562: 155-166.

- ณัฐพล วรรณศรี, ไชยา ภาวะบุตร, & วัฒนา สุวรรณไตรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, 11(3), 78–91. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/250671>.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วนินทานนท์ และคณะ. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและแนวทางป้องกัน**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- จุฑาเดือน พันธุมนาวิน. (2558). **ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของ บุคคลหลายประเภท: ระดับนักศึกษาปริญญาตรี**. ภายใต้แผนงานวิจัย พหุสาเหตุของความพร้อมและ ศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของนักศึกษา และนักวิชาการไทย. รายงานการวิจัย. คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). **โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). **ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. **วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์**, 5(2), 706-720.
- นิภาพรรณ สายทอง, เจิดหล้า สุทรวิภาต, ไพโรจน์ ด่วนนคร, สุทธ คล้ายอำ. (2562). รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสาธิต. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 10(2), 1843–1855.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). **การวิจัยการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, โกศล มีคุณและอัจฉรา วัฒนาน. (2568). **ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยาลัยการจัดการ. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา
- ปณพัทธ์ พงษ์พุทธรักษ์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. **วารสารชุมชนวิจัย**, 13(1), 214–227.
- ประภาภรณ์ นิยม และคณะ. (2563). **โครงการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการจัดการศึกษาระดับจังหวัด: กรณีศึกษาจังหวัดระยองและจังหวัดศรีสะเกษ**. ใน รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยาลักษณ์ ทายิดาและเบญจวรรณ ศรีมารุต.(2566).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 20(1), 83-95.
- พระมหาสุชาติ ใหม่อ่อน.(2550).ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของพระนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 8(2).
- พิพัฒน์ ศรีบุญลอย.(2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 26(2), 190-204.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. **Creative Science**, 2 (3) , 1 9 – 3 4 . retrieved from https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/10164.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวัฒน์ บุญโตนด, สติพร เขาวนชัย. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(3), 252–274. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252932>.
- ศุภชัย บุญนาง, วรกาญจน์ สุขสดเขียว.(2566).การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. 6(2), 248-260.
- สรายุทธ วรเวก. (2563). รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง**, 9 (2) , 2 6 – 3 9 . สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/251644>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุชาดา นิลสาขา, รัฐพร กลิ่นมาลี, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ . (2023). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**, 5(1), 335–346. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261769>.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อมรรัตน์ มีพัฒน์, อธิระภาพ เพชรมาลัยกุล และ จตุพล ยงศรี. (2566). ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษาเอกชน. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 17(51), 123-139.



- Cameron, K. S., & Quinn, R. E.(2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J.P. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness**. In P.S. Goodman and J.M. Pennings (Eds.), **New Perspectives on Organizational Effectiveness** (pp. 13-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. **Cambridge Journal of Education**, 33, 329-352.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration, theory, research and practice**. New York: McGraw-Hill.
- Kraft, E. and Wang, J. (2010). An Exploratory Study of the Cyberbullying and Cyberstalking Experiences and Factors Related to Victimization of Students at a Public Liberal Arts College. **International Journal of Techno ethics**, 1, 74-91.
- McClelland D. C. (1971). The achievement motive in economic growth. In Kilby P. (Ed.), **Entrepreneurship and economic development**, 109–122. New York: Free Press.
- Murphy, P. E. (1985). **Tourism. A Community Approach**. New York-London: Methuen.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. **Psychological Monographs**, 80, 1-28.
- Strickland, J.H. (1977). A Performance Prediction Model for the Darrius Turbine, **International Symposium on Wind Energy Systems, Cambridge**, 7-9 September 1976, C3-39.
- Stuart-Kotze, R., & Roskin, R. (1983). **Success guide to managerial achievement**. Reston, VI: Reston.
- Weiner, B.J. (2009). A Theory of Organizational Readiness for Change. **Implementation Science**, 4, 67.

การพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี Development of creative art areas in Ratchaburi Province

ภาคีรี แอนิฮอน

พระครูวิสุทธิธรรมโสภิต

พระครูโสภณธรรมวิภูษิต

กิตติพงษ์ ขวัญเมือง

ชินนนท์ พวงพันธ์

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Paksiri Aenihon

Phrakhu Visootthamsopit (Abhipanno) Kosolsomponkit

Phrakrusophonthammavibhusit

Kittiphong Khwanmueang

Chinanon Phuangphan

Ratchaburi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: paksiri.ae@mcu.ac.th

รับบทความ: 15 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 1 กันยายน 2568; ตอรับบทความ: 19 ตุลาคม 2568

Received: August 15, 2025; Revised: September 1, 2025; Accepted: October 19, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจ ศึกษาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี 2) เสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี และ3) เสนอแนวทางการส่งเสริมพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 รูป/คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สำรวจ ศึกษาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี จากผลการสำรวจ พบว่า ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี มีความหลากหลายและสะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างเด่นชัด โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ศิลปหัตถกรรม 2.ศิลปะการแสดงและดนตรีพื้นบ้าน 3. ศิลปะร่วมสมัยและงานออกแบบสร้างสรรค์ และ 4. ศิลปะที่ผูกพันกับวิถีชีวิตและประเพณีท้องถิ่น 2) เสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี พบว่า นโยบายและกระบวนการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรีควรมุ่งเสริมสร้างอัตลักษณ์ท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน โดยกำหนดนโยบายที่เน้นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสนับสนุนการประยุกต์ศิลปะพื้นถิ่นสู่ผลงานร่วมสมัย โดยความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ-เอกชน-ชุมชน และ 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ พบว่า แนวทางการส่งเสริมพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1.สำรวจและคัดเลือกพื้นที่ 2.วางแผนและออกแบบแนวคิดพิพิธภัณฑ์ 3.พัฒนาและจัดตั้งพื้นที่ ปรับปรุงอาคาร รวบรวมและอนุรักษ์ชิ้นงานศิลปะ และ 4.บริหารจัดการและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวจะช่วยยกระดับพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน

คำสำคัญ : พื้นที่ศิลปะ; ศิลปะเชิงสร้างสรรค์; การพัฒนาชุมชน; จังหวัดราชบุรี

Abstract

This study aimed to 1) survey and study creative arts in communities in Ratchaburi Province; 2) propose policies for creative development in Ratchaburi Province; and 3) propose guidelines for promoting creative art spaces as art museums. This qualitative research utilized in-depth interviews with 20 key informants.

The results revealed: 1) Survey and study creative arts in communities in Ratchaburi Province. The survey revealed that creative arts in communities in Ratchaburi Province are diverse and clearly reflect local identity. They can be categorized into four main areas: 1. Handicrafts; 2. Performing arts and folk music; 3. Contemporary art and creative design; and 4. Arts connected to local lifestyles and traditions. 2) Proposing policies for creative development in Ratchaburi Province. The results indicated that policies and processes for creative development in Ratchaburi Province should focus on enhancing local identity alongside sustainable creative economy development. These policies emphasize the conservation of local wisdom, promote community participation, and support the application of local arts into contemporary works. Through collaboration between the public, private, and community sectors, and 3) Propose guidelines for promoting creative art spaces as art museums. It was found that the approach to promoting creative art spaces as art museums involves four key steps: 1. Site survey and selection, 2. Museum concept planning and design, 3. Space development and establishment, building renovation, collection, and conservation of art pieces, and 4. Continuous management and public relations. This process will help elevate creative art spaces into sustainable cultural learning and tourism destinations.

Keywords: Art Spaces; Creative Art; Community Development; Ratchaburi Province

บทนำ

จังหวัดราชบุรี เป็นเมืองที่มีประวัติความเป็นมาอันเก่าแก่ และเป็นเมืองที่เต็มไปด้วย ศิลปะ และ ประวัติศาสตร์ ที่มีความรุ่งเรืองมาตั้งแต่สมัยอดีต จากหลักฐานทางโบราณสถาน และโบราณวัตถุจำนวนมาก อาทิ เช่นพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อุโบสถ อาคารบ้านเรือน หนึ่งใหญ่ และโอ่งมังกรที่เป็นของคู่จังหวัดราชบุรี มาอย่างช้านาน อย่างไรก็ตามคนในพื้นที่และเยาวชนรุ่นหลัง กลับให้ความสนใจสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นน้อยลง อาจเป็นเพราะความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมที่พบ เห็นมาตั้งแต่เกิด จึงทำให้ไม่เห็นคุณค่าของศิลปะที่มีคุณค่าทาง วัฒนธรรมเหล่านั้น ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วศิลปะนั้น ล้วนอยู่รอบ ๆ ตัวเรา ศิลปะ จึงหมายถึงสิ่งที่มนุษย์ได้ คิดสร้างสรรค์ขึ้นเองจนมีลักษณะที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ และการใช้สอยใน ชีวิตประจำวันได้ ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ (ราชบัณฑิตยสถาน,2556) ศิลปะ จึงเป็นการแสดงออก ทางความงาม ไม่ว่าจะเป็นความงามทางด้านจิตใจ ทางด้านร่างกาย ความงามเป็นการแสดงออกมาในรูปแบบ ของศิลปะ ซึ่งอาจจะสื่อถึงอารมณ์ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ความเศร้า ความสุข ความเกลียด ศิลปะจึงเป็นเรื่องที่ มีความเกี่ยวข้องกับความงามทั้งที่เป็นความงามจากธรรมชาติ ความงามจากสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้น โดยแสดง

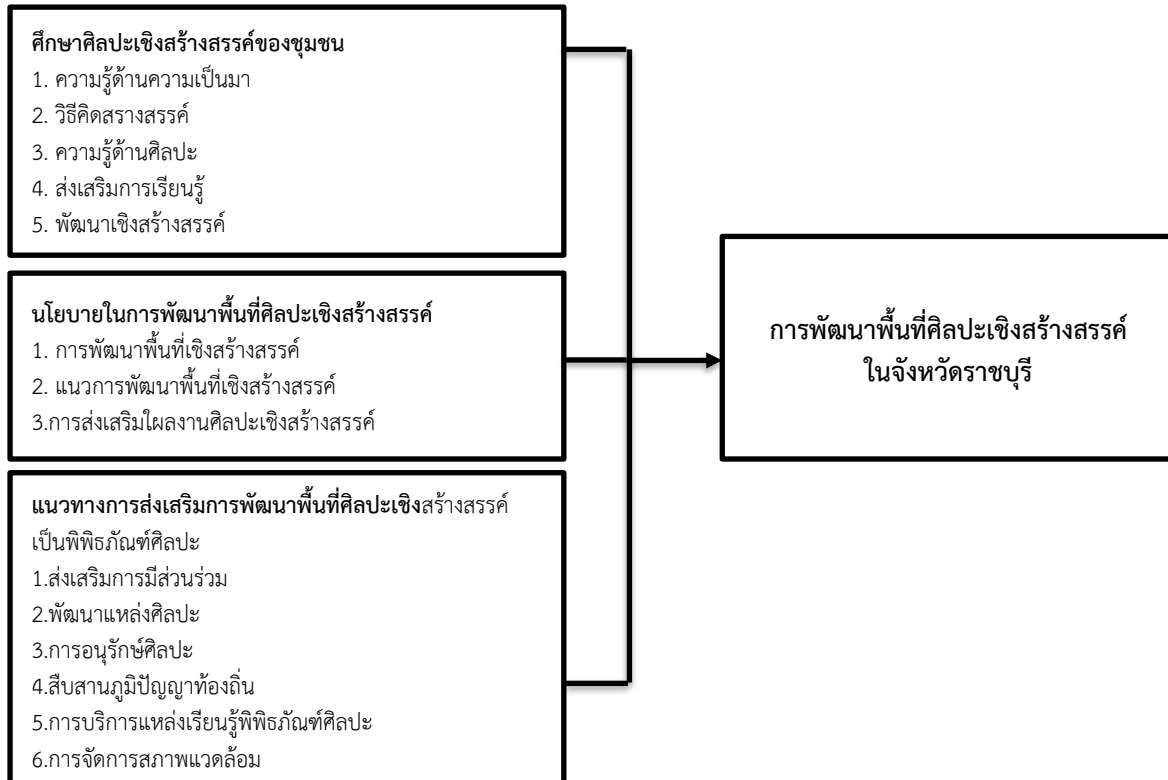
ออกมาให้ได้สัมผัสในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและในบางครั้งก็จะสามารถหาความสุขได้จากงานศิลปะในด้านต่าง ๆ ตามความชอบของมนุษย์ กล่าวคือ ศิลปะเป็นการรับรู้ทางสุนทรียะไม่ว่าในทางจิตวิทยาอารมณ์ทางสุนทรียะหรืออารมณ์ทางความงามจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อประสาทสัมผัสได้รับรู้โลกภายนอกจนก่อให้เกิดความรู้สึกล้วนนั้น การรับรู้ทางสุนทรียภาพประเด็นและเงื่อนไขที่ต่างไปจากการรับรู้โดยทั่วไปกล่าว คือ การรับรู้ที่ก่อให้เกิดผลด้านอารมณ์สุนทรียะได้จะต้องเป็นการรับรู้ในรสสัมผัสนั้น ๆ โดยไม่ได้มีประโยชน์หรือเหตุผลอื่นใด หากแต่เป็นการรับรสชาติของเสียง รูปการเคลื่อนไหว หรือความงดงามทางสัญลักษณ์ด้านภาษาที่ไม่มีประโยชน์อื่นใดมาเคลือบแฝงเท่านั้น อารมณ์ทางสุนทรียะหรืออารมณ์ทางความงามจึงจะเกิดขึ้น (ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์, 2560)

รูปแบบกิจกรรมศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประยุกต์และพัฒนาต่อยอดให้เข้ากับยุคสมัย เช่น การจัดเวิร์กช็อปงานหัตถกรรมในรูปแบบร่วมสมัย การเปิดพื้นที่ศิลปะชุมชนให้เยาวชนและนักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วม หรือการจัดเทศกาลศิลปะที่ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนในการเสริมสร้างอัตลักษณ์ สร้างรายได้ และพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรีจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งในแง่ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าหรือบริการทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจ ศึกษาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและกระบวนการพัฒนา พร้อมทั้งลงพื้นที่สำรวจจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นที่ศิลปะในชุมชนต่าง ๆ ที่จะนำมาสังเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประกอบด้วยพระสงฆ์ ตัวแทนหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กลุ่มชาวบ้านในชุมชน ของพื้นที่การพัฒนาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในชุมชนจังหวัดราชบุรี จำนวน 20 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ (Inter – view Guideline) และคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มสำหรับคณะสงฆ์ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คณะผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ตรง มีความรู้ลึกซึ้งเฉพาะด้านในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มพระสงฆ์ฆาธิการ ผู้นำชุมชน

3.2 การประชุมย่อยหรือสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมย่อยหรือสนทนากลุ่ม โดยได้รับความร่วมมือจากผู้มีประสบการณ์ตรง ที่มีความรู้ลึกซึ้งเฉพาะด้าน วัด ได้แก่ กลุ่ม

พระสังฆาธิการ ผู้นำชุมชน ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการระดมความเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนา พื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับทุกเพศ ทุกวัย และเป็นการพัฒนาความงามทางด้าน พุทธศิลปกรรม คุณค่า และประวัติศาสตร์ที่เหมาะสมกับการศิลปะเชิงสร้างสรรค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย จัดประชุมทีมวิจัย เพื่อชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดที่เป็นแหล่งทางด้านศิลปกรรมอันโดดเด่นที่ได้จากการศึกษาเชิงเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนเอกสาร งานวิชาการต่าง ๆ เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย บทความ งานเขียนในวารสารและหนังสือพิมพ์ รวมทั้งการ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตฯ

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ลงมือศึกษาภาคสนาม ลงสำรวจข้อมูล ภาคสนาม โดยการใช้พื้นที่วัดและชุมชนที่เป็นแหล่งศิลปะดั้งเดิมที่มีความสำคัญทางด้านประวัติศาสตร์และ ศิลปกรรม อันนำมาสู่การส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ หรือการ Try out พร้อมรายงานผล สำรวจเป้าหมายแต่ละพื้นที่ ลงสำรวจข้อมูลภาคสนาม เพื่อศึกษาแหล่งศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของจังหวัดราชบุรี ที่เป็นแหล่งรวบรวมศิลปะเชิง สร้างสรรค์โดยใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มพระสังฆาธิการ ผู้นำชุมชน ประชาชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 4 การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ระดมความเห็นตัวแทนของวัดและชุมชน ที่เป็นแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยใช้เครื่องมือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) คณะผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มีความสอดคล้องกับการจัดการวัดและชุมชนในส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์จังหวัดราชบุรี เพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในการสำรวจความ คิดเห็นของกลุ่มผู้ศึกษา ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ที่เป็นแหล่งที่มีศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีอันเป็น แหล่งดั้งเดิม

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์และประเมินแนว ทางการแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มชุมชน นักศิลปกรรม นักวิชาการ พระสังฆาธิการ ผู้นำชุมชน รวมถึงการสังเกตการณ์บริบทความเป็นจริงของแต่ละ พื้นที่นั้น ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์บทสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

สำรวจ ศึกษาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี ผลการสำรวจพบว่า ศิลปะเชิง สร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี มีความหลากหลายและสะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างเด่นชัด โดย สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ศิลปะหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น เครื่องปั้นดินเผา งานจักสาน และ

งานทอผ้าพื้นเมือง ที่สืบทอดภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษ 2. ศิลปะการแสดงและดนตรีพื้นบ้าน อาทิ หนังใหญ่ ลิเก เพลงพื้นบ้าน และวงดนตรีไทย 3. ศิลปะร่วมสมัยและงานออกแบบสร้างสรรค์ เช่น จิตรกรรมสตรีทอาร์ต งานออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน และประติมากรรมสื่อผสม และ 4. ศิลปะที่ผูกพันกับวิถีชีวิตและประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทงสาย งานแกะสลักผลไม้ และจิตรกรรมฝาผนังวัด ศิลปะเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรม แต่ยังสร้างคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดราชบุรีอย่างยั่งยืน

นโยบายในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี พบว่า นโยบายและกระบวนการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรีควรมุ่งเสริมสร้างอัตลักษณ์ท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน โดยกำหนดนโยบายที่เน้นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสนับสนุนการประยุกต์ศิลปะพื้นถิ่นสู่ผลงานร่วมสมัย กระบวนการพัฒนาควรประกอบด้วย การสำรวจและรวบรวมข้อมูล ศิลปะ-วัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพผู้สร้างสรรค์ การออกแบบผลิตภัณฑ์และกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับตลาด และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหลากหลาย ขั้นตอนดำเนินงานควรเริ่มจากการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ร่วมมือระหว่างภาครัฐ-เอกชน-ชุมชน ทดลองและปรับปรุงกิจกรรมตามข้อเสนอแนะ และประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพและคงอยู่ในระยะยาว

แนวทางการส่งเสริมพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ พบว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1.สำรวจและคัดเลือกพื้นที่ โดยศึกษาศักยภาพชุมชน ประวัติศาสตร์ และความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2.วางแผนและออกแบบแนวคิดพิพิธภัณฑ์ กำหนดเอกลักษณ์และเรื่องราวหลัก พร้อมออกแบบพื้นที่จัดแสดงและกิจกรรม 3.พัฒนาและจัดตั้งพื้นที่ ปรับปรุงอาคาร รวบรวมและอนุรักษ์ชิ้นงานศิลปะ รวมถึงจัดระบบการดูแลรักษา และ 4.บริหารจัดการและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ทำการตลาด และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพ ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวจะช่วยยกระดับพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

สำรวจ ศึกษาศิลปะเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนในจังหวัดราชบุรี

งานหัตถศิลป์และศิลปะพื้นบ้านที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดราชบุรี และยังเป็นรากฐานของศิลปะเชิงสร้างสรรค์ที่สะท้อนถึงความเป็นจังหวัดราชบุรี อีกทั้งยังมีความผูกพันกับวิถีชีวิตในท้องถิ่น โดยที่จะมีลักษณะโดดเด่นทั้งในด้านกระบวนการสืบทอด เทคนิค รูปแบบและองค์ความรู้ของชาวบ้านที่ได้รับการสืบทอดกันมา ส่วนผลิตภัณฑ์ได้นำภูมิปัญญาของชาวบ้านมาผสมผสานกับการออกแบบที่ร่วมสมัยกับปัจจุบัน เช่น เสื้อ ตะกร้า ของตกแต่งบ้าน โดยงานจักสานส่วนใหญ่จะอยู่ในชุมชนเช่น บ้านโป่ง คูบัวและอำเภอมะเณร และงานทอผ้าแม้ว่าจะไม่ได้มีชื่อเสียงเทียบเท่ากับทางภาคอีสานของประเทศไทย แต่ราชบุรีก็มีชุมชนที่ทอผ้าพื้นเมืองที่ยังคงเป็นการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของการผลิตผ้าด้วยการทอมือ โดยที่มีการผสมผสานกับการออกแบบที่ร่วมสมัย โดยการนำศิลปินเข้าไปมีบทบาทร่วมกับคนในชุมชน ทั้งในด้านการสร้างงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของพื้นที่ในชุมชน เป็นการเชื่อมโยงศิลปะเข้ากับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เป็นแรงกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานศิลปะ โดยเฉพาะศิลปะงานปั้น ที่แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ รากเหง้าของวัฒนธรรม โดยเน้นการผสมผสานระหว่างศิลปะร่วมสมัยกับภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิ เช่น โรงงานเซรามิกเก่า โรงโอบ่งเก่า ตลาดเก่าโพธาราม การวาดภาพบนกำแพง และยังมีมีการเชื่อมโยงศิลปะกับ

วัด โดยเฉพาะหนึ่งใหญ่วัดขนอน ถือได้ว่าเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของจังหวัดราชบุรีและประเทศไทยได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ตั้งอยู่ที่วัดขนอน อำเภอโพธาราม ถือได้ว่าเป็นการแสดงพื้นบ้านที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของผู้คน โดยจะใช้หุ่นหนังขนาดใหญ่แกะสลักกลดลายสวยงาม สอดคล้องกับการวิจัยของ (สุนทร ศรีหนองบัว, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่น บ้านสวะถี ตำบลสวะถี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น" จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชน โดยได้มีการปรับปรุงและพัฒนาพิพิธภัณฑ์วัดไชยศรี ให้มีจุดเด่นอยู่ที่การจัดแสดงวัตถุทางศาสนา พระพุทธรูปไม้ คัมภีร์ใบลาน หีบธรรม ตาลปัตรเก่า กระจกกระดาดสาธุลยา วัตถุทางชาติพันธุ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำนา เครื่องครัวเครื่องมือ ทอผ้า และเครื่องมือจับสัตว์ของชาวบ้านจำนวนมาก ซึ่งทำให้วัดไชยศรีกลับมาเป็นศูนย์กลางของชุมชนในอีกมิติหนึ่ง คือ เป็นการรวมเอาอดีตของบ้านและของวัดมาอยู่ด้วยกัน ซึ่งทั้งชาวบ้านและชาววัดร่วมมือกันจัดการจนเป็นแหล่งเรียนรู้แห่งใหม่ของจังหวัดขอนแก่น เกิดเป็นพื้นที่สาธารณะของชุมชนในการแสดงตัวตน และเอกลักษณ์ของชุมชนให้คนนอกชุมชนยอมรับ และช่วยยึดโยงสายสัมพันธ์ทางเครือญาติของคนในชุมชนให้เข้มแข็งและยาวนานต่อไปอีก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ (พลอยภัทรา ตระกูลทองเจริญ, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความตระหนักในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา หมู่บ้านศาลาแดงเหนือเชียงรากน้อย" จากผลการวิจัยพบว่า มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ที่ถูกเลือกมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ หอไตรปิฎก โดยจากการสำรวจ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เลือกหอไตรปิฎกมากที่สุด คือ กลุ่มวัยผู้ใหญ่และวัยสูงอายุ ซึ่งเหตุผล คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เลือกมีความผูกพันกับโบราณสถานแห่งนี้ด้วยสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือร่วมใจของคนในหมู่บ้านเองและยังเป็นสถาปัตยกรรมที่สวยงามและพบเห็นได้ยากในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวัยสูงอายุว่า หอไตรพุกายายเป็นคนช่วยกันสร้างลงเงินคนละ 1 บาท ลองคิดดูนะว่า 1 บาทสมัยก่อนจะมีค่าเยอะขนาดไหน คนไหนมีเงินเยอะหน่อยก็ลงเยอะช่วยกันจนสร้างหอไตรที่นี่ได้ และที่สำคัญหอไตรแห่งนี้ยังเป็นสถานที่ที่เก็บคัมภีร์ใบลานที่บันทึกเกี่ยวกับประวัติ คำสอนต่าง ๆ ที่สามารถสื่อรากเหง้าความเป็นมอญของเขาได้

นโยบายในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี

การที่จะพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรีนั้น ควรที่จะมีการสร้างกรอบออกมาให้ชัดเจนเพื่อที่จะร่วมกันขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวควบคู่กับแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อที่จะสร้างความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่นหรือชุมชนเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าที่สร้างสรรค์มาจากงานศิลปะชุมชนการที่จะจัดพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ เป็นการส่งเสริมการจัดพื้นที่แสดงศิลปะของชุมชน และการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนเนื่องจากทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นคือรากฐานทางวัฒนธรรมของชาวจังหวัดราชบุรีที่มีมาแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และยังมีผลต่อวิถีชีวิตของชาวจังหวัดราชบุรี ทั้งที่เป็นอัตลักษณ์ และยังเป็นถือว่าเป็นศักยภาพของคนในปัจจุบัน การที่พัฒนาศักยภาพของศิลปินในท้องถิ่นหรือพัฒนาเยาวชนขึ้นมานั้น ถือได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของจังหวัดราชบุรีอีกแนวทางในการสร้างอาชีพและยังสร้างความภาคภูมิใจให้กับท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการที่จะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ หรือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ ๆ ที่ชื่นชอบในงานศิลปะ การจัดอบรมและส่งเสริมทักษะของศิลปินท้องถิ่นให้มีคุณภาพและต่อยอดไปถึงเยาวชนที่สนใจในเรื่องของศิลปะพื้นถิ่นโดยในจุดนี้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมจังหวัด หน่วยงานราชการที่จะสนับสนุนงบประมาณ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาศักยภาพที่ตามมาคือการสร้าง

เครือข่าย เนื่องจากเครือข่ายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจะส่งผลงาน ในการที่จะร่วมกันรวบรวมเครือข่ายของศิลปินท้องถิ่นและเยาวชนที่มีความสนใจในงานศิลปะแขนงต่าง ๆ ทั้งศิลปะของเก่า ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ หัวใจสำคัญของงานศิลปะ ไม่ว่าจะจากศิลปินในศาสตร์หรือสาขาใดก็ตาม จะเป็นศิลปินที่มีชื่อเสียงหรือยังไม่มีชื่อเสียงก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นความใฝ่ฝันของศิลปินก็คือการมีพื้นที่ที่จะแสดงศิลปะที่ตนเองได้รังสรรค์ขึ้นมา การแสดงศิลปะของเยาวชนบางครั้งจะออกมาในรูปแบบของสตรีอาร์ตศิลปะบนผนังกำแพงที่สร้างสรรค์โดยศิลปินทั้งจากท้องถิ่นและศิลปินจากหลากหลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่นได้หวนอดีตโดยภาพมิให้เห็นตามอาคาร บ้านเรือน ร้านค้า และตรอกซอกซอย ใครผ่านไปมาอดไม่ได้ที่จะหยุดถ่ายภาพเก็บไว้ เป็นการเดินชมเมืองบ้านโป่ง ถ่ายภาพคู่กับศิลปะบนกำแพง ที่สร้างสรรค์มาได้อย่างลงตัว ถือได้ว่าเป็นอีกแนวทางที่เป็นการเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มจากทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นผ่านกระบวนการสร้างสรรค์และเป็นการช่วยยกระดับของชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรมได้แบบยั่งยืน จากการได้ลงพื้นที่สัมผัสกับผู้ให้ข้อมูลก็จะมีหลากหลายในทัศนคติของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ที่มีความหลากหลาย ดังนี้ การใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นต้นทุนในการสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาศักยภาพของศิลปินท้องถิ่น โดยทุนวัฒนธรรมที่เด่นชัดคือทุนวัฒนธรรมดั้งเดิมของจังหวัดราชบุรีที่มีความเด่นชัดคือ ไร่แม่กลอง หนึ่งไร่ หนึ่งพ่อพื้นเมือง สอดคล้องกับการวิจัยของ (ศิรินิภา จาตชนบท, 2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดการวัฒนธรรมเชิงพาณิชย์: ศึกษาผ่านการออกแบบผ้ากลุ่มชาติพันธุ์พื้นที่อำเภอเชิงทอง จังหวัดเชียงราย" จากผลการวิจัยพบว่า การนำนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดการค้าขายเพื่อสืบวัฒนธรรมดั้งเดิมของชนเผ่าเหล่านี้ ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริง โดยสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากงานฝีมือที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชนเผ่า และอาศัยช่องทางการตลาดสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมของตนที่สามารถเป็นอาชีพหลักที่หล่อเลี้ยงชีวิตตนและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ผลพลอยได้ที่ตามมาอีกทางหนึ่ง คือ ทำให้ การประกอบสัมมาอาชีพของชนเผ่าต่าง ๆ ที่มีความเสี่ยงในการทำผิดกฎหมายลดลง เช่น การค้าขายยาเสพติดตามแนวรอยต่อชนเขา ตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น ซึ่งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของตนที่มีอยู่จากภูมิปัญญาให้ทำมาหากินเลี้ยงชีพได้นี้ สามารถฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามให้ดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ (สุนทรชัย ขอบยศ, 2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แนวทางในการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมโดยความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจัดการส้มและรูปแต้ม ตำบลดงบัง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม" จากผลการวิจัยพบว่า ข้อจำกัดในการจัดการมรดกทางวัฒนธรรม พบว่า 1.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลสภาพแวดล้อมของส้มและรูปแต้ม แต่ไม่สามารถซ่อมแซมได้หากเกิดการชำรุด 2.การพัฒนาพื้นที่โดยรอบยังไม่มีมีการเอาใจใส่เท่าที่ควร 3.ยังไม่มีแหล่งเรียนรู้หรือนิทรรศการเรียนรู้ส้มและรูปแต้มถาวร 4.มักเกิดเหตุที่ท้องถิ่นยังถือว่ามีความจำกัด 5.การถ่ายทอดภูมิปัญญาในการวาดภาพจากสีธรรมชาติไม่มีการเผยแพร่ ข้อเสนอแนะทางในการบริหารจัดการส้มและรูปแต้มคือ 1.การจัดการพื้นที่แบบร่วมมือกันโดยเน้นชุมชนเป็นฐาน 2.การทำให้ส้มและรูปแต้มเป็นวาระนโยบายของท้องถิ่น 3.การสร้างแหล่งเรียนรู้ชุมชนกึ่งนิทรรศการถาวร 4.การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม 5.การจัดตั้งและการบริหารกองทุนเพื่อการพัฒนาส้มและรูปแต้ม 6.การปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณรอบส้มเพื่อให้เกิดความสวยงามและยังคงรักษาสภาพส้มไว้ตามแบบอย่างโบราณ

แนวทางการส่งเสริมพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ

หัวใจสำคัญของการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นพิพิธภัณฑ์ศิลปะ บริบทเหล่านี้จะเป็นสิ่งช่วยสร้างเอกลักษณ์ให้แก่สถานที่ไม่ให้เป็นเพียงพื้นที่จัดแสดงผลงานแต่จะกลายเป็นพื้นที่ที่เล่าเรื่องราวของ

ผู้คน ชุมชน และวัฒนธรรมได้อย่างมีชีวิต ที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ อาทิ วัดเก่า เรือนผู้ว่าเก่า ชุมชนที่มีวิถีชีวิตที่มีความผูกพันกับศิลปะ ไม่ว่าจะเป็น ชุมชนคูบัว ชุมชนที่ผลิตเครื่องปั้นดินเผา ความสำคัญของการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้กลายเป็นพิพิธภัณฑ์หรือศูนย์เรียนรู้ศิลปะที่มีชีวิต เข้าถึงผู้คนได้จริงทั้งจากในและนอกพื้นที่ รวมถึงการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้คนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นลายผ้าจากเรื่องเล่าท้องถิ่นของจังหวัดราชบุรี ที่เป็นการผสมผสานระหว่างมรดกทางวัฒนธรรมกับภูมิปัญญาชาวบ้าน และมีการถ่ายทอดเรื่องราวประวัติศาสตร์ และความเชื่อผ่านลวดลายบนผืนผ้า ซึ่งสามารถสะท้อนอัตลักษณ์ของท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน และนอกจากนี้ในชุมชนยังสามารถใช้ศิลปะสร้างความสัมพันธ์กับคนในแต่ละรุ่น แต่ละวัยไม่ว่าจะเป็นเวิร์กช็อปกับกลุ่มแม่บ้าน เด็ก ผู้สูงอายุที่มาาร่วมกันรังสรรค์ผลงาน

การสร้างรายได้ให้กับชุมชน ซึ่งรายได้ของชุมชนก็จะมาจากการงานศิลปะจำหน่ายของที่ระลึกในพิพิธภัณฑ์ การเปิดลานพิพิธภัณฑ์เป็นดนตรียามเย็น ศิลปะในสวนสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจจากทุนวัฒนธรรมท้องถิ่น และเชื่อมโยงกับ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และรายได้ชุมชน เพราะเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ถึงสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นศิลปะวัฒนธรรมของชุมชนแล้ว ก็ควรจะมีการส่งเสริมในการประชาสัมพันธ์พันธมิตรผลิตภัณฑ์ศิลปะ หัตถกรรม ที่เป็นอัตลักษณ์ เช่น โอ่งมังกร เซรามิก ผ้าทอลายเฉพาะถิ่นของที่ระลึกจากหนังใหญ่ โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ ตั้งเป้าหมาย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ลำดับความชัดเจนของงาน มอบหมายงานตามความถนัดหรือตามศักยภาพของทีมงานรวมถึงการให้อำนาจรับผิดชอบหน้าที่ในการตัดสินใจบริหารจัดการในส่วนที่รับผิดชอบ และรวมถึงการบริหารจัดการที่อย่างเป็นระบบมีแนวทางการแก้ไขอย่างชัดเจน ติดตามประเมินผลของพิพิธภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อ นำ Feedback มาพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ที่จะเป็นการส่งเสริมศิลปะเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการวิจัยของ (ธีรพงษ์ บุญรักษา และชูศักดิ์ สุวิมลเสถียร,2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดการวัฒนธรรมชุมชน: ภูมิปัญญาในการเสริมสร้างความมั่นคงผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ชุมชนลาหู่ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่" จากผลการวิจัยพบว่า ชาวลาหู่มีภูมิปัญญาในการถ่ายทอดวัฒนธรรมความเชื่อของตนไว้ผ่านวาทกรรมคำสั่งสอนถ่ายทอดจากบรรพบุรุษที่เป็นผู้สร้างขึ้น สร้างหอแห่ ซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์รวมความรู้ทางด้านความเชื่อ และพื้นที่ในการประกอบพิธีกรรม การบูชาผีบรรพบุรุษที่เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับความเชื่อ ตลอดจนกำหนดพิธีกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ที่คอยตอกย้ำให้เห็นความศักดิ์สิทธิ์และวิถีที่ควรปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของชาวลาหู่ภูมิปัญญาที่ชาวลาหู่ได้สร้างสรรค์ขึ้นมานี้ ถูกหล่อหลอม บ่มเพาะด้วยครอบครัวและสังคม ทำให้เกิดเป็นค่านิยมกตัญญูกตเวที การให้ความเคารพเชื่อฟังคำสั่งสอนพ่อแม่และผู้สูงอายุ นำไปสู่การเกิดค่านิยมร่วมเป็นบรรทัดฐานของสังคมลาหู่และส่งผลกระทบต่อระบบเกื้อกูลภายในชุมชน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ (พรรณงาม โควานนท์,2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาองค์ความรู้มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมการปั้นและหล่อพระพุทธรูปโลหะบ้านช่างหล่อ ตำบลห้วยยา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่" จากผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ในภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมการปั้นและหล่อพระพุทธรูปโลหะ บ้านช่างหล่อ ตำบลห้วยยา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วยความรู้ด้านเคมีและด้านฟิสิกส์ แต่ส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านเคมี โดยองค์ประกอบทางเคมีของโลหะผสมในการหล่อพระพุทธรูปโลหะประกอบด้วยธาตุหลัก คือ ทองแดง มีธาตุผสม คือ สังกะสี ดีบุก ตะกั่ว และสมบัติเชิงกลด้านความแข็งแรงของโลหะผสมมีค่าเท่ากับ 7 และผลการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีประสิทธิภาพโดยคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดจากการทำแบบทดสอบ

ระหว่างเรียนและคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 87.99 85.66 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ระดับนโยบาย ระดับองค์กร/ระดับชุมชน ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับนโยบาย

1. พัฒนา “Creative Art Zone” ในพื้นที่ศักยภาพ โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
2. ส่งเสริมการรวมกลุ่มศิลปินและสร้างเครือข่ายศิลปะในระดับจังหวัด
3. เชื่อมโยงศิลปะกับการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในระดับชุมชน

ระดับองค์กร/ระดับชุมชน

1. ส่งเสริมการมีนโยบายสนับสนุนพื้นที่ศิลปะอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานราชการควรจัดสรรงบประมาณและกำหนดนโยบายในการพัฒนาพื้นที่ศิลปะเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนแก่ศิลปินท้องถิ่นและชุมชนสร้างสรรค์
2. พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ด้านศิลปะเชิงสร้างสรรค์ให้กับชุมชน จัดอบรมหรือเวิร์กช็อปด้านศิลปะร่วมสมัย หัตถศิลป์ หรือศิลปะผสมผสาน เพื่อเสริมทักษะและสร้างรายได้ให้ชุมชนจากทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังกลุ่มอำเภอหรือชุมชนอื่นในจังหวัดราชบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และสะท้อนภาพรวมของศักยภาพด้านศิลปะเชิงสร้างสรรค์ทั้งจังหวัด ซึ่งจะช่วยในการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่
2. ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างศิลปะเชิงสร้างสรรค์กับเศรษฐกิจชุมชนอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะในด้านรายได้ การสร้างอาชีพ และผลกระทบทางเศรษฐกิจจากกิจกรรมศิลปะ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ธีรพงษ์ บุญรักษา และชูศักดิ์ สุวิมลเสถียร.(2559). การจัดการวัฒนธรรมชุมชน: ภูมิปัญญาในการเสริมสร้างความมั่นคงผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ชุนลาหู่ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่.วารสารศิลปกรรมบูรพา ,19(1),109-110.
- พรรณงาม โควานนท์.(2558).การศึกษาองค์ความรู้มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมการปั้นและหล่อ พระพุทธรูปโลหะบ้านช่างหล่อ ตำบลห้วยยา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการสอนวิทยาศาสตร์,บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พลอยภัทรา ตระกูลทองเจริญ.(2557).การศึกษาความตระหนักในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา หมู่บ้านศาลาแดงเหนือ เชียงรายน้อย. สถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ราชบัณฑิตยสถาน.(2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**.กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ศิรินิภา จาดชนบท.(2555).**การจัดการวัฒนธรรมเชิงพาณิชย์: ศึกษาผ่านการออกแบบผ้ากลุ่มชาติพันธุ์พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**.วิทยาสถาปัตยกรรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์.(2560). จิตรกรรมฝาผนังพุทธอุโบสถอีสานในบริบทสังคมวัฒนธรรม ท้องถิ่นสมัย ประเทศสยาม.วารสารวิชาการนวัตกรรมการสื่อสารสังคม,5(2),41-50.
- สันทรชัย ขอบยศ.(2562). แนวทางในการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมโดยความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่น: กรณีศึกษาการจัดการสืบและอุปแต้ม ตำบลดงบัง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม.วารสารการเมืองการปกครอง, 9(1),55.
- สุนทร ศรีหนองบัว.(2560).**การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่น บ้านสาวะถี ตำบลสาวะถี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา ,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



ผลการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน
ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

The Outcomes of Learning Management on Economics Using the CO-5 STEPs Learning
Process Integrated with Gamification Techniques for Matthayomsueksa 2 Students

ปริศนา ขุสิทธิ์พัย

เบญจพร วรรณูปถัมภ์

บุญยเสนอ ตริวิเศษ

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Prissana Khuleesap

Benchaporn Wannupatam

Bunsanoe Triwiset

Master of Education degree Student in Curriculum and Learning management Program, Buriram Rajabhat University

Corresponding E-mail: 660426024010@bru.ac.th

รับบทความ: 1 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 4 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 8 ตุลาคม 2568

Received: September 1, 2025; Revised: October 4, 2025; Accepted: October 8, 2025

บทคัดย่อ

การพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณถือเป็นทักษะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เป็นช่วงวัยแห่งการสร้างพื้นฐานทางความรู้และเหตุผล การจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและเทคนิคที่สร้างแรงจูงใจ จึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน และแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน นักเรียนมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน; เทคนิคเกมมิฟิเคชัน; การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

Abstract

The development of critical thinking is considered an essential skill for learning in the 21st century, especially in secondary school, which is the age for building a foundation of

knowledge and reasoning. An instructional approach that integrates participatory learning processes with motivational techniques serves as an effective means of enhancing such competencies. The purpose of this research was to compare the critical thinking abilities of Matthayomsueksa 2 students who received instruction in economics before and after receiving instruction through the CO-5 STEPs learning process integrated with gamification technique. The sample group consisted of 30 Matthayomsueksa 2/2 students from Singhawittayakom School, Nang Rong District, Buriram Province, under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, during the second semester of the 2024 academic year. The sample was selected using cluster sampling. The research instruments included six lesson plans and a 30-item multiple-choice critical thinking test. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, and dependent samples t-test.

The research findings revealed that the students' critical thinking abilities of Matthayomsueksa 2 students who received instruction in economics after learning through the CO-5 STEPs learning process integrated with gamification techniques were significantly higher than before learning at the .05 level.

Keywords: CO-5STEPS; Gamification; Critical thinking

บทนำ

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้หนึ่งในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ และสังคมโลก โดยได้กำหนดสาระต่าง ๆ ไว้ 5 สาระ ดังนี้ สาระที่ 1 ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม สาระที่ 2 หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม สาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์ สาระที่ 4 ประวัติศาสตร์ และสาระที่ 5 ภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 132-133) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเชื่อมโยงให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงการใชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม เรียนรู้ผ่านเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและใช้ทักษะการคิดพิจารณาจากตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้นักเรียนได้เป็นบุคคลที่มีสติปัญญา มีกระบวนการวินิจฉัยข้อมูล เพื่อตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ เนื้อหาของวิชาสังคมศึกษา จึงมีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกฝนการใช้กระบวนการคิด เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนได้ (วันเพ็ญ วรณโกมล, 2542: 16-17)

สาระการเรียนรู้ที่มีความสำคัญสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ สาระเศรษฐศาสตร์เป็น ศาสตร์หนึ่งของวิชาสังคมศึกษาที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยสาระเศรษฐศาสตร์เป็น วิชาที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำมาสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่อย่าง ไม่ จำกัด ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และประเทศชาติ โดยการเลือกเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ

สูงสุด เพื่อความอยู่ดีกินดีของมนุษย์ และนักเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ (ทรงธรรม ปิ่นโต, 2563: 12-13) และสาระเศรษฐศาสตร์มีความเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันที่นักเรียนยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะการคิด เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องนำการคิดอย่างมีวิจารณญาณมาใช้ประกอบจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน เพื่อฝึกฝนและพัฒนาให้นักเรียนได้คิดไตร่ตรอง โดยผู้สอนควรนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมาให้นักเรียนได้ศึกษาเพื่อจะรับรู้ปัญหานำไปสู่การค้นคว้าหาหนทางในการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

การจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นครูต้องจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้นักเรียนได้ค้นพบความรู้ ความจริงด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาความสามารถในการคิด เพื่อใช้ในการแสวงหาคำตอบจากปัญหาต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนที่เกิดขึ้นในชีวิต การพัฒนาการคิดขั้นสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในโลกศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ที่มีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองจนเกิดปัญญาสามารถอธิบายสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยหลักเหตุผล มีตรรกะที่ถูกต้อง เข้าใจสภาวะการณ์นั้น ๆ อย่างรอบด้าน (Paul & Elder, 2014: 4-7)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 6) ได้กำหนดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไว้ในสมรรถนะที่ 2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียนไทยให้สามารถสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างถูกต้อง การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นการคิดประเภทหนึ่งซึ่งทำให้เกิดตั้งคำถาม วิเคราะห์ ตีความ ประเมิน และตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่อ่าน ฟัง พูด หรือเขียน คำว่า Critical มาจากคำภาษากรีก Kritikos แปลว่า สามารถตัดสินหรือแยกแยะได้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ดีคือการตัดสินใจที่เชื่อถือได้ โดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้ นอกจากนี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือความสามารถในการทำให้ความคิดเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้แยกแยะปัญหาหรือรายละเอียดของข้อมูล ตีความข้อมูลและใช้การตีความนั้นเพื่อตัดสินใจอย่างถูกต้อง คุณลักษณะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามที่ (Dressel & Mayhew, 1957: 179-181) ระบุไว้มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่ 1) การนิยามปัญหา 2) การรวบรวมข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหา 3) การจัดระบบข้อมูล 4) การเลือกสมมติฐาน 5) การสรุปอย่างสมเหตุสมผล

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 (Self-Assessment Report : SAR) (โรงเรียนสิงหวิทยาคม, 2566: 58) พบว่า ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพนักเรียน มีจุดที่ควรพัฒนา คือ 1) ครูควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้สืบค้น ค้นคว้าในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการคิด คิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เพิ่มมากขึ้น 3) ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีคุณธรรม และโรงเรียนมีแผนการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้น ค้นคว้า ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการคิด คิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เพิ่มมากขึ้น และ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีคุณธรรม

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการสอน และเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างหรือพัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถ และทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนเหมาะแก่การเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนมีความกระตือรือร้น ไม่เกิดความเบื่อหน่าย คือวิธีสอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน โดยมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ กฤษณะ โต๊ะดำน (2565) และกาญจน์ กาญจนมนตรี (2566) พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียรยินดีสุข, 2562: 56-61) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในด้านการเรียนรู้อย่างเป็นระบบฝึกให้รู้จักคิด แสวงหาความรู้ วิเคราะห์และประมวลผลสรุปความคิดอย่าง มีเหตุผล มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเสนอสิ่งเร้าและรวมพลังระบุดำถามสำคัญ 2) ขั้นรวมพลังแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์ 3) ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ 4) ขั้นสื่อสารและสะท้อนคิดอย่างรวมพลัง และ 5) ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีดังกล่าวสามารถพัฒนากระบวนการคิด การสร้างองค์ความรู้และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้แก่ นักเรียน นอกจากนี้การประยุกต์เทคนิคเกมมิฟิเคชัน (Gamification) ช่วยเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยเกมมิฟิเคชันมีหลักการสำคัญ เช่น การสร้างความท้าทาย (Challenges) ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน และการกระตุ้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง ฝึกการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้องค์ประกอบอื่น ๆ ของเกมมิฟิเคชัน เช่น การให้รางวัล (Rewards) การจัดอันดับ (Leaderboards) และการแข่งขันระหว่างผู้เรียน (Competition) ยังช่วยสร้างแรงจูงใจและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมต่อเนื่อง และพร้อมที่จะฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในทุกขั้นตอนของการเรียน การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีดังกล่าวจึงสามารถพัฒนากระบวนการคิด การสร้างองค์ความรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้แก่ นักเรียนอย่างแท้จริง

จากการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ผู้วิจัยพบว่านักเรียนส่วนใหญ่อยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียน ขาดแรงจูงใจ และมักเกิดความเบื่อหน่ายต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการหาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและท้าทาย แนวทางหนึ่งที่ผู้วิจัยเลือกใช้คือการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ซึ่งเทคนิคเกมมิฟิเคชันเป็นการนำเอาหลักการพื้นฐานในการออกแบบกลไกการเล่นเกมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น แต้มสะสม (Points) ระดับขั้น (Levels) การได้รับรางวัล (Rewards) กระดานผู้นำ (Leaderboards) หรือจัดการแข่งขันระหว่างผู้เข้าร่วม (Competition) (ชนัดถ์ พูนเดช และ ธนิศา เลิศพรกุลรัตน์, 2559: 331) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ สร้างความเพลิดเพลิน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย (พรณราย บรรเทากุล, 2565: 105) ศึกษาเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง โลกและการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีผลคะแนนที่สูงกว่าก่อนเรียน และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในระยะยาวในการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาของนักเรียน อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป้าหมายคือการพัฒนาทักษะนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน และสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ที่นำมาใช้ได้อย่างแท้จริง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน และสามารถสรุปผลได้อย่างชัดเจนว่ากระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน มีผลต่อการพัฒนาการทางความคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน ตลอดจนเป็นการยกระดับการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานในการศึกษา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

1. กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO-5STEPS)

กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นแนวการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบหนึ่ง (Active Learning) ที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรมแบบทำงานกลุ่มรวมพลัง นักเรียนเก่งช่วยนักเรียนที่ช้ากว่า มีการคละเทศคละความสามารถในกลุ่ม เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะที่ดีและนำการเรียนรู้ไปประยุกต์เพื่อนำไปบริการสังคม เผยแพร่ต่อชุมชนและสังคม โดยนักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก มี 5 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นเสนอสิ่งเร้าและรวมพลังระบุดคำถามสำคัญ โดยครูนำคลิปวิดีโอ ข่าว สถานการณ์จำลอง หรือปัญหาชีวิตจริง เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน

2) ขั้นรวมพลังแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์ โดยครูออกแบบการเก็บข้อมูลให้นักเรียนโดยนักเรียนทำงานกลุ่มเพื่อค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ฝึกวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือเพื่อเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3) ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ โดยนักเรียนอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลที่ได้

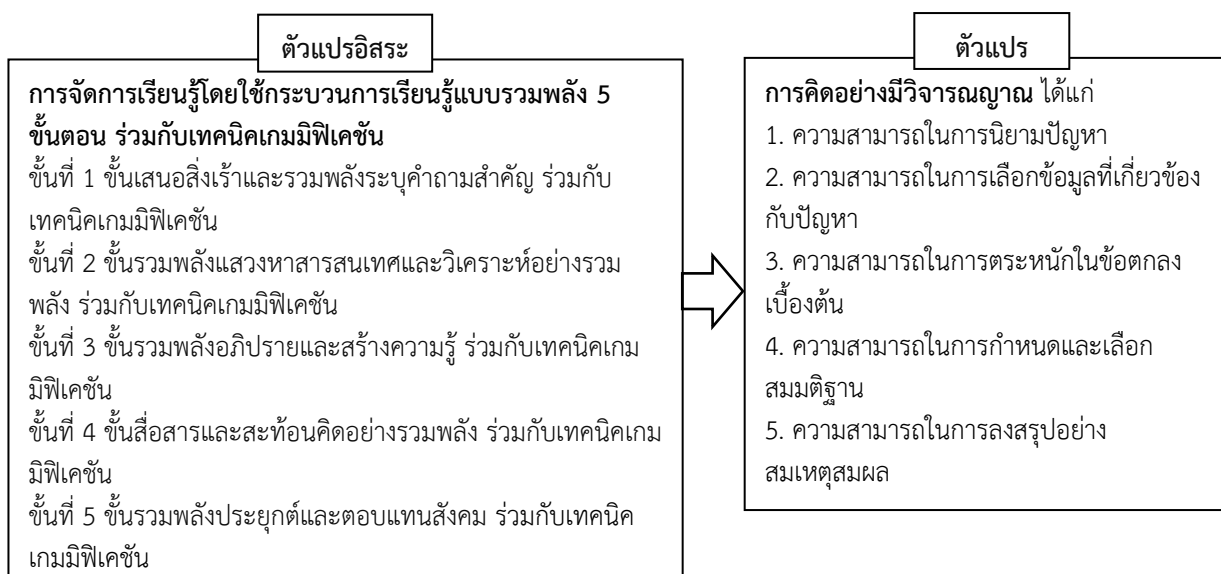
4) ขั้นรวมพลังสื่อสารและสะท้อนคิด โดยนักเรียนสะท้อนคิดด้วยการนำเสนอความรู้ และการเรียนรู้ที่ได้จากการสร้างความเข้าใจและนำเสนอหน้าชั้นเรียน

5) ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม โดยนักเรียนช่วยกันแบบรวมพลัง โดยบูรณาการความรู้ทักษะปฏิบัติ ทำให้ได้ชิ้นงานตามองค์ความรู้ใหม่ ประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง มีกิจกรรมบริการสังคม การจัดนิทรรศการ หรือการเผยแพร่ความรู้ต่อผู้อื่น

2. เทคนิคเกมมิฟิเคชัน (Gamification)

เทคนิคเกมมิฟิเคชันเป็นการนำเอาหลักการพื้นฐานของเกม กลไกการเล่น เกม ได้แก่ คะแนน (Points) การได้รับรางวัล (Rewards) และจัดการแข่งขันระหว่างผู้เข้าร่วม (Competition) ซึ่งได้นำกลไกการเล่นเกมมิฟิเคชันมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ในชั้นเรียนสื่อสิ่งเร้าและรวมพลังระบุดำถามสำคัญ ชั้นรวมพลังแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์ ชั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ ชั้นรวมพลังสื่อสารและสะท้อนคิด และชั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม ทำให้นักเรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ กระตุ้นพฤติกรรม สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สาระเศรษฐศาสตร์) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 รายวิชาสังคมศึกษา 3 รหัสวิชา ส22103 ตามหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปัจจัยการผลิตสินค้าและบริการ	จำนวน 2 ชั่วโมง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผลิตสินค้าและบริการ	จำนวน 2 ชั่วโมง
3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวน 2 ชั่วโมง
4. เศรษฐกิจพอเพียงกับการผลิตสินค้าและบริการในท้องถิ่น	จำนวน 2 ชั่วโมง
5. การคุ้มครองสิทธิของตนเองในฐานะผู้บริโภค	จำนวน 2 ชั่วโมง
6. กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค	จำนวน 2 ชั่วโมง

กระบวนการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ซึ่งแทรกอยู่ในขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเสนอสิ่งเร้าและรวมพลังระบุดำถามสำคัญ (Stimulating and Key Questioning Collaboratively) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

ขั้นที่ 2 ขั้นรวมพลังแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์อย่างรวมพลัง (Searching and Analyzing Collaboratively) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

ขั้นที่ 3 ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้ (Discussing and Constructing Collaboratively) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

ขั้นที่ 4 ขั้นสื่อสารและสะท้อนคิดอย่างรวมพลัง (Communicating and Reflecting Collaboratively) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

ขั้นที่ 5 ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคม (Applying and Serving Collaboratively) ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 ห้องเรียน นักเรียนจำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก โดยใช้ห้องเรียนซึ่งมีนักเรียนแต่ละความสามารถเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 สัปดาห์ ๆ ละ 4 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนเรียนและหลังเรียน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

5.1 แผนการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง โดยผลการประเมินระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.70 แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 แบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้วัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการเรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเป็นการกำหนดสถานการณ์แบบทดสอบเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามแนวคิดของ Dressel and Mayhew ซึ่งครอบคลุมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 5 ประการ ได้แก่ การนิยามปัญหา การเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา การตระหนักในข้อตกลงเบื้องต้น การกำหนดและเลือกสมมติฐาน และการลงสรุปอย่างสมเหตุสมผล โดยคัดเลือกมาจากผลการตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า ผ่านเกณฑ์จำนวน 60 ข้อ นำไปทดลอง (Try-out) และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (P) ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .20 ถึง 1.00 พบว่าผ่านทุกข้อ มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.37 - 0.77 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.53 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งหมายถึงแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่คัดเลือกแล้วทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นสูง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เกี่ยวกับขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

6.2 ดำเนินการทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนสิงหวิทยาคม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ด้วยแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณจำนวน 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เวลาในการทดสอบ 50 นาที แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งเก็บข้อมูล

6.3 ดำเนินการจัดการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมใช้เวลา 12 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

6.4 ดำเนินการทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หลังการทดลองสิ้นสุดด้วยแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นฉบับเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้เวลาในการทดสอบ 50 นาที แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

6.5 ดำเนินการนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการทดลองต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน โดยใช้สถิติ Dependent Samples t-test

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลการเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ของนักเรียนจำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	30	30	17.87	2.40	26.17*	.000
หลังเรียน	30	30	25.53	2.27		

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 17.87 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.40 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.27 และเมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์ แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน จำแนกเป็นภาพรวม และรายด้าน

การคิดอย่างมี วิจารณญาณ	จำนวน นักเรียน	ก่อนใช้กิจกรรม		แปลผล	หลังใช้กิจกรรม		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. ความสามารถในการ นิยามปัญหา	30	3.10	1.42	ปานกลาง	5.63	0.72	ดีมาก
2. ความสามารถในการ เลือกข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา	30	3.23	1.41	ปานกลาง	5.47	0.78	ดีมาก
3. ความสามารถในการ ตระหนัก ในข้อตกลงเบื้องต้น	30	3.63	1.35	ดี	4.60	1.13	ดีมาก
4. ความสามารถในการ กำหนดและ เลือกสมมติฐาน	30	3.80	1.42	ดี	4.17	1.37	ดี

การคิดอย่างมี วิจารณญาณ	จำนวน นักเรียน	ก่อนใช้กิจกรรม		แปลผล	หลังใช้กิจกรรม		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
5. ความสามารถ ในการลงสรุปอย่าง สมเหตุสมผล	30	4.10	1.92	ดี	5.67	0.66	ดีมาก
รวม	30	3.57	1.50	ดี	5.11	0.93	ดีมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน โดยรวมของความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนเรียนอยู่ในระดับดี และหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}=3.57$, $\bar{x}=5.11$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณด้านความสามารถในการนิยามปัญหา ก่อนเรียนอยู่ในระดับปานกลางและหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}=3.10$, $\bar{x}=5.63$) ตามลำดับ ด้านความสามารถในการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ก่อนเรียนอยู่ในระดับปานกลางและหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}=3.23$, $\bar{x}=5.47$) ตามลำดับ ด้านความสามารถในการตระหนักในข้อตกลงเบื้องต้น ก่อนเรียนอยู่ในระดับดี และหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}=3.63$, $\bar{x}=4.60$) ตามลำดับ ด้านความสามารถในการกำหนดและเลือกสมมติฐาน ก่อนเรียนอยู่ในระดับดี และหลังเรียนอยู่ในระดับดี แต่มีแนวโน้มสูงขึ้น ($\bar{x}=3.80$, $\bar{x}=4.17$) ตามลำดับ และด้านความสามารถในการลงสรุปอย่างสมเหตุสมผล ก่อนเรียนอยู่ในระดับดี และหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}=4.10$, $\bar{x}=5.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลต่างระหว่างคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชันรายด้าน

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	คะแนน เต็ม	ค่าเฉลี่ย ก่อนเรียน	ค่าเฉลี่ย หลังเรียน	ค่าผลต่าง ระหว่าง คะแนน
1. ความสามารถในการนิยามปัญหา	6	3.10	5.63	2.53
2. ความสามารถในการเลือกข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา	6	3.23	5.47	2.24
3. ความสามารถในการตระหนัก ในข้อตกลงเบื้องต้น	6	3.63	4.60	0.97
4. ความสามารถในการกำหนด และเลือกสมมติฐาน	6	3.80	4.17	0.37
5. ความสามารถในการลงสรุป อย่างสมเหตุสมผล	6	4.10	5.67	1.57

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่าเมื่อพิจารณาค่าผลต่างระหว่างคะแนน ตามขั้นตอนการคิดอย่างมี วิจารณ์ตามแนวคิดของ Dressel & Mayhew พบว่า ด้านที่นักเรียนมีพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณ์ตาม แนวคิดสูงสุดคือ ความสามารถในการนิยามปัญหา โดยมีค่าผลต่างระหว่างคะแนนเท่ากับ 2.53 รองลงมาคือ ความสามารถในการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา โดยมีค่าผลต่างระหว่างคะแนนเท่ากับ 2.24 อันดับสาม คือ ความสามารถในการลงสรุปอย่างสมเหตุสมผล โดยมีค่าผลต่างระหว่างคะแนนเท่ากับ 1.57 อันดับสี่คือ ความสามารถในการตระหนักในข้อตกลงเบื้องต้น โดยมีค่าผลต่างระหว่างคะแนนเท่ากับ 0.97 และด้านที่มีค่า ผลต่างระหว่างคะแนนน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการกำหนดและเลือกสมมติฐาน โดยสาเหตุที่ด้านการ ตั้งสมมติฐานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยนั้น จากการสอบถามความเข้าใจของนักเรียนและพิจารณาจากการทำชิ้นงาน ต่าง ๆ พบว่า การตั้งสมมติฐานคือการคาดคะเนคำตอบ ซึ่งเป็นไปได้ว่านักเรียนที่มีทัศนคติ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันจะคาดคะเนคำตอบได้แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การคิดอย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับการจัดการ เรียนรู้สาระเศรษฐศาสตร์เชิงรุกแบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

การคิดอย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิดของนักเรียน หลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ เรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิด หลังจากทดสอบ ด้วยแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Dressel and Mayhew มาปรับใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิดผ่านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้ใช้ความสามารถด้านการ คิดวิเคราะห์เป็นอย่างดี มีผลทำให้นักเรียนมีความสามารถทางด้านการคิดขั้นสูงรวมถึงการคิดอย่างมี วิจารณ์ตามแนวคิดสูงขึ้น เพราะกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนร่วมกันตั้งคำถามจากความสนใจ ลงมือค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง มีการ วางแผนการทำงานอย่างเป็นทีมอย่างรวมพลัง ในลักษณะของการสำรวจค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แล้ว นำมาอภิปราย วิเคราะห์ สังเคราะห์ จนได้ข้อสรุปที่เป็นคำตอบในเรื่องนั้น ๆ มีการนำเสนอผลการสรุปองค์ ความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่สู่สาธารณะ ดังนั้นการลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเองของนักเรียน ตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 จึงเป็นการส่งเสริมกระบวนการคิด อย่างมีวิจารณ์ตามแนวคิดของนักเรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562: น. 54) ได้ กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ว่าเป็นแนวการสอนหนึ่งของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งประยุกต์ความรู้ได้ บนฐานวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นักเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมแบบทำงานกลุ่ม โดยทุกคนร่วมด้วยช่วยกัน บทบาทของนักเรียนเป็นนักเรียนรู้ (Learner) บทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณของนักเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ โตะดำ (2565: น. 1947-1948) ได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO-5STEPS) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สารเศรษฐศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO-5STEPS) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิก มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ กาญจนมนตรี (2566: น. 1001-1002) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่าความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนแล้ว การใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชัน เพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการแข่งขันที่ท้าทาย การเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยสังเกตได้จากบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันสืบค้นข้อมูล การแสดงความคิดเห็นจากการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนักเรียน อภิปรายย่อยในกลุ่มของตนเอง และหาวิธีการเพื่อให้ได้คะแนนกลุ่มที่ดี การใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชัน จะช่วยกระตุ้นความสนใจให้นักเรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ได้ดี ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jack, E., Alexander, C., & Jones, E. M. (2024: pp 93-106) ได้ศึกษาผลของการใช้ เกมมิฟิเคชัน ต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในห้องเรียนสลับรูปแบบ flipped classroom โดยใช้ องค์ประกอบเช่น คะแนน (points) และบอร์ดผู้นำ (leaderboards) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความสนใจ และความเข้าใจลึกซึ้งของนักศึกษา ผลการวิจัยชี้ว่าเมื่อเกมมิฟิเคชันถูกนำไปใช้ในลักษณะที่มีประสิทธิภาพจะสร้างผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พรรณราย บรรเทากุล (2565: น. 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง โลกและการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น ร่วมกับ เทคนิคเกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน วิชาวิทยาศาสตร์ โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้สารเศรษฐศาสตร์โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างชัดเจน ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ปรับใช้ความรู้ และแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังมีแรงจูงใจและความสนุกสนานในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวทางของงานวิจัยด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งช่วยเพิ่มทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชันสามารถกระตุ้นแรงจูงใจและทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อย่างมากขึ้น การบูรณาการทั้งกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนและเทคนิคเกมมิฟิเคชัน จึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ในเชิงทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5

ขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน ขณะที่เทคนิคเกมมิฟิเคชันช่วยเติมเต็มด้านแรงจูงใจ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเต็มใจที่ มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณอย่างลึกซึ้ง ส่วนในเชิงปฏิบัติพบว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบคาบคู่เป็นสิ่งจำเป็น เพราะช่วยให้ผู้เรียนมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูสามารถให้ข้อเสนอแนะและจัดกิจกรรมสะท้อนผลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพของการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ครูควรตรวจสอบเนื้อหา การเขียนจุดประสงค์ และการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนตามขั้นตอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ควรมีการเรียงลำดับความยากง่ายตามกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มความต่อเนื่องและเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน

1.2 เนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เป็นกิจกรรมทำงานเป็นทีม ควรมีการสลับหน้าที่ของสมาชิกในทีม เนื่องจากนักเรียนบางคนอาจจะทำหน้าที่เดิม ๆ เพื่อจะให้นักเรียนได้มีทักษะในทุก ๆ ด้าน เช่น หน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงาน หน้าที่นำเสนอ เป็นต้น

1.3 ครูผู้สอนสามารถนำเทคนิคเกมมิฟิเคชัน จัดการเรียนรู้ในทุกรายวิชา เพราะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคเกมมิฟิเคชันจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจใฝ่เรียนรู้

1.4 ครูผู้สอนควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักเรียนที่พบปัญหา เช่น ปัญหาการทำงานกลุ่มที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติกิจกรรม ครูควรมีการเสริมแรงแก่นักเรียนด้วยการยกย่องชมเชย และให้ความสนใจกับนักเรียนทุกคนในกลุ่ม ส่งผลให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มด้วยความตั้งใจ และเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขร่วมกันเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษามูลค่าการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ของนักเรียน เช่นความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้ครบทุกสาระในรายวิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และรายวิชาอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษามูลค่าการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.4 ควรมีการวิจัยติดตามผลในระยะยาว เพื่อตรวจสอบความต่อเนื่องและความยั่งยืนของผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- กฤษณะ โต๊ะดำ. (2565). กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (CO-5STEPS) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สาระเศรษฐศาสตร์ ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสภาราชินีจังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2564. การประชุม ชาติใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจน์ กาญจนมนตร์. (2566). การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 8(3), 1001-1002.
- ชนัดถ์ พุนเดช และธนิศา เลิศพรกุลรัตน์. (2559). แนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิดเกมมิฟิเคชัน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 18(3), 331-339.
- ทรงธรรมปันโต. (2563). **เศรษฐศาสตร์เล่มเดียวอยู่ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพฯ : อีชี จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **การวัดและประเมินผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พรรณราย บรรเทากุล. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์เรื่องโลกและการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น ร่วมกับเทคนิค เกมมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2562). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนสิงหวิทยาคม.(2566). **หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสิงหวิทยาคม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)**. บุรีรัมย์ : โรงพิมพ์โรงเรียนสิงหวิทยา คม.
- วันเพ็ญ วรรณโสม. (2542). **การสอนสังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :สถาบัน ราชภัฏธนบุรี.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). **การวัดผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ประสานการพิมพ์.
- Dressel, P. L., & Mayhew, L. B. (1957). **General education: Explorations in evaluation** (2nd ed.). American Council on Education.
- Jack, E., Alexander, C., & Jones, E. M. (2024). Exploring the impact of gamification on engagement in a statistics classroom. **Teaching Mathematics and its Applications**, 44(1), 93-106. <https://academic.oup.com/teamat/article/44/1/93/7693079>.
- Paul, R., & Elder, L. (2014). **Critical thinking: Tools for taking charge of your learning and your life**. New Jersey: Bloomsbury Publishing PLC.

คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

Characteristics of Educational Administrators in the Digital Era

จารุวรรณ แก่นทรัพย์

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Jaruwon Gansub

Faculty of Education, Northern College

E-mail: jaruwon.gan@northern.ac.th

รับบทความ: 27 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 26 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568

Received: August 27, 2025; Revised: October 26, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาคุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ ทักษะด้านเทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การตัดสินใจเชิงข้อมูลจริง และความเสมอภาคทางการศึกษา 2) คุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ ภาวะผู้นำคุณธรรมยุค AI มีวิสัยทัศน์เป็นนักยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยี มีการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเครือข่าย ควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ประโยชน์เชิงนโยบายหรือเชิงปฏิบัติที่ได้จากผลวิจัย สามารถนำเสนอเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : คุณลักษณะ; ผู้บริหารการศึกษา; ยุคดิจิทัล

Abstract

The study aimed to 1) investigate the essential characteristics of educational administrators in the digital age to 2) study the essential characteristics of educational administrators in the digital age. This qualitative research utilized document research and interviews with experts. A specific target group of 30 experts in the field of educational administration was identified. Data collection tools included a document synthesis form and a structured interview form. Data were analyzed using content analysis from the document data and interviews.

The research findings revealed: 1) Essential characteristics of educational administrators in the digital age include morality, ethics, and code of conduct, management

and leadership skills, technology skills, lifelong learning, fact-based decision-making, and educational equity. 2) Essential characteristics of educational administrators in the digital age include ethical leadership in the AI era, visionary leadership in the use of technology, ethical use of AI, human resource development, and networking. They should be leaders of learning and innovation. The policy or practical implications of the research findings can be used as information for developing educational curricula or training courses for educational administrators and educational administrators in the digital age.

Keywords: Characteristics; Educational Administrators; Digital Era

บทนำ

ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทสำคัญทุกมิติของการดำรงชีวิต โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่มีความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของผู้เรียน การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเหมาะสมกับผู้เรียน ผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทักษะ พัฒนาความสามารถและทัศนคติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล เพื่อสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ มุ่งพัฒนาคน เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม ภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ ในทุกระดับความรุนแรง แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยกำหนดการเพิ่มโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยง และเข้าถึงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการศึกษานั้น มีผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะกรอบแนวคิด (Mindset) หรือมุมมองของผู้บริหารการศึกษาจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล (Decision-Making Techniques for Digital Era Administrators) เป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ และนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการเลือกเส้นทางที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ขวัญทิพย์ เดชมดุง และคณะ, 2568)

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล จึงมิใช่เป็นเพียงการเผชิญกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเกี่ยวข้องกับพลวัตรของวิถีทางสังคม จำเป็นต้องสร้างความตระหนักรู้ และความเป็นผู้รับผิดชอบของสาธารณชนในการตอบสนองต่อการพัฒนาของโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคหลังความจริง เมื่อข้อมูลไหลบ่ามาอย่างรวดเร็ว โดยไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับความจริง จำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ นโยบายระดับชาติ ผ่านการตระหนักรู้ การศึกษาชุมชนต้องเริ่มปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของผู้รู้ในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของค่านิยมที่สร้างขึ้น วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการข้อมูลในสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพราะการศึกษาในยุคดิจิทัลนำมาซึ่งโอกาส และความท้าทายให้ผู้เรียนยุคใหม่เข้าถึง

ข้อมูลที่ไร้ขีดจำกัด การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพผู้เรียน (Nicole Hill, 2025)

สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Desirable Attributes) ของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นลักษณะ ที่ส่งเสริม และพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย อาจไม่ใช่กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับพื้นฐาน แต่เป็นคุณลักษณะเสริมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณลักษณะที่ควรมี ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คือ คุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำที่โดดเด่น เป็นแบบอย่าง และมีอิทธิพลในวงการศึกษา พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาและการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล จะมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี มี การพัฒนาความคล่องตัวด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีความกล้าที่จะลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเองอยู่เสมอ จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาสมรรถนะ และความสามารถด้านดิจิทัล ไปในทิศทางเดียวกัน (พระครูปลัดจักรพล สิริโร, 2568) โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะ นำพาองค์กรทางการศึกษาทั้งระดับสำนักงานการศึกษา และสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล มีกลยุทธ์สู่การ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาต้อง มีและควรมีคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหาร การศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้อง กับการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน ระดับหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดให้ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการ จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

คุณลักษณะ (Character) หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ ความ ประพฤติที่เคยชินเป็นพื้นฐานมาในสันดาน หรือความประพฤติที่เคยชินจนเป็นนิสัย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) สำหรับ เสถียรพงษ์ วรรณปก (2549) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง คุณภาพที่แสดงว่าเป็นบุคคล ที่แตกต่างจากสิ่งอื่น หรือคุณลักษณะที่ขัดแย้งของบุคคล กลุ่ม หรือ ประเภท หรือสิ่งที่แสดงออกจากความรู้สึก นึกคิดของบุคคลอันเป็นพฤติกรรมขัดแย้ง ที่แสดงความเป็นตัวตนของบุคคลที่มีผลต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความดีงามในตัวตน

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับเขต พื้นที่การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) สำหรับลักษณะงานโดยทั่วไป สายบริหารการศึกษาจะมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งการพัฒนา

ตนเองและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งที่แสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารการศึกษาอันเป็นพฤติกรรมชัดแจ้งที่แสดงความเป็นตัวตนอันเป็นลักษณะประจำตัวที่แสดงให้เห็นคุณค่า และความดีงามของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (อรอนงค์ เทียบอุดม , 2565) การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นพากเพียร (สร้อยทิพย์ แก้วตา, 2565) การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหาร มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน, 2562)

ยุคดิจิทัลกับการบริหารการศึกษา

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามากมาย ทันสมัย และรวดเร็ว เป็นยุคที่ยกระดับคุณภาพวิถีชีวิตให้มีความสะดวกสบาย และทันใจ มีนักวิชาการให้ความหมายของยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้ ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวก รวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่างๆ ที่อยู่ในสังคมมีรูปแบบเป็นข้อความ ภาพ เสียงหรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) สำหรับSubbrain (2019) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัล (Digital Era) หมายถึง สิ่งในโลกกำลังให้ความสำคัญทั้งในด้านธุรกิจการทำงาน ด้านสาธารณสุขไปจนถึงการใช้ชีวิตประจำวันของคนทั่วไป ดิจิทัลที่ว่าเป็นการเรียกรวมๆ ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้ชีวิตของผู้คนมีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น และสนองความต้องการของมนุษย์เอกลักษณ์ เขตจัตุรัส (2567) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีเทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน เพื่อให้มนุษย์ใช้ชีวิตได้สะดวกและรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตมนุษย์อย่างหลากหลาย สำหรับด้านการศึกษา มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภาครัฐ และเอกชน เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของชีวิตมนุษย์ให้มีความสะดวก และรวดเร็ว ลดปัญหาความซับซ้อนในการใช้ชีวิต

ประโยชน์ของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล มีประโยชน์มากมายต่อชีวิตและการทำงาน รวมถึงการสื่อสารที่สะดวก และรวดเร็ว สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุคดิจิทัลสร้างโอกาสใหม่ๆ สำหรับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ด้วยความเติบโตของเทคโนโลยี ส่งเสริมความก้าวหน้าในทุกๆด้าน ยุคดิจิทัลจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิต การทำงาน และการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้นำยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนา และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง และสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด จันทิมา ประสงค์มณี (2563) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการสร้างเชื่อมั่น นำพาบุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือกันดำเนินงาน ส่งผลต่อการบริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสื่อสารบนโลกดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อกับผู้คน และองค์กรในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสื่อสารบนโลกดิจิทัลมีความหลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีและโซเชียลให้เกิดประโยชน์ การใช้เทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม และการใช้ประโยชน์จากการสื่อสารบนโลกดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการสื่อสารกับผู้อื่น (Photcharapon Ronglong, 2024)

คุณลักษณะในยุคดิจิทัล

คุณลักษณะในยุคดิจิทัล เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวได้อย่างมีความหมาย สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลดิสรพ์ขึ้น สรุปไว้ว่า คุณลักษณะในยุคดิจิทัล คือ ปรากฏการณ์ที่ขับเคลื่อนโดยพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน มีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ในการสื่อสาร การจัดเก็บ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่ และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง (2564) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาคุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีการสื่อสาร มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล นุชนาฏ เพชรชำนาญ และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเขตดุสิตยุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา คือ การรับรู้ข่าวสารรวดเร็ว เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ใช้การสื่อสารที่ทันสมัย ไม่กลัวการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เสริมการทำงานกับเครือข่าย

คุณลักษณะที่ต้องมี (Essential Attributes) ของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกคน ขาดไม่ได้ ถ้าหากไม่มีลักษณะดังกล่าวจะไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Core Competencies) ที่เป็นข้อกำหนดของตำแหน่ง เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธิพร (2564) กล่าวว่า สิ่งที่คุณผู้นำจะต้องมีในยุคดิจิทัล คือ ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลฐานผู้นำในการบริหารงานที่สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกองค์กร ให้สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะที่ควรมี (Desirable Attributes) ของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ลักษณะที่ส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและสอดคล้องกับยุคสมัย ซึ่งอาจไม่ใช่กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับพื้นฐาน แต่เป็นคุณลักษณะเสริมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำที่โดดเด่นเป็นแบบอย่าง และมีอิทธิพลในวงการการศึกษาพร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษา และการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น (Spencer, L. & Spencer, S.; 1993, Schrum & Levin; 2015, ไพฑูรย์ สีนารัตน์, 2563) ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะที่ต้องมีและคุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นแกนหลักของความสามารถขั้นต่ำที่ขาดไม่ได้ เป็นเครื่องมือที่ส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

ทักษะของผู้นำ (Leadership Capabilities) ที่ต้องมี หรือควรสร้างให้มีในผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและต้องการที่จะผลักดันสู่ดิจิทัล มีความผูกพันกับองค์กร (Organization Engagement) จัดองค์กรให้มีความเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล และจัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน (Governing Organization Structure) และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต้องสร้างในระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะการให้บริการ (Creating Customer Experience) การให้บริการเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (Exploiting Core Operations) และการสร้างนวัตกรรมในการบริการแบบใหม่โดยใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือหรือข้อมูล (Reinventing Business Models) (อติรัตน์ วงศ์ธานี, 2567)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล การสร้างเครือข่าย การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมีทักษะทางเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี (พรวิภา เขยกลิ่น, 2566) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสามารถแนะนำและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Prensky, 2010) การเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน (Fullan, 2014) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเอง (Lifelong Learning) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวให้ทันกับกระแสเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ ทักษะการคิดเชิงระบบ และการวิเคราะห์ (System Thinking & Analytical Skills) ในยุคที่ข้อมูลมีปริมาณมหาศาล (Big Data) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จัดการข้อมูล และวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Senge, 2006)

จริยธรรมบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics) เป็นกฎเกณฑ์หรือข้อตกลงของผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยี เป็นการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการใช้งานเทคโนโลยีจำเป็นต้องควบคู่ไปกับจริยธรรม 4 ประเด็น ได้แก่ ความเป็นส่วนตัว (Information Privacy) ความถูกต้อง (Information Accuracy) ความเป็นเจ้าของ (Intellectual Property) และการเข้าถึงข้อมูล (Data Accessibility)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี อัครภูษิตกุล (2563) ได้วิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านปัจจัย และการอบรมด้านจริยธรรมดิจิทัลซึ่งยังไม่แพร่หลายในสถานศึกษา

หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง (2564) ศึกษาความต้องการพัฒนาคุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะสร้างนวัตกรรมในโรงเรียนได้ดี มีความร่วมมือของครูและบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในระดับมาก

วันอับรอฮิม วันอับดุลสามะ (2567) ได้ศึกษารูปแบบทักษะการบริหารงานยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ทักษะการบริหารงานยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส มีทั้งหมด 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอดและความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ 4) ทักษะมนุษยสัมพันธ์

Andriani, Rini & et al. (2023) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลที่มีลักษณะแบ่งปัน พบว่า ผู้บริหารการศึกษา ต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ก้าวสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประเภทการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักการและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวบรวมจากแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มุ่งพัฒนาความรู้จากข้อมูลทฤษฎีภูมิด้วยการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความหมาย และคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 คน ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานที่มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 5 คน ศิษยานุศิษย์ จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน

3. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสังเคราะห์เอกสาร

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการสังเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

ขั้นที่ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา

1. สร้างดัชนี ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา จับประเด็นสำคัญ กำหนดดัชนีแล้วให้รหัสในแต่ละข้อความ ว่ามีความหมายอย่างไร และข้อมูลนั้นบ่งบอกอะไร

2. จำแนกหมวดหมู่ ผู้วิจัยนำดัชนีข้อความที่ได้จัดหมวดหมู่ข้อมูลและนำมารวมกันเป็นหมวดหมู่

ขั้นที่ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา

1. สร้างดัชนี ผู้วิจัยอ่านและตรวจสอบข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถ้อยคำ แต่ละวลีหรือประโยคเพื่อจับประเด็นสำคัญ กำหนดดัชนีแล้วให้รหัสในแต่ละข้อความของแนวคิดและความคิดเห็น โดยตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดว่าข้อมูลนั้นมีความหมายอย่างไร และข้อมูลนั้นบ่งบอกอะไร

2. จำแนกหมวดหมู่ ผู้วิจัยนำดัชนีคำและข้อความที่ได้มาเปรียบเทียบความเหมือน และความต่าง เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลและนำมารวมกันเป็นหมวดหมู่

3. สร้างข้อสรุป ผู้วิจัยได้นำดัชนีที่ได้จากการอ่านข้อมูลอย่างละเอียดและทบทวน แล้วจึงนำดัชนีข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาจัดกลุ่ม เพื่อสร้างข้อสรุปย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่มีคล้ายกัน แล้วจึงนำข้อสรุปย่อยหลายๆ ข้อมาจัดกลุ่มเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุป หรือบทสรุปโดยการสร้างแผนที่ความคิดช่วยในการพิจารณาข้อสรุป

4. ตีความ ผู้วิจัยตรวจสอบความหมายคำสำคัญของกลุ่มคำ หาความสัมพันธ์ของเรื่องราว และสร้างข้อสรุปของข้อมูลนั้นๆ โดยการหาความสัมพันธ์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล มีผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล (Essential Characteristics) ได้แก่ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในโลกจริงและโลกเสมือน เน้นมีจิตวิญญาณของผู้นำความเป็นมืออาชีพ 2) มีทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ สื่อสารได้ดี มีความทันสมัย ปรับตัวได้ร่วมมือกับเครือข่าย และต้องมี Soft Skills ควบคู่กับ Hard Skill 3) ใช้เทคโนโลยี และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สามารถใช้เทคโนโลยี AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้จริยธรรมในยุคดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงานด้วยความโปร่งใส 4) มีการตัดสินใจเชิงข้อมูลจริง (Data-Driven Decision Making) วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลเพื่อความแม่นยำในการบริหาร 5) มีความเสมอภาคทางการศึกษาเน้น Equity สร้างโอกาสการศึกษาที่เท่าเทียม

2. การศึกษาคุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล (Essential Characteristics) ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมในยุค AI มีจริยธรรมดิจิทัล เป็นผู้นำจริยธรรมในสังคมข้อมูลสารสนเทศ และมีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) มีวิสัยทัศน์เป็นนักยุทธศาสตร์ มองการณ์ไกล บริหารเชิงกลยุทธ์ และวางแผนอนาคตอย่างมีระบบ 3) ใช้เทคโนโลยี และ AI อย่างมีจริยธรรม มีการบริหารโดยไม่ทิ้งจริยธรรม ข้อมูลโปร่งใส Ethical AI Tool 4) พัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครือข่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย 5) เน้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม Lifelong Learning-Creative & Adaptability เปิดรับนวัตกรรมอย่างมีจริยธรรม

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ คือ คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ในยุคดิจิทัลมีสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศหลากหลายที่สามารถนำมาใช้หรือเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องยืนหยัดในความถูกต้อง ยุติธรรม มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมีจิตสำนึกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics Awareness) และมีจิตวิญญาณของผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Ethical Mindset) สอดคล้องกับ ปราณี อัครภูษิตกุล (2563) ได้วิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านปัจจัยและการอบรมด้านจริยธรรมดิจิทัล

1.2 มีทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความพร้อมในการปรับตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พัฒนาค้นเองต่อเนื่องเพื่อเป็นผู้นำที่ทันยุค ทันคน ทันใจ สอดคล้องกับ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ความรวดเร็วในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลหรือข่าวสาร เป็นการใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในระยะเวลาและสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่ และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

1.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาต้องสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นเครื่องมือสร้างระบบงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ในการบริหารและการเรียนรู้ จัดให้มี Mentor Program โดยผู้บริหารต้นแบบด้านคุณธรรมและพัฒนากิจกรรมแบบ Active Learning ส่งเสริมให้ผู้เรียนออกแบบจรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2564) พบว่า ผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัลต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคต และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด มีการพึงพา

แบ่งปัน กระจายความเป็นผู้นำให้มีความมั่นใจ ถ้าจะทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่เพิกเฉยกับความคิดของ ภูมิปัญญานำมาเชื่อมโยงและเรียนรู้

1.4 มีการตัดสินใจเชิงข้อมูลจริง ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีการตัดสินใจ จากข้อมูลจริง ใช้ข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-Driven Decision Making) เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ สอดคล้องกับ Fullan (2001) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเริ่มจากภายใน ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรให้ใช้ข้อมูลอย่างชาญฉลาด และเรียนรู้จากความล้มเหลวได้

1.5 มีความเสมอภาคทางการศึกษา ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ความเสมอภาคทางการศึกษา (Equity in Education) ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน สอดคล้องกับจันทิมา ประสงค์มณี (2563) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะ ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อมั่น นำพาบุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือกันดำเนินงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. คุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ มีภาวะผู้นำคุณธรรมในยุค AI มี วิสัยทัศน์และเป็นนักยุทธศาสตร์ มีการใช้เทคโนโลยีและ AI อย่างมีจริยธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ เครือข่าย เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

2.1 ควรมีภาวะผู้นำคุณธรรมในยุค AI (Ethical AI Leadership) ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร การศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีภาวะผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต ตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้ข้อมูล และจริยธรรมดิจิทัล และควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ เน้นคุณธรรม สอดคล้องกับ เอลิมเกียร์ติ สุ่มเงิน (2562) พบว่ามีภาวะผู้นำในการบริหาร มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

2.2 ควรมีวิสัยทัศน์และเป็นนักยุทธศาสตร์ (Visionary & Strategic Leadership) ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กำหนดทิศทางขององค์กร เป็นนักยุทธศาสตร์ วางแผน อย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ถ้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ สูง สอดคล้องกับ Andriani, Rini & et al (2023) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของ ตนเองเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานองค์กรทางการศึกษาที่ตนรับผิดชอบก้าวสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

2.3 ควรมีการใช้เทคโนโลยีและ AI อย่างมีจริยธรรม (Ethical Use of Technology & AI) ผลนี้ ชี้ให้เห็นว่า ยุคดิจิทัลมี AI และเทคโนโลยี ผู้บริหารการศึกษาควรมีการประเมินและเลือกใช้นวัตกรรมหรือ เครื่องมือ AI ที่สอดคล้องกับจริยธรรมการศึกษา มีความโปร่งใสใช้ข้อมูลจริงอย่างมีจริยธรรม (Ethical Data- Driven Management) ส่งเสริมการใช้ AI tools ควบคู่กับการปลูกฝังจริยธรรมในการใช้งาน สอดคล้องกับ Senge (2006) กล่าวไว้ว่า ยุคข้อมูลมีปริมาณมหาศาล (Big Data) ผู้บริหารควรมีความสามารถวิเคราะห์ จัดการข้อมูล และวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครือข่าย (Human Resource & Network Development) ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ควรมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร มีการมอบหมายงานได้ ถูกคน ถูกงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและภาคี

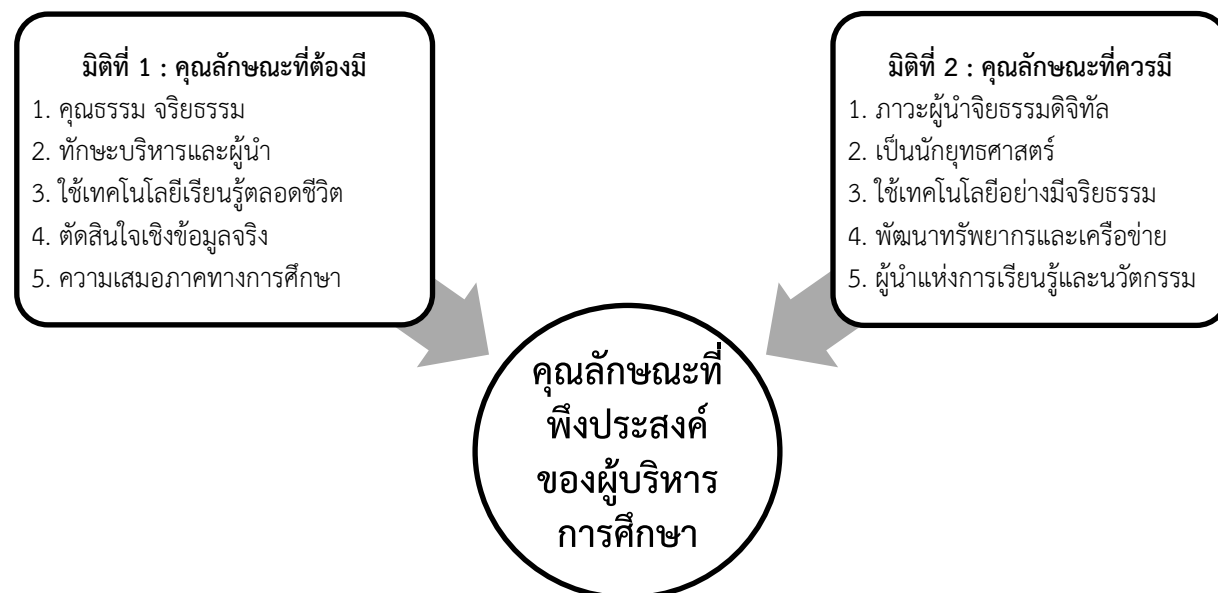
เครือข่าย สร้างระบบความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน และควรสร้างเครือข่าย สอดคล้องกับ(พรวิภา เขยกลั่น, 2566) ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสามารถแนะนำและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.5 ควรเป็นผู้บริหารจริยธรรมยุคใหม่ (New Gen Ethical Leaders Network) ผลนี้ชี้ให้เห็นว่าควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (Innovative & Learning Leadership) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Ethical Learning) สอดคล้องกับ หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง (2564) พบว่า คุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. เชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. เชิงปฏิบัติ หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนและส่งเสริมคุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลนำไปสู่ปฏิบัติ
3. เชิงวิชาการ หน่วยงานต้นสังกัดที่นำนโยบายไปปฏิบัติควรมีการประเมินผลงานของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากแผนภาพที่ 2 คุณลักษณะที่ต้องมีของผู้บริหารการศึกษา (Essential Characteristics) คือ ลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะขาดไม่ได้ ถ้าหากไม่มีลักษณะดังกล่าว จะไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในโลกจริงและโลกเสมือน เน้นการมีจิตวิญญาณของผู้นำและความเป็นมืออาชีพ 2) ทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ มีความทันสมัย ปรับตัวได้ และสื่อสารดี 3) การใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้เทคโนโลยี/AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การตัดสินใจเชิงข้อมูลจริง (Data-Driven Decision Making) วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้ข้อมูลเพื่อความแม่นยำในการบริหาร 5) ความเสมอภาคทางการศึกษาเน้น Equity สร้างโอกาสการศึกษาที่เท่าเทียม

คุณลักษณะที่ควรมีของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล (Essential Characteristics) คือลักษณะที่ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและสอดคล้องกับยุคสมัย อาจไม่ใช่กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับพื้นฐานแต่เป็นคุณลักษณะเสริมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดิจิทัล เป็นผู้นำในสังคมข้อมูลสารสนเทศและบริหารด้วยหลักธรรมมาภิบาล 2) เป็นนักยุทธศาสตร์ มองการณ์ไกล บริหารเชิงกลยุทธ์ วางแผนอนาคตอย่างมีระบบ 3) ใช้เทคโนโลยีและ AI อย่างมีจริยธรรม 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครือข่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่าย 5) เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม และเปิดรับนวัตกรรมใหม่อย่างมีจริยธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญทิพย์ เดชผดุงและคณะ. (2568). เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 5(1), 37-48.
- จันทิมา ประสงค์มณี, นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2563). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารครูพิบูล*, 7(2), 157-167.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2564). *บทบาทผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2568. เข้าถึงได้จาก <https://www.scribd.com/document/717014983>.
- เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). *การศึกษาคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นุชนาฏ เพชรชำนาญ และศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนเขตดุสิต ในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 16(1), 111-122.
- ปราณี อัสวภูษิตกุล (2563). สารสนเทศ นวัตกรรมกับสังคม 5.0. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 13(1), 88-96.
- พรวิภา เขยกลั่น. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2568. เข้าถึงได้จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4778/1/630630018.pdf>.
- พระครูปลัดจักรพล สิริโร. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(2), 837-848.
- ไพฑูรย์ สีนารถน์. (2563). อนาคตของครุศึกษาไทยกับการสร้างความฉลาดรู้. *ครุสภาวิทยากร*, 1(1), 1-7.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2568. เข้าถึงได้จาก [https:// dictionary.orst.go.th/](https://dictionary.orst.go.th/).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22**. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240.
- วชิรพงศ์ พูลเกษตร. (2565). **แนวทางการสร้างเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์**. ปรินญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันอับรอฮิม วันอับดุลสามะ. (2567). **รูปแบบทักษะการบริหารงานยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส**. ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ. (2567). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 35(3), 1-14.
- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์**. การค้นคว้าอิสระ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สาคร มหาหงษ์ และคณะ. (2565). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1(4), 62-75.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐในยุคการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับสถานการณ์ Disruption**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). **แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรักชั่น**. Journal of Modern Learning Development, 5(3), 245-258.
- เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2554). **กัลยาณมิตร: พุทธวิธีแห่งการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง. (2564). **ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อติรัตน์ วงศ์ธานี. (2567). **หลักสูตรภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกลักษณ์ เขตจัตุรัส. (2567). มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล. **วารสารเมธีวิจัย**, 1 (3), 24-30.
- Andriani, Rini & et. al, (2023). Leadership Education in the Digital Age. **Journal Coaching Education Sports (JGES)**, 03(02), 125-130.
- Fullan, M. (2014). **The Principal: Three Keys to Maximizing Impact**. San Francisco, CA :Jossey-Bass.
- Prensky, M. (2012). **From digital natives to digital wisdom: Hopeful essays for 21st century learning**. Corwin Press.
- Photcharapon Ronglong. (2024). **Digital Communication-ทักษะการสื่อสารบนโลกดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2568 เข้าถึงได้จาก <https://blog.think-digital.app/2024/06/18/digital-communication/>.
- Nicole Hill. (2025). **ครูยุค AI: การปรับบทบาทเพื่อนำทางผู้เรียนในโลกที่เปลี่ยนไป**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2568 เข้าถึงได้จาก <https://breakthroughprovidence.org/education>.
- Schrum, L., & Levin, B. (2015). **Leading 21st century schools**. Corwin. <https://doi.org/10.4135/9781483395043>.
- Senge, Peter M. (2006). **The Fifth Discipline the Arts & practice the learning Organization**. New York Doubleday.
- pencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons, New York.
- Subbrain. (2019). **Important of Digital Era**. Retrieved June 26, 2025. Available from: <https://www.sub-brain.com/business/important-people-in-digital-era/>.

การพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยายา

The Development of an Integrated Internal Supervision Model to Enhance Teachers' Competency in Active Learning Management for Improving Student Quality at Lalomwittaya School

สถาน ปรางมาศ

ผู้อำนวยการโรงเรียนละมวิทยายา จังหวัดศรีสะเกษ

Sathan Prangmas

Director of Lalomwittaya School, Sisaket Province

E-mail: sathan@lalomwittaya.ac.th

รับบทความ: 2 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 5 พฤศจิกายน 2568

Received: September 2, 2025; Revised: November 3, 2025; Accepted: November 5, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบบูรณาการ 2) สร้างและพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินรูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน การวิจัยใช้แนวคิดการวิจัยและพัฒนา เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง แบ่งกระบวนการเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำนวณสภาพปัจจุบันและความต้องการจากครู 33 คน และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากผู้บริหารและครูใน 3 โรงเรียน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบและคู่มือการใช้งาน แล้วประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คนผ่านการสนทนากลุ่มด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบกับครู 33 คน และประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบด้านความพึงพอใจ ความเป็นไปได้ และประโยชน์ โดยครู 33 คน ผู้เรียน 606 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการนิเทศภายในแบบบูรณาการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำหนดทิศทาง การปฏิบัติการนิเทศ การเรียนรู้เพื่อพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล และการประเมินผลการนิเทศ โดยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) และความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) 2) รูปแบบที่พัฒนามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม กระบวนการนิเทศ และการวัดประเมินผลรูปแบบ มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50-4.55$) คู่มือการใช้งาน 3 ส่วน (ส่วนหน้า เนื้อหา ส่วนท้าย) มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52-4.59$) 3) การทดลองใช้พบว่าครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$) 4) การประเมินรูปแบบชี้ว่าครู ผู้เรียน และคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และเห็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51-4.56$)

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบ; การนิเทศภายในแบบบูรณาการ; สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก; คุณภาพผู้เรียน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the foundational information and necessary needs of integrated internal supervision; 2) construct and develop an integrated internal supervision model; 3) implement the model; and 4) evaluate the model for enhancing teachers' competencies in active learning management that impacts student quality. Employing a research and development approach with purposive sampling, the process was divided into four phases. Phase 1 involved studying foundational information by analyzing documents and related research, surveying current conditions and needs from 33 teachers, and studying best practices from administrators and teachers in 3 schools. Phase 2 focused on constructing and developing the model and its user manual, which were then evaluated for accuracy, appropriateness, and feasibility by 9 experts through a focus group discussion. Phase 3 involved implementing the model with 33 teachers and assessing their competencies in active learning management. Phase 4 evaluated the model's satisfaction, feasibility, and utility as perceived by 33 teachers, 606 students, and 13 members of the basic education committee. The research instruments included a document analysis form, evaluation forms, interview forms, and record forms. Data were analyzed using content analysis, percentages, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index.

The research findings revealed that: 1) The integrated internal supervision process consists of 5 steps: planning and direction setting, supervision implementation, learning for development, knowledge exchange and reflection, and supervision evaluation. The current status was at a high level ($\mu=4.43$), while the need was at the highest level ($\mu=4.65$). 2) The developed model comprises 5 components: principles, objectives, content and activities, supervision process, and model evaluation. It was rated at the highest level for accuracy, appropriateness, and feasibility ($\mu=4.50-4.55$). The 3-part user manual (front matter, content, back matter) also achieved the highest level for accuracy, appropriateness, and feasibility ($\mu = 4.52-4.59$). 3) The implementation showed that teachers' competencies in active learning management were at the highest level ($\mu=4.57$). 4) The model evaluation indicated that teachers, students, and the school committee expressed the highest level of satisfaction, feasibility for implementation, and perceived benefits ($\mu=4.51-4.56$).

Keywords: Model Development; Integrated Internal Supervision; Teacher Competencies in Active Learning; Student Quality

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งพลิกโฉมประเทศไทยโดยวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนและครอบคลุม เน้นการยกระดับศักยภาพคนไทยให้ทันโลกยุคใหม่ทั้งด้าน

ความรู้ ทักษะดิจิทัล นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และจริยธรรม เพื่อผลิตกำลังคนคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ด้านการศึกษา มุ่งยกระดับคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผ่านการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย รวมถึงพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุกมิติตั้งแต่บุคคลจนถึงประเทศโดยสร้างกำลังคนมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศทั่วโลกสำหรับประเทศไทย การจัดการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์เร่งด่วนเพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาชาติเพื่อมุ่งให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นสังคมมีคุณธรรมและสามารถก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่เน้นความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเองพร้อมสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ที่ระบุว่า การศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทุกด้าน การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นแนวทางสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย เลือกวิธีเรียน และประเมินผลด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความสุข และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เต็มที่ เป็นพื้นฐานสำคัญสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2556)

การพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาโดยมุ่งเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนแบบดั้งเดิมเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่กระตุ้นแรงบันดาลใจและออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น ผ่านกลไกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะคิดขั้นสูงและกิจกรรมปฏิบัติจริง(Active Learning)(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมที่ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และประเมินค่า (ลีลาวดี ชนะมาร , 2563) การนิเทศภายในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ข้อมูลคุณภาพมาวางแผนปรับปรุง(ไพลิน สุ่มังคละ, 2559) กระบวนการนิเทศต้องมีความทันสมัยและหลากหลายรูปแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs (Objective and Key Results) ร่วมกับนิเทศการจัดการเรียนรู้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู (วชิรา เครือคำอ้าย และคณะ, 2564)

จากผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนละมุลวิทยา พบว่า ครูร้อยละ 49 ยังคงใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและสาธิตซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่ไม่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางปัญหาดังกล่าวเกิดจากครูขาดประสบการณ์เผชิญข้อจำกัดด้านเวลาขาดทักษะและความมั่นใจ รวมถึงขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบและโรงเรียนยังขาดรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน(โรงเรียนละมุลวิทยา, 2565)ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2565–2569) ระบุว่าควรพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการสร้าง PLC ควบคู่กับการใช้ระบบ PDCA โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และใช้นวัตกรรมที่ตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

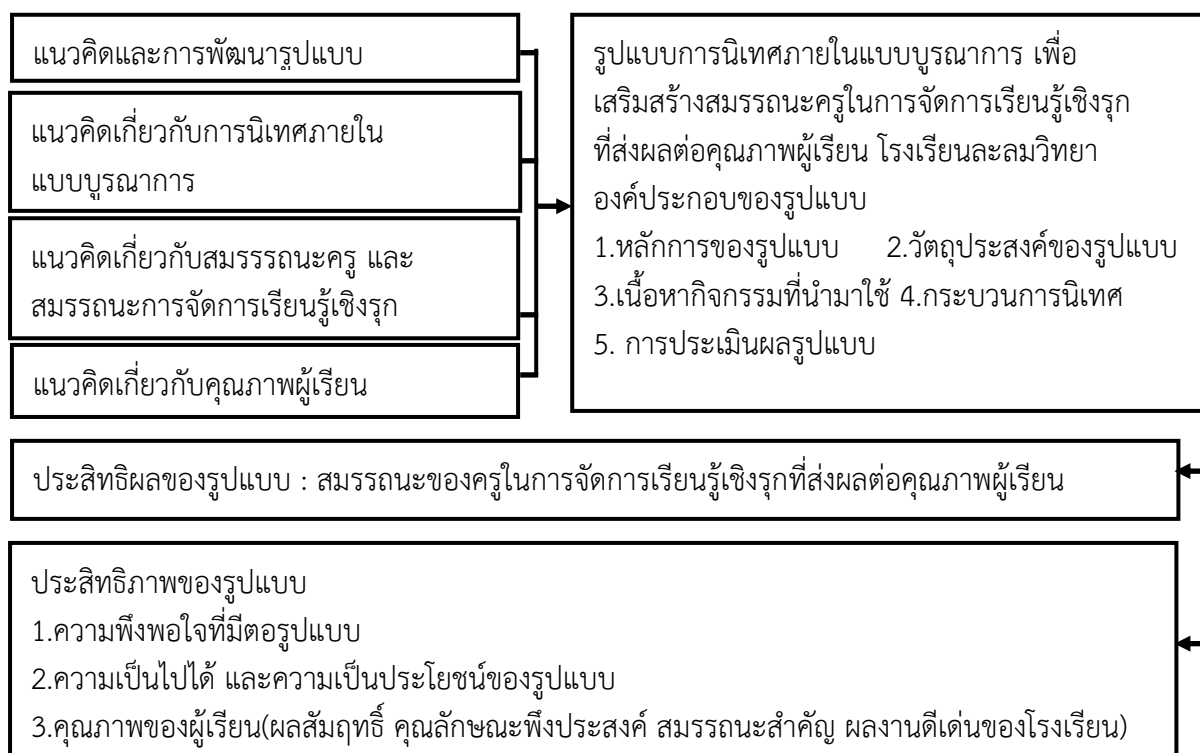
การศึกษา(องค์การมหาชน),2565)ผลการประเมินตนเองของโรงเรียนละมวิทยายังสะท้อนว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับ "กำลังพัฒนา" ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่คาดหวัง (โรงเรียนละมวิทยา, 2566)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยา ตามบริบทของโรงเรียนการพัฒนารูปแบบการนิเทศดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทันสมัย และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีและให้ผลลัพธ์ที่วัดได้ ไม่เพียงสามารถยกระดับคุณภาพการสอน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาเติบโตเป็นบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรมและมีคุณภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยา
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา(Research and Development)ดำเนินการ 4 ระยะมีขอบเขตดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการ(Analysis: Research : R₁)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบบูรณาการ
- 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ
- 1.3 ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนต้นแบบ

2.ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล

- 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ครูโรงเรียนละมวิทยุ จำนวน 33 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง
- 2.3 ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
- 2.4 ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย การบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลการศึกษา และการนิเทศการศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

3.ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 แนวคิดทฤษฎีการนิเทศ
- 3.2 สภาพปัจจุบัน ความต้องการ การนิเทศภายใน
- 3.3 แนวทางการนิเทศภายใน

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการในปีการศึกษา 2566

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ (Design and Development : D₁)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ร่างรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการนิเทศ และการประเมินผล
- 1.2 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะ
- 1.3 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วยส่วนหน้า ส่วนเนื้อหา และส่วนท้าย
- 1.4 ประเมินและพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบ

2.ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล

- 2.1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (ชุดเดิม)
- 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจาก นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3.ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ
- 3.2 คู่มือการใช้รูปแบบ

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการในปีการศึกษา 2566

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ (Implementation : Research : R₂)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 จัดทำแผนการดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ
- 1.2 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการกับครู
- 1.3 การประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2.ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล

ครูโรงเรียนละมวิทยา จำนวน 33 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3.ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ
- 3.2 สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการในปีการศึกษา 2567

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ(Evaluation : Development : D₂)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ
- 1.2 ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ
- 1.3 ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และผลงานดีเด่นของโรงเรียน

2.ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล

ครู จำนวน 33 คน ผู้เรียน จำนวน 606 คน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน และ ครูฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนละมวิทยา โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

3.ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 ความพึงพอใจ ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ที่มีต่อรูปแบบของครู ผู้เรียน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.2 คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และผลงานดีเด่นของโรงเรียน)

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการในปีการศึกษา 2567

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการของการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู โรงเรียนละมวิทยา

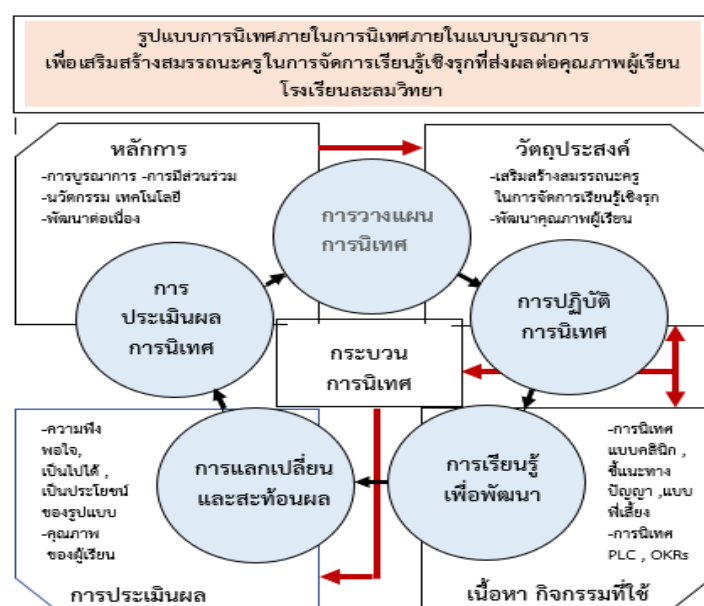
1.1 การวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร พบว่ารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการมี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา/กิจกรรม กระบวนการนิเทศ (วางแผน ปฏิบัติ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน และ ประเมิน) และการประเมินผลรูปแบบ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 4 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ และการวัดประเมินผล ส่วนคุณภาพผู้เรียนมี 5 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะชีวิต สุขภาพ และการใช้เทคโนโลยี

1.2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) ส่วนสภาพความต้องการของการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) ลำดับความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม (PNI modified = 0.05) เมื่อจัดลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ขั้นที่ 3 การออกแบบกิจกรรม (PNI modified=0.07) ขั้นที่ 5 การเสริมสร้างพลัง (PNI modified =0.06) และขั้นที่ 4 ดำเนินกิจกรรม/ประเมินผล (PNI modified =0.05)

1.3 ผลศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี พบว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสูงมีลักษณะเป็นระบบ ครอบคลุม เน้นความร่วมมือและพัฒนาต่อเนื่องผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วางแผน ปฏิบัติ เรียนรู้ผ่าน PLC และ KM แลกเปลี่ยนสะท้อนผล และประเมินเพื่อปรับปรุง โรงเรียนดำเนินกิจกรรม เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตการสอน การพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินติดตาม ส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะครู ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

2. ผลการสร้างและพัฒนาแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนละลมวิทยา

2.1 รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการมี 5องค์ประกอบ ได้แก่1) หลักการ 4ประการ : บูรณาการวิธีการนิเทศหลากหลาย เสริมความเข้มแข็งการมีส่วนร่วม ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และประเมินผลต่อเนื่อง 2) วัตถุประสงค์: เสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านวิชาการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) เนื้อหา/กิจกรรม ใช้วิธีหลัก คือ นิเทศแบบคลินิก ชี้แนะทางปัญญา พี่เลี้ยง เสริมด้วยการนิเทศแบบ PLC และ OKRs 4) กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน : วางแผน ปฏิบัติ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน/สะท้อนผล และประเมิน และ 5) การประเมินผลรูปแบบ : ประเมินความพึงพอใจ ความเป็นไปได้ ประโยชน์ของรูปแบบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และผลงานดีเด่นของโรงเรียน



ภาพที่ 2 แผนผังรูปแบบการนิเทศภายในการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละลมวิทยา

2.2 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.50$) ($\mu=4.53$) และ($\mu=4.55$) ตามลำดับ

2.3 คู่มือการใช้รูปแบบมี 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนหน้า ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ คำชี้แจง นิยามศัพท์ 2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย หลักการ บทบาทหน้าที่ กระบวนการนิเทศ กิจกรรมและรูปแบบนิเทศ เครื่องมือ การประเมินผล และ 3) ส่วนท้าย ประกอบด้วย บทสรุป ข้อเสนอแนะ บรรณานุกรม ภาคผนวก

2.4 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ ทั้งด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.52$) ($\mu=4.53$) และ ($\mu=4.59$) ตามลำดับ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปีการศึกษา 2567 พบว่า สมรรถนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu=4.57$) สมรรถนะที่สูงที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผล($\mu=4.59$) รองลงมา คือ การออกแบบการเรียนรู้($\mu=4.58$)และกา รใช้และพัฒนาสื่อ($\mu=4.52$)เมื่อพิจารณารายภาคเรียน ภาคเรียนที่1 สมรรถนะการวัดและประเมินผลมากที่สุด($\mu=4.59$)ในขณะที่ภาคเรียนที่2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด($\mu=4.64$)แสดงการพัฒนาต่อเนื่องและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนละมวิทย

4.1 ครู ผู้เรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu=4.52$) ($\mu=4.51$) และ($\mu=4.56$) ตามลำดับ สะท้อนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศ

4.2 ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครู ผู้เรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้คะแนนเฉลี่ยความเป็นไปได้($\mu=4.53$) ($\mu= 4.52$) และ ($\mu= 4.51$) ตามลำดับ และความเป็นประโยชน์ ($\mu=4.55$) ($\mu=4.54$) และ($\mu=4.55$) ตามลำดับ แสดงถึงความพร้อมในการนำไปใช้และผลเชิงบวกต่อคุณภาพการสอนและผู้เรียน

4.3 ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1)ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2567 มีแนวโน้มดีขึ้นจากปีการศึกษา 2566 โดยผลการเรียนเฉลี่ยรวมเพิ่มจาก 2.86 เป็น 2.93 และนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ "ดีขึ้นไป" เพิ่มจากร้อยละ 60.71 เป็นร้อยละ 61.31 2)ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 85.08 เด่นในการคิดและแก้ปัญหาร้อยละ 99.67 และการใช้เทคโนโลยีร้อยละ 93.01 3)ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอยู่ในระดับ "ดีขึ้นไป" ร้อยละ 90.82 ประกอบด้วย ดีเยี่ยมร้อยละ 62.30 และดีร้อยละ 28.52 และ 4)โรงเรียนมีผลงานดีเด่นในปีการศึกษา 2567 ทั้งระดับสถานศึกษา ครู และผู้เรียน เช่น คะแนน O-NET ม.6 สูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ ได้รับเครื่องหมาย "คุณภาพพิเศษแห่ง สพฐ." ด้านคุณธรรมจริยธรรม รางวัล OBEQCA (ScQA) IQA AWARD และสถานศึกษายอดเยี่ยมด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนสุภาพฯ ขณะที่ครูและผู้บริหารได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม (โรงเรียนสุจริต) สะท้อนถึงความสำเร็จของรูปแบบนิเทศในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างองค์รวมและรอบด้าน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการของการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนละลมวิทยา

1.1 จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า รูปแบบนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการ นิเทศ และการประเมินผล (สายสวัสดิ์ วิทยารักษ์, 2565) โดยมุ่งพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการนิเทศแบบ Coaching ที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 4 ด้าน คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่หลากหลาย (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2563) ซึ่งทั้งหมดต้องอาศัยการวางแผน วิเคราะห์ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และด้านคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะพึงประสงค์ ทักษะชีวิต สุขภาพกายและจิต รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (ลักขณา ไชยฤทธิ์, 2565) เพื่อยกระดับศักยภาพและความพร้อมสู่การแข่งขันในศตวรรษที่ 21

1.2 สภาพปัจจุบัน พบว่า ครูมีความมั่นใจและประสบการณ์สูงในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) มีความต้องการสูงสุดในการออกแบบกิจกรรมที่มีคุณภาพ (สุรัชดา ภูริพา, 2564) รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ (สุดหทัย รุจิรัตน์ และมาเรียม นิลพันธุ์, 2559) และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Phumsaidorn & Julsuwan, 2024)

1.3 การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง พบว่ารูปแบบนิเทศที่มีประสิทธิผลสูงควรเน้นความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง การสังเกตชั้นเรียนและการประชุมสะท้อนผล โดยมีการประเมินผลแบบองค์รวม (วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์, 2566) ซึ่งแนวทางดังกล่าวนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนละลมวิทยาเพื่อเสริมสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างครบวงจร

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละลมวิทยา

2.1 รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม กระบวนการนิเทศ และการประเมิน ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในระดับสูงสุด แสดงถึงความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพในการใช้จริง (อารี ภูมิพันธุ์, 2564)

2.2 คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนหน้า ส่วนเนื้อหา และส่วนท้าย ได้รับการประเมินว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในระดับสูงสุด เนื้อหาครอบคลุมการนิเทศด้วย Coaching and Mentoring การประเมิน และรายงานผล (นฤมล รัตนพันธ์ และคณะ, 2565) การใช้คู่มือดังกล่าวช่วยเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยุคลธร สังข์สื่อน, 2565)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของโรงเรียนละลมวิทยา พบว่าครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงขึ้นโดยเฉพาะด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวัดประเมินผล (ภาวิณี

ทุ่งไธสง, 2567) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Munna & Kalam, 2021) ครูมีสมรรถนะที่คงเส้นคงวาและยั่งยืนตลอดสองภาคเรียน สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทการสอนได้ดี (Fauth et al., 2019) นอกจากนี้ยังยืนยันว่าสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนของนักเรียน (Ferdinand & Andala, 2023) สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนละมวิทย

4.1 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยครูมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดต่อการนิเทศที่รวมหลายวิธีการที่ตอบโจทย์ความต้องการระดับต่าง ๆ (สุรัชดา ภูรับพา, 2564) การนิเทศแบบบูรณาการ เช่น การคลินิก ชี้แนะ และพี่เลี้ยง มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเปลี่ยนบทบาทผู้นิเทศจากผู้ตรวจสอบเป็นผู้สนับสนุน (Maritasari et al., 2020) ครูพึงพอใจในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรายงานผลที่เชื่อมโยงกับผลการเรียน แต่ระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือการติดตามครูด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้เรียนพึงพอใจในระดับสูงสุดต่อการนิเทศที่ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (Phumsaidorn & Julsuwan, 2024) โดยครูออกแบบกิจกรรมเน้นทักษะคิดขั้นสูง ทำให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Kaewchote & Wattanathum, 2022) จุดที่ควรพัฒนาคือการออกแบบกิจกรรมให้มีความท้าทายและน่าสนใจยิ่งขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาพึงพอใจในระดับสูงสุดต่อรูปแบบนิเทศที่บูรณาการและสนับสนุนการพัฒนาครูและคุณภาพผู้เรียน (Niu et al., 2022) โดยพึงพอใจสูงสุดในบรรยากาศปลอดภัยและส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงการสนับสนุนการออกแบบกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

4.2 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยครูมีความเห็นกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในระดับสูงสุด โดยรูปแบบผสมผสานสอดคล้องกับความพร้อมของครูและผู้บริหาร และได้ประโยชน์เชิงวิชาชีพอย่างชัดเจน (วิจิตรา วรธาดาสวัสดิ์, 2566) การใช้เทคโนโลยี เช่น นิเทศออนไลน์ ช่วยยกระดับคุณภาพและการเข้าถึงอย่างยืดหยุ่น (จักรกฤษณ์ กังหัน, 2565) กระบวนการ 5 ขั้นตอนช่วยให้การนิเทศมีระบบและเกิดผลลัพธ์ชัดเจน พร้อมวงจรประเมินและปรับปรุงต่อเนื่อง (กตติกา สกุลสวน และคณะ, 2565) แม้มีข้อเสนอให้กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนขึ้นแต่โดยรวมครูประเมินความมีประโยชน์ในระดับสูงสุดจากโครงสร้างที่ชัดเจนและการขับเคลื่อน PLC (Anchunda, 2021) ผู้เรียนมีความเห็นกับความเป็นไปได้ในระดับสูงสุด สะท้อนความพร้อมต่อแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกิจกรรมเชิงรุกที่ท้าทายและกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติได้คะแนนสูงสุด สอดคล้องกับหลักฐานว่าผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม การเรียนรู้ดีมากเมื่อมีการออกแบบกิจกรรมที่ชัดเจนและการแจ้งเกณฑ์ประเมินล่วงหน้า (Dangthongkhum, 2023) การสะท้อนคิดช่วยพัฒนาความเข้าใจตนเองและการเรียนรู้เชิงลึกจากการปฏิบัติจริงและปฏิสัมพันธ์ (Nandee et al., 2024) การบริหารชั้นเรียนและการเตรียมสื่อที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยหนุนสำคัญ แม้การเปิดโอกาสแสดงความเห็นหลังเรียนยังเป็นจุดพัฒนาที่เชื่อมกับการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Rabbani & Husain, 2024) และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นกับความเป็นไปได้และประโยชน์ในระดับสูงสุด โดยเน้นการสนับสนุนครูด้านเนื้อหา สื่อ สภาพแวดล้อมปลอดภัย และเครือข่ายความร่วมมือ-ทีมช่วยเทคนิคเพื่อความยั่งยืน (Rojas-Andrade et al., 2024) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ได้รับการยกย่อง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสะท้อนคิดที่เพิ่มแรงจูงใจและทักษะการเรียนรู้

ตลอดชีวิต (Mandouit et al., 2018) การประเมินหลากหลายมิติและแนวคิดประเมินสมัยใหม่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจผู้เรียน ขณะที่การชี้แจงวัตถุประสงค์-กิจกรรมอย่างชัดเจนยังต้องพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างการสื่อสาร (Li et al., 2024)

4.3 ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลงานดีเด่นของโรงเรียน ผู้เรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก 2.86 เป็น 2.93 และสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ “ดีขึ้นไป” เพิ่มขึ้นร้อยละ 60.71 เป็นร้อยละ 61.31 สะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการสอน (วาสนา บุญมาก และมนสิข สิริสมบุญ , 2562) ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับดี ร้อยละ 85.08 โดยโดดเด่นด้านการคิดและแก้ปัญหา ร้อยละ 99.67 และการใช้เทคโนโลยีร้อยละ 93.01 สอดคล้องกับผลจากการนิเทศผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียน (สถาพร สมอุทัย, 2566) ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีขึ้นไปถึงร้อยละ 90.82 โดยมีระดับ “ดีเยี่ยม” ร้อยละ 62.30 และ “ไม่ผ่าน” เพียงร้อยละ 0.14 แสดงถึงความสำเร็จของการนิเทศเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและคุณภาพผู้เรียน (Sunaryadi et al., 2024) โรงเรียนมีผลงานโดดเด่น ทั้งในด้านสถานศึกษา ครู และผู้เรียน โดยผลสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกสาระการเรียนรู้ ครูได้รับรางวัลด้านคุณธรรมและวิชาการ สะท้อนถึงการนิเทศแบบบูรณาการ (SUPER Model) ที่ช่วยยกระดับสมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น (รุ่งสวัสดิ มณีวงศ์, 2567) ผลโดยรวมชี้ว่ารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดระบบความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานเชิงบวกในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ช่วยพัฒนาครูและผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดแผนการนิเทศภายในแบบบูรณาการ ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผลสูงสุด

1.2 ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพนิเทศ เช่น ระบบประเมิน บันทึก สังเกตออนไลน์ และแพลตฟอร์มติดตามผล

1.3 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการให้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

1.4 ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะครูในการออกแบบกิจกรรมเชิงรุกและใช้เทคโนโลยี พร้อมให้นักเรียนร่วมสะท้อนผลการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการวิจัยในบริบทโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ระดับต่าง ๆ และพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

2.2 ควรศึกษาติดตามผลระยะยาว (3-5 ปี) เพื่อประเมินความยั่งยืนของสมรรถนะครู ผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพผู้เรียน

2.3 ควรพัฒนารูปแบบนิเทศดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยี AI และ Learning Analytics เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา สกุลสวน, ภารดี อนันต์นาวิ, และมนสิข สิริสมบุรณ์. (2565).รูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 85-101.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จักรกฤษณ์ กังหัน. (2565).สภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดแพร่.การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นฤมล รัตนพันธ์, บรรจง เจริญสุข, & ญาณิศา บุญจิตร. (2565). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงสำหรับโรงเรียนในเครือข่ายฉนวนหินพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,7(3), 742-754.
- ไพลิน สุ่มงคล.(2559).การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิณี พงษ์ไธสง.(2567). การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 6(1), 49-63.
- ยุคลธร สังข์สอน. (2565). การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ด้วยกระบวนการนิเทศแบบผสมผสาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 10(2), 41–59. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งสวัสดิ์ มณีวงษ์. (2567). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนราษฎร์ไศลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,30(1),143-164.
- โรงเรียนละมวิทยา. (2565). รายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565. โรงเรียนละมวิทยา.
- โรงเรียนละมวิทยา.(2566). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2566. โรงเรียนละมวิทยา.
- ลักขณา ไชยฤทธิ์. (2565). การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(8), 424-432.
- ลีลาวดี ชนะมาร. (2563).การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย.ดุขฎีนิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรา เครือคำอ้าย, ขวลิต ขอดศิริและ ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564).การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผสานแนวคิด OKRs เพื่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครู.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(12), 393-411.

- วาสนา บุญมาก, & มนสิข สิริสมบุญ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจิตร วรรณาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สถาพร สมอุทัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุุชฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายสวัสดิ์ วิทยาภัก. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(9), 299-313.
- สุดหทัย รุจิรัตน์, และมาเรียม นิลพันธุ์. (2559). รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วารสาร Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปกรรมศาสตร์, 9(1), 780-794.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละมุลวิทยา. โรงเรียนละมุลวิทยา.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2563). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวาน กราฟฟิค.
- สุรัชดา ภูริพา. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านพุทธรักษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 8(6), 222-237.



- อารี ภูมิพันธุ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 2(2), 28-41.
- Anchunda, H. Y. (2021). A teacher development model based on coaching and Professional Learning Community (PLC) to enhance foreign teachers' effective teaching ability in Thailand. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 42(4), 932-939.
- Dangthongkhum, N. (2023). The development of learning achievement and learning behavior on Thai language through the active learning for primary 3 students at Demonstration School of Suan Sunandha Rajabhat University. **Proceedings of the 2023 International Academic Multidisciplines Research Conference in Zurich**, 242-248.
- Fauth, B., Decristan, J., Rieser, S., Klieme, E., & Büttner, G. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. **Teaching and Teacher Education**, 86, 102882.
- Ferdinand, R., & Andala, H. O. (2023). Teachers' competence and students' academic performance in secondary schools in Rwanda. **Journal of Education**, 6(1), 73-90.
- Kaewchote, N., & Wattanatham, C. (2022). Model of developing teachers' competencies in the Bangkok Metropolitan Administration base on active learning design for students to Thailand 4.0. **Creative Education**, 13(5), 1564-1576.
- Li, Y., Yang, H. H., MacLeod, J., Dai, J., & Wang, Q. (2024). The impact of digital educational games on student's motivation for learning. **Frontiers in Education**, 9, 10783726. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.10783726>.
- Mandouit, L., Jones, S., & Murray, S. (2018). Using student feedback to improve teaching: An action research project. **Educational Action Research**, 27(4), 580–600.
- Maritasari, D.B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The effect of training and Supervision on teacher performance through teacher competence as a mediating variable in primary schools. **Universal Journal of Educational Research**, 8(11C), 105-112.
- Munna, A. S., & Kalam, M. A. (2021). Impact of active learning strategy on the student engagement and learning outcome. **Educational Research International**, 2021, Article 6427811.
- Nandee, S., Intasena, A., & Srimunta, T. (2024). Enhancing reading literacy in Thai Grade 2 students through active learning activities. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**, 23(8), 414-425.
- Niu, W., Cheng, L., Duan, D., & Zhang, Q. (2022). Impact of perceived supportive learning environment on mathematical achievement: The mediating roles of autonomous self-regulation and creative thinking. **Frontiers in Psychology**, 12, 781594.



- Phumsaidorn, R., & Julsuwan, S. (2024). Supervision model through coaching and mentoring for enhancing active learning instruction competency of elementary teachers under Office of the Basic Education Commission. **Journal of Education and Learning**, 13(5), 34-48.
- Rabbani, L. M., & Husain, S. H. (2024). Fostering student engagement with criticism feedback: Importance, contrasting perspectives and key provisions. **Frontiers in Education**, 9.
- Rojas-Andrade, R., Lopez Leiva, V., Varela, J. J., Soto García, P., Alvarez, J. P., & Ramirez, M. T. (2024). Feasibility, acceptability, and appropriability of a national whole-school program for reducing school violence and improving school **coexistence**. **Frontiers in Psychology**, 15, 1395990.
- Sunaryadi, S., Murniati, M., & Niswanto, N. (2024). The impact of principal-led academic supervision on teacher performance in Indonesian public schools. **Mediterranean Journal of Basic and Applied Sciences**, 8(4), 108–116.



สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย
อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
Reality and Expectations of Public Service of Lahan Sai Sub-district Municipality,
Lahan Sai District, Buriram Province

นันทน์ภัต คงนันทะ

ธนพัฒน์ จงมีสุข

สากล พรหมสถิตย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Nannapat Kongnanta

Thanapat Jongmeesuk

Sakon Phromsathit

Faculty of Humanities and Social Sciences Buriram Rajabhat University

E-mail: 670426070010@bru.ac.th

รับบทความ: 26 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 1 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2568

Received: August 26, 2025; Revised: November 1, 2025; Accepted: November 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของประชาชนในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณประชากรในการศึกษาจำนวน 368 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวิเคราะห์ระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอในการพัฒนาการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบล พบว่า เทศบาลตำบลละหานทรายยังต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ชุมชนควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมสุขภาพและอบรบอาชีพ ส่วนการจัดระเบียบชุมชนและความปลอดภัยควรแก้ปัญหาจราจร ติดตั้งไฟฟ้า-กล้องวงจรปิด และจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเยาวชน ด้านเศรษฐกิจควรสนับสนุน SME/OTOP และพัฒนาการท่องเที่ยวท้องถิ่น ขณะที่สิ่งแวดล้อมต้องจัดการขยะ ลดสารเคมี และอนุรักษ์ป่า พร้อมทั้งฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับวิถีคนรุ่นใหม่ผ่านสื่อและกิจกรรมร่วมสมัย

คำสำคัญ : สภาพความเป็นจริง; ความคาดหวัง; การบริการสาธารณะ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the actual conditions and the expectations of the public regarding public services of Lahan Sai Subdistrict Municipality. 2) compare the differences between the actual conditions and the expectations of public services of Lahan Sai Subdistrict Municipality and 3) propose guidelines for the development of public services of Lahan Sai Subdistrict Municipality. The study employed a quantitative research design with a sample of 368 participants, using a questionnaire as the research instrument. The statistical methods applied for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that: 1) The overall and individual aspects of the current state of public services were found to be at a high level. Similarly, the expectations of public services, both overall and by aspect, were also found to be at a high level. 2) A comparison between the current state and expectations of public services in Lahan Sai Subdistrict Municipality showed that there were no statistically significant differences overall or in any individual aspect at the .05 level of significance. 3) The opinions and suggestions for improving public services in the municipality indicated that Lahan Sai Subdistrict Municipality still needs to develop its infrastructure. The community's quality of life should be continuously promoted, especially for the elderly, through health programs and vocational training. Regarding community organization and safety, there should be improvements in traffic management, installation of street lighting and CCTV cameras, and the organization of creative activities for youth. In terms of the local economy, the municipality should support SMEs and OTOP enterprises and promote local tourism development. For the environment, waste management, reduction of chemical usage, and forest conservation are necessary. Furthermore, there should be efforts to revitalize local arts, culture, and wisdom, adapting them to the modern lifestyle through media and contemporary community activities.

Keywords: Actual Conditions; Expectations; Public Services

บทนำ

ในปัจจุบันการปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบทั้งหมด 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การปกครองท้องถิ่นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยมีการกำหนดกฎหมายและกลไกทางกฎหมายเพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างโปร่งใส และสามารถถูกตรวจสอบจากประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ได้ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบันจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังขยายบทบาทไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่งผลให้มีการจัดทำแผนกระจายอำนาจในปี พ.ศ. 2543 เพื่อให้รัฐบาลถ่ายโอนภารกิจและหน้าที่ในการบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนสังคม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ในด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นก็ได้รับการส่งเสริมให้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเช่นกัน การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น (พบสุข ชำของ, 2553: 18-20)

เทศบาลตำบลละหานทรายมีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล มีภารกิจหลักในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนใน 9 หมู่บ้าน ที่มีบทบาทในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนายั่งยืน การบริการสาธารณะที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาระบบสาธารณะได้อย่างมั่นใจ อย่างไรก็ตาม สภาพที่แท้จริงของการบริการสาธารณะยังคงมีปัญหาหลายด้านที่ต้องการการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการตรงกับความต้องการของประชาชน การเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการบริการสาธารณะ เนื่องจากจะช่วยให้เทศบาลสามารถระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่ประชาชนต้องการและสิ่งที่ได้รับจริง การเข้าใจความต้องการของประชาชนจะทำให้เทศบาลสามารถปรับปรุงและพัฒนาบริการให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมอาชีพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การบรรเทาภัยพิบัติ ตลอดจนการส่งเสริมการศึกษาและเศรษฐกิจท้องถิ่น บริการสาธารณะที่มีคุณภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความพึงพอใจของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัด เช่น ทรัพยากรไม่เพียงพอ กระบวนการบริหารจัดการที่ยังไม่สมบูรณ์ และความคาดหวังของประชาชนที่ไม่สอดคล้องกับบริการที่ได้รับ (เทศบาลตำบลละหานทราย, 2567: 1-4)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของประชาชนในด้านการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมุ่งเน้นการหาช่องว่างระหว่างสิ่งที่ประชาชนต้องการและสิ่งที่ได้รับจริง ๆ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทรายต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของประชาชนในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย

สมมติฐานในการศึกษา

สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน

และประสบการณ์การใช้บริการ/ความถี่ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการ สาธารณะที่ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

กรชูลี จันทะรัง (2566: 80-82) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบไฟ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบไฟ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบไฟ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในด้านสังคม/คุณภาพชีวิต มาเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ด้านการบริหารจัดการที่ดีของอบต. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นอันดับสุดท้าย

จินดา โพธิ์บำรุง (2566: 119-121) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานสาธารณะของเทศบาลตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 7 ด้าน 1) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ด้านพัฒนาการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) ด้านพัฒนาสังคม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 4) ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 5) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 6) ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และ 7) ด้านพัฒนาการสาธารณสุข โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

ณัฐธินิชา ทิพย์สังข์ (2566: 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนา กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนาของเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านความคาดหวังต่อนโยบายพัฒนา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาด้านสังคม สาธารณสุข และคุณภาพชีวิตประชาชน รองลงมา ด้านการพัฒนาระบบคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา ด้านพัฒนาการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

รุสณี กีโตะ และคณะ (2566: 1098) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการของประชาชนต่อการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลชากอ อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความต้องการต่อการบริการสาธารณะอยู่ในลำดับมากที่สุด โดยด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในลำดับสูงสุด ด้านสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับที่สอง ด้านความมั่นคง และเสริมสร้างสันติสุขอยู่ในลำดับที่สาม และการท่องเที่ยวอยู่ในลำดับที่สี่ ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนอยู่ในลำดับที่ห้า และด้านการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในลำดับสุดท้าย

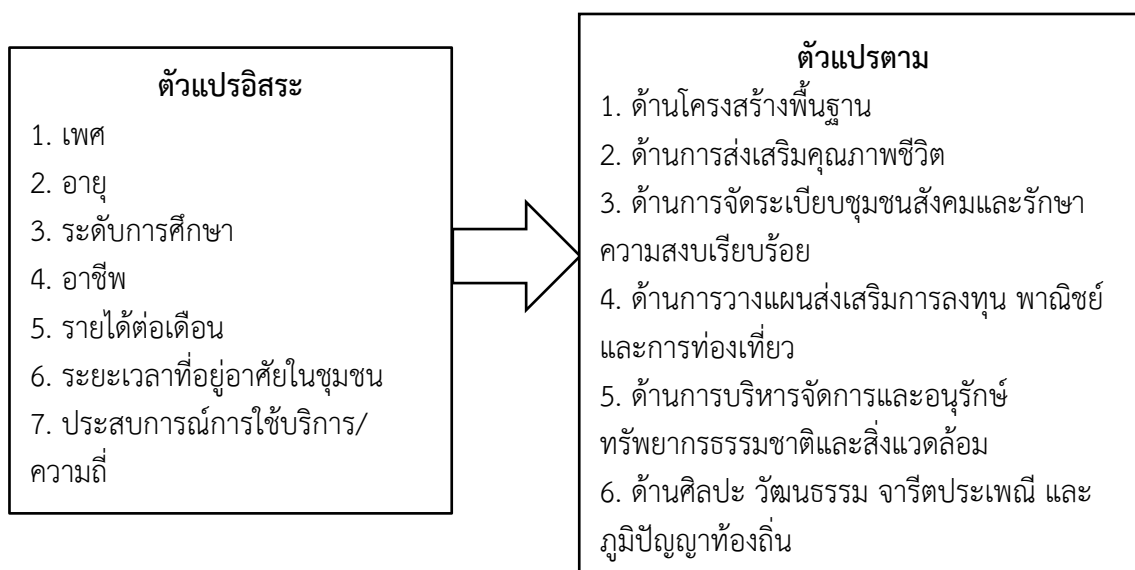
กนก เฟ่งจินดา นนทวัฒน์ เสี่ยงโชคอยู่ และปริญ รัตนพิย (2568: 523) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นตำบลหนองคันทร้ง อำเภอมะนัง จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอมะนัง จังหวัดตรัง มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยการ

พัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านระบบการศึกษา บำรุงศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน และด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพประชาชน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยทั้งหมดชี้ให้เห็นว่า ประชาชนในแต่ละพื้นที่มีความพึงพอใจ ความคาดหวัง และความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้านสังคม คุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและที่คาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ซึ่งมีภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค มีกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน (วุฒิสาร ตันไชย, 2546: 16-17)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 8,253 คน ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์ (Kregcie & Morgan) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ 368 คน ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้นผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีการตรวจสอบคุณภาพมีค่าความเชื่อมั่น 0.987 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือส่งถึงผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 11 หมู่บ้าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของประชาชนในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบระดับสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของประชาชนในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) ค่าสถิติในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน พิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กัน เพื่อหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของประชาชนในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม จำนวน 368 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 โดยกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 และกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายได้อาศัยอยู่ในชุมชนเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 พร้อมทั้งกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เทศบาลละหานทรายส่วนใหญ่ได้มีประสบการณ์การใช้บริการหรือความถี่ปีละครั้งหรือน้อยกว่านั้น จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

2. ผลศึกษาระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้านระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทรายทั้ง 6 ด้าน

การบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย	ระดับสภาพความเป็นจริง		แปลความ	อันดับ
	เป็นจริง			
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.77	0.63	มาก	5
ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.83	0.53	มาก	4
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.01	0.28	มาก	2
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	4.00	0.28	มาก	3
ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.02	0.27	มาก	1
ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	0.26	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.94	0.18	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.28) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.26) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.28) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.53) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้านของระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะทั้ง 6 ด้าน

การบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย	ระดับสภาพที่		แปลความ	อันดับ
	ความคาดหวัง			
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.30	0.22	มาก	2
ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.31	0.22	มาก	1
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.29	0.24	มาก	3
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	4.31	0.22	มาก	1
ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.29	0.25	มาก	3
ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.26	0.24	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.29	0.10	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับสภาพความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$ S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะสูงสุด คือ ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.22) และด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.22) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.24) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.25) และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.77	0.64	4.30	0.22	15.44	0.96
ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.83	0.52	4.31	0.22	15.89	0.63
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.01	0.28	4.29	0.24	14.73	0.81

การบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	4.00	0.28	4.31	0.22	16.44	0.22
ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.02	0.27	4.29	0.25	13.82	0.89
ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.00	0.26	4.26	0.24	14.18	0.79
รวมเฉลี่ย	3.94	0.18	4.29	0.10	33.50	0.787

จากตารางที่ 3 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลตำบลละหานทรายยังมีหลายด้านที่ควรได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นถนนที่ชำรุดและคับแคบทำให้การสัญจรไม่สะดวกและเสี่ยงอันตราย ระบบไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่ทั่วถึงจึงกระทบต่อความปลอดภัย ระบบน้ำประปายังไม่ครอบคลุมและคุณภาพไม่สม่ำเสมอ การจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึงส่งผลให้เกิดกลิ่นและสิ่งแวดล้อมไม่สะอาด จึงควรปรับปรุงระบบจัดการขยะและรณรงค์การคัดแยก

5.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เทศบาลตำบลละหานทรายมีการจัดรณรงค์ด้านความสะอาด การให้ความรู้ด้านเกษตร สุขภาพ และอาชีพ แต่ขาดความต่อเนื่องและการเข้าถึง โดยเฉพาะผู้สูงอายุและคนที่ยากจน จึงควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์และบริการที่ครอบคลุมมากขึ้น อีกทั้งควรจัดกิจกรรมด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้ด้านโภชนาการ รวมถึงโครงการอบรมอาชีพสำหรับคนรุ่นใหม่

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลตำบลละหานทรายยังมีปัญหาการจราจรและการจอดรถไม่เป็นระเบียบ ควรกำหนดพื้นที่และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลอย่างชัดเจน อีกทั้งความปลอดภัยยามค่ำคืนยังน่าเป็นห่วงเพราะไฟส่องสว่างไม่เพียงพอและมีพื้นที่เสี่ยง จึงควรติดตั้งไฟฟ้า กล้องวงจรปิด และจัดสายตรวจชุมชน ส่วนปัญหาขยะและความไม่สงบก็ควรแก้ด้วยการรณรงค์รักษาความสะอาดและจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเยาวชน เช่น กีฬา ดนตรี หรืออาสาสมัคร เพื่อใช้เวลาว่างอย่างมีประโยชน์

5.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ปัจจุบันเศรษฐกิจในตำบลละหานทรายยังค่อนข้างเล็ก ส่วนใหญ่เป็นร้านค้า ร้านอาหาร และตลาดนัด จึงควรมีโครงการสนับสนุน SME และ OTOP ทั้งด้านการอบรม การตลาด และบรรจุภัณฑ์ เพื่อยกระดับสินค้าท้องถิ่น ขณะเดียวกันการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตยังไม่ได้รับการพัฒนาและประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง ควรส่งเสริมโฮมสเตย์ กิจกรรมเกษตรพื้นบ้าน และงานประเพณีท้องถิ่น

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันตำบลละหานทรายเผชิญกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ทั้งขยะที่ถูกทิ้งไม่เป็นที่ การใช้สารเคมีทางการเกษตร และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ชุมชนไม่น่าอยู่และส่งผลต่อสุขภาพ จึงเห็นว่าเทศบาลควรจัดโครงการ คัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง พร้อมรณรงค์สร้างความรู้เรื่องการจัดการที่ถูกต้อง อีกทั้งควรอบรมเกษตรกรอินทรีย์และช่วยหาตลาดรองรับ เพื่อลดการใช้สารเคมี และสนับสนุนการปลูกป่าในที่สาธารณะ

5.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลละหานทรายมีประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทรงคุณค่า แต่ปัจจุบันการจัดงานน้อยลงและขาดความน่าสนใจ เทศบาลละหานทรายควรฟื้นฟูด้วยกิจกรรมที่ดึงดูดทุกวัยมีส่วนร่วม พร้อมตั้งศูนย์ภูมิปัญญา เพื่อถ่ายทอดความรู้จากผู้เฒ่าแก่ อีกทั้งควรประยุกต์เข้ากับคนรุ่นใหม่ผ่านสื่อออนไลน์ และสร้างคลังข้อมูลดิจิทัล เพื่อเผยแพร่อัตลักษณ์ชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะอย่างรอบด้าน เช่น การปรับปรุงถนน ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟส่องสว่าง การพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต รวมถึงการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ด้านการจัดระเบียบชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย และจัดระเบียบตลาด ร้านค้า และแผงลอย ในด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เทศบาลปรับปรุงภูมิทัศน์ สนับสนุนการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร ด้านสิ่งแวดล้อมมีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดงานประเพณี ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสินค้า OTOP รวมถึงสร้างแหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ และกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และการแสดงพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร จันทร์กุล (2559: 116) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอนคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า สภาพความเป็นจริงของการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอนคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิสาร ตันไชย (2546: 16-17) กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชาชนเป็นของตนเอง ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างเสริมประชาธิปไตยภายในท้องถิ่นเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคอย่างรอบด้าน ทั้งการปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟส่องสว่างครอบคลุม รวมถึงการจัดระบบระบายน้ำป้องกันน้ำท่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลหนาทวาย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร คงสืบชาติ และ รัฐ กัญภัย (2561: 1126) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักการบริหารและการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต พบว่า มีการพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตครอบคลุม ทั้งการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ให้ความรู้ด้านสุขภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส จัดระบบแพทย์ฉุกเฉิน สนับสนุนโรงพยาบาล ส่งเสริมกีฬา นันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลหนาทวาย ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ อินทร์บึง และคณะ (2567: 223) ศึกษาเรื่อง การบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ดอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การบริการสาธารณะในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณะสุข อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า มีการส่งเสริมความรู้ด้านประชาธิปไตยและสิทธิของประชาชนอย่างต่อเนื่อง และให้ความรู้เรื่องการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลความสงบเรียบร้อย และจัดระเบียบตลาด ร้านค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลหนาทวาย ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกมนพรธน์ สิมะเตือ (2559: 94-97) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว พบว่า เทศบาลหนาทวายมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงามและปลอดภัย สนับสนุนการลงทุนและพัฒนาเศรษฐกิจ พร้อมส่งเสริมช่องทางตลาดและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลหนาทวาย ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร เสนาวงค์ (2562: 113) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อยู่ในระดับดี

1.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า เทศบาลหนาทวายมีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง ดูแลป่าไม้ ป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมติดตามประเมินผลและส่งเสริมความ

ร่วมมือของประชาชน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงในการบริการสาธารณะของเทศบาลละหุทายราย ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐกิจ หิมะคุณ (2557: 160) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกิจการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองเต่า จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการดำเนินงานตามภารกิจหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2546) รวมถึงหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลละหุทายราย มีการจัดงานประเพณีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสินค้า OTOP สร้างแหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ และกิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ ดนตรี และการแสดงพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐฐาพร พุ่มไสว และพิเศษ ชัยดิเรก (2567: 179) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการให้บริการ สาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการสาธารณะของเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหุทายราย การพัฒนาระบบ สาธารณูปโภคและบริการสาธารณะอย่างรอบด้าน เช่น การปรับปรุงถนน ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟส่องสว่าง การพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต รวมถึงการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ด้านการจัด ระเบียบชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย และจัด ระเบียบตลาด ร้านค้า และแผงลอย ในด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เทศบาลปรับปรุงภูมิทัศน์ สนับสนุน การลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร ด้านสิ่งแวดล้อมมีการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ ป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดงานประเพณี ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสินค้า OTOP รวมถึงสร้างแหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ และกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และการแสดงพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหุทายรายโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา โพธิ์บำรุง (2566: น. 119-121) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของ ประชาชนต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผล การศึกษาพบว่า ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานสาธารณะของเทศบาลตำบลท่าเรือโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับและสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิสาร ตันไชย (2546: น. 16-17) กล่าว ว่า ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริม คุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถ อภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า เทศบาลตำบลละหานทรายมีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคอย่างรอบด้าน ทั้งการปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟส่องสว่างครอบคลุม การให้บริการน้ำประปาและน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ รวมถึงการจัดระบบระบายน้ำป้องกันน้ำท่วม และการพัฒนาและดูแลสวนสาธารณะหรือพื้นที่นันทนาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ซึ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกมนพรธน์ สิมะเตือ (2559: น. 94-97) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคาดหวังต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองตราด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต พบว่า มีการพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตครอบคลุม ทั้งการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ให้ความรู้ด้านสุขภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส จัดระบบแพทย์ฉุกเฉิน สนับสนุนโรงพยาบาล ส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกร อุบัติจักร (2567: น. 122-128) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อเกลือใต้ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย พบว่า มีการส่งเสริมความรู้ด้านประชาธิปไตยและสิทธิของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ควบคุมกิจกรรมหรือสถานบริการที่อาจรบกวนประชาชน และให้ความรู้เรื่องการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลความสงบเรียบร้อย และจัดระเบียบตลาด ร้านค้า และแผงลอย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ญัฐฐาพร พุ่มไสว และพิเศษ ชัยดิเรก (2567: น. 179) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการให้บริการสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการสาธารณะของเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว พบว่า เทศบาลละหานทรายส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงามและปลอดภัย สนับสนุนการลงทุนและพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลละหานทราย ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เฟ่งจินดา นนทวัฒน์ เสี่ยงโชคอยู่ และปริญ รัตนพิย (2568: น. 523) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมือง จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมือง จังหวัดตราด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า เทศบาลตำบลละหานทรายมีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่องซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลละหานทราย ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฐนิชา ทิพย์สังข์ (2566:

น. 25) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนา กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนาของเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา และด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลละหานทราย มีการจัดงานประเพณีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสินค้า OTOP สร้างแหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ และกิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ ดนตรี และการแสดงพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิชฌพงษ์ สยามิตร (2561: น. 87) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนการพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลละหานทราย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในพื้นที่ตำบลละหานทรายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลมีความเห็นและความคาดหวังในการบริการสาธารณะของเทศบาลเหมือนกัน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลละหานทรายไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่อาจเกิดจากงานที่เยอะเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอ จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร จันทร์กุล (2559: น. 116) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า จากการเปรียบเทียบระหว่างระดับสภาพความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับสภาพความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง คือ มีการใช้นโยบายในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการบ้านเมือง บริหารงานบนฐานของข้อมูลเป็นหลัก เพื่อให้มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่าง ๆ

1.2 จากผลการศึกษาเทศบาลละหานทรายควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะเพื่อให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า และการจัดการขยะ พร้อมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตชุมชน การสร้างรายได้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควบคู่กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างและเปรียบเทียบกับพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้เห็นภาพความแตกต่างของสภาพความเป็นจริงและความคาดหวัง ตลอดจนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริการสาธารณะได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์ สทนากลุ่ม) เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน และเพิ่มเติมประเด็นด้านนวัตกรรมการบริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล e-Service หรือ Smart City ในการให้บริการ เพื่อสะท้อนแนวโน้มการพัฒนาการบริการสาธารณะในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กนก เฟ่งจินดา, นนทวัฒน์ เสี่ยงโชคอยู่และปริญรัตนพิยร. (2568). ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมือง จังหวัดตราด. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**, 7(3), 519-530.
- กรกมนพรธน์ สิมะเตือ. (2559). การรับรู้และการคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรพจน์ อัศวินวิจิตร. (2559). หลักนิติธรรมกับการบริการสาธารณะของรัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- เกรียงไกร จันทร์กุล. (2559). สภาพความเป็นจริงและระดับความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดา โพธิ์บำรุง. (2566). ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชิษณุพงศ์ สถามิตร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนการพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา ทิพย์สังข์. (2566). ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนากับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพร พุ่มไสว และพิเศษ ชัยดิเรก. (2567). แนวทางการส่งเสริมการให้บริการสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภายใต้ระบบราชการ 4.0. **วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร**, 7(1), 173-183.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2560). หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.



- พบสุข ชำของ. (2553, 16 สิงหาคม). “การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น”. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568 จาก: <https://odloc.go.th>.
- รัฐกิจ หิมะคุณ. (255). การบริหารจัดการกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.). **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 17(1), 151-164.
- รัตนกร อุปจักร. (2567). ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลักขณา อินทร์บึง, สนั่นจิต หารเทศ, ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรานนท์ รัตนพิมลพลแสน และนุชธิดา โยสัย. (2567). การบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ดอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, 14(4), 216-229.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2546, 23 ธันวาคม). การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2568 จาก: <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>.
- ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์และคณะ. (2567). การพัฒนาและยกระดับแพลตฟอร์มเพื่อจัดความยากจนและสร้างโอกาสทางสังคม จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**, 9(7), 101-120.
- สถาพร เสนาวงค์. (2562). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชัย นันทาภิรัตน์. (2565). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ. **วารสารมจรบาฬศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์**, 41(2), 124-127
- สิทธิกร คงสืบชาติ และ รัฐ กันภัย (2561). แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 11(1), 1120-1135.



การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
Study of the Components of Academic Leadership in School Administrators
Under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office

สุภาวดี วรรณวงศ์
อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ทรัพย์หิรัญ จันทะรักษ์

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Supawadee Wannawong
Apisit Somsrisuk
Subhiran Chantharak
Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
E-mail: momotaro1987gg@gmail.com

รับบทความ: 28 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 30 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2568

Received: August 28, 2025; Revised: October 30, 2025; Accepted: November 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตเอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน และ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2.การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน; ภาวะผู้นำ; มัธยมศึกษาตอนปลาย

Abstract

This research aimed to study the components of academic leadership of school the research process was divided into two steps: step 1 studying related theories, concepts, and research from 10 sources; step 2 assessing the appropriateness of the component's academic leadership of school administrators by 5 experts selected through purposive sampling. The research tools included document synthesis and a 5-point Likert scale questionnaire. The data analysis methods used were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Research findings revealed that: 1.the components of academic leadership school administrators consist research of 5 components: 1) defining the school's mission, 2) managing learning processes, 3) developing and managing the curriculum, 4) developing and promoting student quality, and 5) fostering a learning atmosphere in the school. 2. the assessing of the appropriateness of the components of academic leadership by 5 experts found that all 5 components were a highest level.

Keywords: Academic Leadership of School Administrators; Leadership; Nakhon Phanom Secondary

บทนำ

ระบบการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน มีการกำหนดนโยบายหลักต่าง ๆ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งนโยบายที่เป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานมีหลายข้อ หนึ่งในนโยบายที่สำคัญคือ การยกระดับคุณภาพ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่ จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ และกระบวนการส่งต่อในระดับที่ สูงขึ้น พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นแห่งอนาคต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้าน Soft Power ให้กับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) จากความสำคัญข้างต้นจะ เห็นได้ว่า นโยบายหลักที่ส่งต่อมายังโรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องนำมาพิจารณา สร้างองค์ประกอบ ย่อยเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่สำคัญประการหนึ่งคือภาวะผู้นำทาง วิชาการ ที่ส่งผลโดยตรงถึงผลลัพธ์ของครูผู้สอนในด้านของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การ จัดการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผล

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553 อ้างถึง ใน อัจฉรีย์ สุกใจ, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวใจครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมและพัฒนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2544 อ้างถึงใน วิเชียร ทองคลี, 2560) กล่าวว่า การกำหนด ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบไว้ ประการหนึ่ง ได้แก่ ต้องมีความเป็นผู้นำทาง วิชาการและใช้คำภาษาอังกฤษว่า Instructional leadership พร้อมกับขยายความว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและ ยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ บุญพา พรหมณะ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาใน

การชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการต่อยอดเพื่อการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้หลายท่านด้วยกัน ผู้วิจัยขอนำกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

บุญพา พรหมณะ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553 อ้างถึง ใน อัศนีย์ สุกใจใจ, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับ การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 15 อ้างถึงใน วิเชียร ทองคลี, 2560) กล่าวว่า การกำหนด ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบไว้ประการหนึ่ง ได้แก่ ต้องมีความเป็นผู้นำทาง วิชาการและใช้คำภาษาอังกฤษว่า Instructional leadership พร้อมกับขยายความ ว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและ ยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำพาครูบุคลากร จัดการงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล รวมถึงระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำพาการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ยังต้องสามารถ

ชั้นนำ ส่งเสริม และสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตอย่างมืออาชีพ

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ดังนี้

ปรเมศร์ ชะโลธร (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ชนะ ทวีอุทิศ (2259) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนานักเรียน 4) ด้านการพัฒนาครู และ 5) ด้านการจัดบรรยากาศในสถานศึกษา

นพมาศ ไทยภักดี (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน และ 4) ด้านการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

วิเชียร กันหาจันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 5) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

อนัญญา ชาระวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) ด้านการนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 3) ด้านการสร้างความมั่นใจในเกณฑ์การประเมินผล 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี และข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 5) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 6) ด้านการสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร และ 7) ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

ถมรัตน์ ศิริภาพ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

เข้มนิษฐา พิมพ์ขึ้น (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา

พิมลพร ลบบำรุง (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 6 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และ 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันภายในและภายนอก

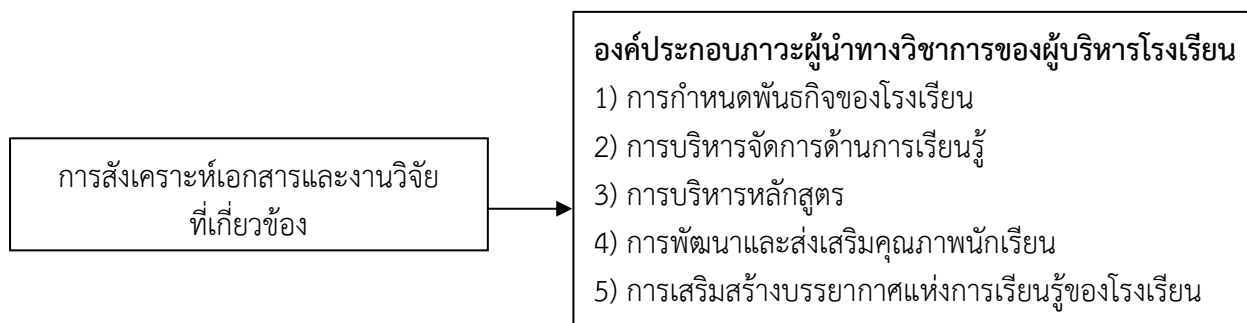
ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านการวัดผลประเมินผลและการวิจัย 6) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

Le Duc Quang (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ 5) ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ข้อเท็จจริงส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ครอบคลุม 7 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และ พันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศและประเมินผล 4) การพัฒนาครู 5) การพัฒนา ผู้เรียน 6) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 7) การใช้เทคโนโลยีและการวิจัยเพื่อพัฒนา องค์ประกอบ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องมีบทบาททั้งด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การ จัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย 10 แหล่ง ดังนี้ ประเมศร์ ชะโลธร (2558); ชวนะ ทวีอุทิศ (2559); นพ มาศ ไทยภักดี (2560); วิเชียร กันหาจันทร์ (2561); อนัญญา ชาระวงศ์ (2561); ฌมรัตน์ ศิริภาพ (2565); เข็ม นิษฐา พิมพ์ชื่น (2565); พิมพ์พร ลบบำรุง (2565); ณัฐกรณ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2567); Le Duc Quang (2017) สรุปและกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจำแนกการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ ประเมศร์ ชะโลธร (2558); ชวนะ ทวีอุทิศ (2559); นพมาศ ไทยภักดี (2560); วิเชียร กันหาจันทร์ (2561); อนัญญา ชาระวงศ์ (2561); ฌมรัตน์ ศิริภาพ (2565); เข็ม นิษฐา พิมพ์ชื่น (2565); พิมพ์พร ลบบำรุง (2565); ณัฐกรณ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2567); Le Duc Quang (2017)

1.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้องค์ประกอบที่มีเกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปหรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

2. ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยเลือกมาแบบเจาะจง ได้แก่

2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์และมีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

ผลการวิจัย

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมศร์ ชะโลธร (2558)	ชวนะ ทวีจิต (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญติยา ชาระวงศ์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เต็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมลพร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
1	การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	✓						✓				7	70	✓
	-การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	✓						✓						
	-การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ		✓								✓			



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมศร์ ชะโลธร (2558)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญญา ชารวงค์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมพ์พร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	กิจและเป้าหมายการเรียนรู้ -การกำหนดพันธกิจ -การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์			✓		✓	✓							
2	การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้											6	60	✓
	-การจัดการเรียนการสอน -การจัดการเรียนรู้ -การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน	✓			✓		✓	✓	✓	✓				
3	การนิเทศการจัดการเรียนรู้											4	40	
	-การนิเทศการสอน -การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้			✓		✓								



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมษฐ์ ชะโลธร (2558)	ชวนะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญญา ชารวงวงศ์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมลพร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	-การนิเทศการศึกษา							✓		✓				
4	การติดตามประเมินผลการวิจัย											2	20	
	-การสร้าง ความมั่นใจใน เกณฑ์การ ประเมินผล -การวัดผล ประเมินผล และการวิจัย					✓				✓				
5	การประกันคุณภาพการศึกษา											2	20	
	-การพัฒนา ระบบประกัน ภายในและ ภายนอก -การพัฒนา ระบบประกัน คุณภาพ ภายใน								✓	✓				
6	การพัฒนาและการจัดการหลักสูตร											7	70	✓



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมตร์ ชะโลธร (2558)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญติยา ชารวงค์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมลพร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	-การพัฒนาหลักสูตรและการสอน -การพัฒนาหลักสูตร -การบริหารหลักสูตรและการสอน -การบริหารจัดการหลักสูตร		✓		✓				✓		✓			
7	การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน											6	60	✓
	-การพัฒนานักเรียน -การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน -การส่งเสริมคุณภาพนักเรียน		✓	✓	✓						✓			
	-การใช้เทคโนโลยีและข้อมูล					✓								



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมศร์ ชะโลธร (2558)	ชวนะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญติยา ชารวงค์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมพ์พร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	หลากหลายในการพัฒนา -การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								✓					
8	การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน											6	60	✓
	-การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน -การจัดบรรยากาศในสถานศึกษา -การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง -การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ -การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓			✓		✓						



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมษฐ์ ชะโลธร (2558)	ชวนะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญติยา ชารวงค์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมลพร ลบบำรุง (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	-การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน										✓			
9	การพัฒนาศักยภาพครู											2	20	
	-การพัฒนาครู		✓											
	-การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร					✓								
10	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา											3	30	
	-การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา								✓		✓			
	-การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน					✓								
11	การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี											4	40	



หน่วยงาน/นักวิชาการ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ลำดับ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประเมษฐ์ ชะโลธร (2558)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2559)	นพมาศ ไทยภักดี (2561)	วิเชียร กันหาจันทร์ (2561)	อนัญญา ชารวงค์ (2561)	ณรัตน์ ศิริภาพ (2565)	เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2565)	พิมพ์พร งบประมาณ (2565)	ณัฐกรณ์ จิตต์ผล, อมรทิพย์ เจริญผล (2566)	Le Duc Quang (2561)	ความถี่	ร้อยละ	ประเด็นที่เลือกศึกษา
	และแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา													
	-การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา -การพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ -การพัฒนา และส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้				✓									
12	การพัฒนาสื่อการเรียนรู้											1	10	
	-การพัฒนาสื่อ การเรียนรู้									✓				
รวม		3	5	4	5	7	3	5	6	7	5			

จากตารางที่ 1 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 1 พบว่า เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 10 แหล่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังกล่าว พบว่า มีองค์ประกอบสาระของ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ การคัดเลือกองค์ประกอบความถี่ที่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบสาระของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมด จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ลำดับ ความถี่ขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้าน

การเรียนรู้ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน และ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
การบริหารหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเคราะห์องค์ประกอบ และการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน และ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทุกองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นในทางเดียวกัน คือ มีความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบสะท้อนถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เข้าถึงบทบาทหน้าที่การดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ โดยมุ่งเน้นงานวิชาการที่ส่งผลให้เกิดกับนักเรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนะ ทวีอุทิศ และไชยา ภาวะบุตร (2561) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดบรรยากาศในสถานศึกษาเช่นเดียวกับงานวิจัยเข็มนิษฐา พิมพ์ชิ้น และกัลยมน อินทุสุต (2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

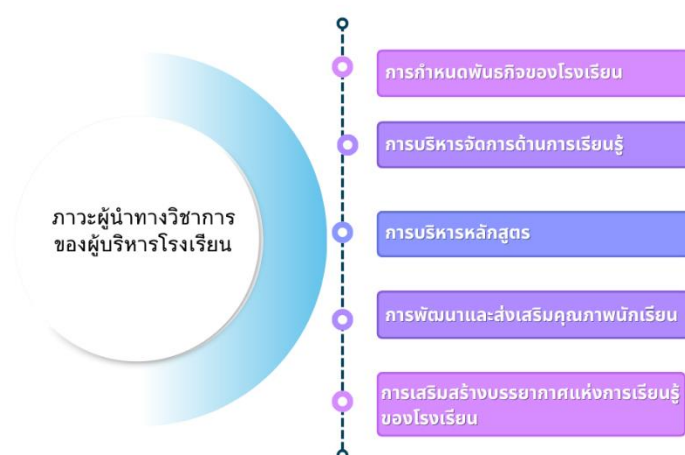
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา จากการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการศึกษางานวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนโรงเรียน เพื่อส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของครู บุคลากรและนักเรียนได้อย่างแท้จริง
2. ควรนำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการอบรม พัฒนา หรือคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการกำกับ ดูแลและส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาองค์ประกอบภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน และ 5) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 5.00$) การบริหารจัดการด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$) การบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$) การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 5.00$) และการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ($\bar{X} = 5.00$) ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- เข็มนิษฐา พิมพ์ชิ้น และ กัลยมน อินทุสุต. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 11(1), 91-101.
- ชวณะ ทวีอุทิศ และ ไชยา ภาวะบุตร. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 55-65.
- ถมรัตน์ ศิริภาพ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, มีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม : อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของการเป็นครูที่ปรึกษา. *SOCIAL SCIENCES RESEARCH AND ACADEMIC JOURNAL*, 17(3), 53-66. retrieved from <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/257128>.
- นพมาศ ไทยภักดี, สุขุม พรหมเมืองคุณ, และอุดมศิลป์ วงษ์วรโชติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 90-99.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*.
- ปรเมศร์ ชะโลธร, วลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรี. *An Online Journal of Education*, 10(3), 1-15. retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35536>.
- พรพิมล แก้วอ่อน. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), 91-104.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนัญติยา ชาระวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(71), 153-163.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23 - 37.
- Le Duc Quang, ไชยา ภาวะบุตร, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และ วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยครูเขตภาคกลาง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 151-160.



การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
The Development of Learning Achievement and the Ability to Solve Mathematical Problems regarding fractions by Using Polya's Problem Solving Concept with Bar Model for Grade 3 Students

ภารวี เทวีรัมย์

กระพัน ศรีงาน

เบญจพร วรณูปถัมภ์

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Parawee Teweerum

Kraphan Sringan

Benchaporn Wannupatam

Master of Education Degree Student in Curriculum and Learning Management Program,

Buriram Rajabhat University

Corresponding E-mail: 670426024020@bru.ac.th

รับบทความ: 26 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 5 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 8 ตุลาคม 2568

Received: August 26, 2025; Revised: October 5, 2025; Accepted: October 8, 2025

บทคัดย่อ

ปัจจุบันปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มักประสบปัญหาในการทำโจทย์เรื่อง เศษส่วน เนื่องจากเป็นเนื้อหาที่ซับซ้อนและเป็นพื้นฐานสำคัญของคณิตศาสตร์ขั้นสูง หากนักเรียนขาดความเข้าใจที่ถูกต้อง จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในระดับต่อไป การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยการวัดผลหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบักจิ้ง อำเภอกาบเชิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัย 3) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการหาค่า t แบบ One Sample t-test

ผลวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เท่ากับร้อยละ 80.25 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เท่ากับร้อยละ 81.25 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์; ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา; กระบวนการแก้ปัญหของโพลยา; บาร์โมเดล

Abstract

Currently, problems with the teaching and learning activities of grade 3 students often have difficulty understanding fractions as they are complex and important content. Of advanced mathematics If students lack the correct understanding Will affect the next level of math learning. The objectives of this study were to 1) compare the achievement of Mathematics on fractions using the problem-solving process of Polya's Problem Process and the Bar Model of Grade 3 students with the criterion of 70 percent, and 2) compare the ability to solve Mathematics problems on fractions using the problem-solving process of the Polya's problem process and the Bar Model of Grade 3 students with the criterion of 70 percent. By one group experiment by measuring after school. The samples used in this research was Grade 3 students of Banbakcharang School, Gabchoeng District, Surin Primary Educational Service Area Office 3 who are studying in the first semester of the 2025 academic year consisting of 1 Classroom with 20 students, who were selected by Cluster Random Sampling. The research instruments consisted of 1) learning management plan; 2) multiple-choice achievement test; and 3) a mathematics problem-solving ability test. The questionnaire was a five-item subjective test. Statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using a one-sample t-test.

The findings showed that: 1) The achievement of mathematics was 80.25 percent, exceeding the 70 percent criterion, with statistical significance at the .05 level. 2) The mathematics problem-solving ability score was 81.25 percent, exceeding the 70 percent criterion, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Achievement; Problem solving ability; Polya's problem solving process; Bar model

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามสามารถดำรงชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา โดยได้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อที่ประเทศจะสามารถก้าวข้ามกับดักไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 1) ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ได้ระบุว่าทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นความสามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะ

การแก้ปัญหาเป็นหนึ่งทักษะที่จำเป็นต้องเน้นและต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้งนี้การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนควรจะเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดทักษะขึ้นในตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการคิดที่หลากหลาย รู้จักประยุกต์และปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสม รู้จักตรวจสอบและสะท้อนกระบวนการแก้ปัญหา นอกจากนี้การแก้ปัญหาเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 44)

การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของวิชาคณิตศาสตร์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ช่วยให้มีการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ และเกิดทักษะทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะทักษะการแก้ปัญหาทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมาย ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการให้เหตุผล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ส่งผลให้นักเรียนมีระเบียบแบบแผนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบ มีประสิทธิภาพ ช่วยในการวางแผนการตัดสินใจนำไปสู่การแก้ปัญหา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 3) แต่ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ส่วนมากครูเน้นการสอนโดยใช้วิธีการบรรยาย การอธิบายเนื้อหาสาระแก่นักเรียน ซึ่งวิธีการสอนดังกล่าวเป็นวิธีการสอนที่นักเรียนมีบทบาทในการเรียนน้อย ถ้าผู้สอนไม่มีศิลปะในการบรรยายที่ดึงดูดนักเรียน นักเรียนอาจขาดความสนใจ เบื่อหน่ายต่อการเรียนและถ้าผู้สอนขาดการเรียบเรียงเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม นักเรียนอาจเข้าใจได้ยาก (ทิตนา แคมมณี, 2562: 329)

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จากการทดสอบประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test: NT) ผลการเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี ปีการศึกษา 2564, 2565 และ 2566 พบว่า ผลการประเมินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบักจิ้ง อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยในด้านคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2564 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 28.33 ปีการศึกษา 2565 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 27.87 ปีการศึกษา 2566 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.69 และผลการประเมินระดับประเทศ ปีการศึกษา 2566 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.97 เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยร้อยละของปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนบ้านบักจิ้งยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งเนื้อหาที่เป็นปัญหาส่วนมาก คือ การแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ (โรงเรียนบ้านบักจิ้ง, 2566: 10)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การศึกษาที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้องค์ประกอบสำคัญ คือ นักเรียน ครูผู้สอน วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม โดยจัดให้มีความน่าสนใจทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำท่ายและตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคลของนักเรียน ซึ่งนักเรียนต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อาศัยกระบวนการที่นำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่ามีกระบวนการที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาโดยมีขั้นตอนในการแก้ปัญหา 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นทำความเข้าใจปัญหา 2) ขั้นวางแผนแก้ปัญหา 3) ขั้นดำเนินการตามแผน 4) ขั้นตรวจสอบผล (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2555: 172-173) นอกจากกระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาสามารถช่วยให้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนได้ดีแล้ว ยังมีเครื่องมือที่จะสามารถนำมาช่วยในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ คือ วิธีการสอนด้วยบาร์โมเดล ดังที่ Yueh & Soo (2014: 9) ได้เสนอเกี่ยวกับวิธีการสอนด้วยบาร์โมเดลว่า บาร์โมเดลมีบทบาทที่สำคัญในหลักสูตรคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ บาร์โมเดลสามารถแก้ไขปัญหาระดับชาติของนักเรียนที่มีปัญหา

ด้านทักษะการคำนวณขั้นพื้นฐานและการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้น นอกจากนี้ Thirunavukkarasu (2014: 16) ได้กล่าวว่า การวาดภาพเป็นกลยุทธ์ที่ดีช่วยให้นักเรียนเห็นภาพ ซึ่งเป็น การใช้รูปภาพแท่งสี่เหลี่ยมผืนผ้าเป็นสัญลักษณ์แทนข้อมูลจากการแปลงจากโจทย์ปัญหา ลักษณะสำคัญของบาร์โมเดล คือ การวาดโดยวิเคราะห์หรือตีความจากโจทย์ปัญหามาเชื่อมโยงกับความคิดและหลักการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเหมาะสำหรับ การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่จะช่วยให้นักเรียนมีการคิดอย่างเป็นระบบเข้าใจได้ง่าย และสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์จึงต้องคำนึงถึงการส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นประเด็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 121) ได้เสนอว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ คือ ความสามารถในการคิด กระบวนการวิเคราะห์ และหาคำตอบโดยใช้ทักษะการคิดคำนวณ และตรวจสอบคำตอบเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้บาร์โมเดลเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นการใช้ภาพแทนความคิดเชิงนามธรรม ทำให้นักเรียนสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของจำนวนและเข้าใจแนวคิดเรื่องเศษส่วนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะนักเรียนระดับประถมศึกษาที่กำลังพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ การนำบาร์โมเดลมาใช้ในการเรียนการสอนจึงช่วยลดความซับซ้อนของเนื้อหาสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และยังส่งเสริมการแก้โจทย์ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดลมาใช้ในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนเพื่อแก้โจทย์ เรื่อง เศษส่วน และเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70

สมมติฐานในการศึกษา

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70
2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

การทบทวนวรรณกรรม

1. กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา

ผู้วางรากฐานความคิดเกี่ยวกับการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ คือ โพลยา (George Polya) สนใจศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการค้นพบ (process of discovery) อย่างมาก ซึ่งนำไปสู่ผลงานที่มีชื่อเสียง คือ กระบวนการ 4 ขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหา ได้แก่ 1) ทำความเข้าใจปัญหา 2) วางแผนแก้โจทย์ปัญหา 3) ดำเนินการตามแผน 4) ตรวจสอบผล ดังที่ อัมพร ม้าคนอง (2553: 41) ได้กล่าวว่า กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาตามแนวคิดของโพล

ยา มีกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ มีการวางแผนและการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา (Polya) มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา เป็นขั้นการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจปัญหา โดยอาจหาว่าสิ่งที่ต้องการคืออะไร ข้อมูลมีอะไรบ้าง เงื่อนไขคืออะไร จะแก้ปัญหตามเงื่อนไขได้อย่างไร เงื่อนไขที่ให้มาเพียงพอจะหาสิ่งที่ต้องการหรือไม่ ในขั้นนี้การใช้สัญลักษณ์ การวาดภาพ การแบ่งเงื่อนไขออกเป็นส่วนย่อย ๆ อาจช่วยให้เข้าใจปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 การวางแผนงาน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในปัญหากับสิ่งที่ต้องการทราบ หากไม่สามารถเชื่อมโยงได้ทันทีอาจต้องใช้ปัญหาอื่นช่วย เพื่อให้ได้แผนงานแก้ปัญหาในที่สุด ผู้แก้ปัญหอาจเริ่มต้นด้วยการคิดว่าตนเคยเห็นปัญหาลักษณะนี้ที่ไหนมาก่อนหรือไม่ หรือเคยเห็นปัญหาที่คล้ายคลึงกันหรือไม่หรือไม่จะใช้ความรู้หรือวิธีการใดแก้ปัญหาจะแก้ปัญหส่วนใดได้ก่อนบ้าง จะแปลงข้อมูลที่มีอยู่ใหม่เพื่อให้สิ่งที่ต้องการทราบกับข้อมูลที่มีอยู่สัมพันธ์กันมากขึ้นได้หรือไม่ ได้ใช้ข้อมูลและเงื่อนไขที่มีอยู่เหมาะสมแล้วหรือยัง

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน เป็นการลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ และมีการตรวจสอบขั้นย่อย ๆ ของงาน เป็นการกำกับการทำงานตามแผน

ขั้นที่ 4 การมอย้อนกลับ เป็นการตรวจสอบคำตอบ สอดคล้องกับข้อมูลและเงื่อนไขที่กำหนดในปัญหาหรือไม่ มีความสมเหตุสมผลหรือไม่

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555:172-173) ได้กล่าวว่ากระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาเป็นกระบวนการที่สามารถนำไปใช้แก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้และเป็นกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วย การทำความเข้าใจปัญหา วางแผนการแก้ปัญหดำเนินการตามแผนและตรวจสอบผล ซึ่งเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557: ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวว่า แนวคิดของกระบวนการปัญหาของโพลยาเป็นการเน้นที่กระบวนการหรือขั้นตอนที่ได้มาซึ่งคำตอบอย่างเป็นระบบระเบียบ และมีการตรวจสอบคำตอบทุกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการหรือกระบวนการในการได้มาซึ่งคำตอบ

2. บาร์โมเดล

Yeap (2015: 9) ได้กล่าวว่า บาร์โมเดล เป็นการแก้โจทย์ปัญหาที่ต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนข้อความที่นามธรรมจับต้องได้ยากให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยการวาดรูปสี่เหลี่ยมแทนจำนวนที่ทราบค่าและจำนวนที่ไม่ทราบค่า รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนด้วยรูปแบบบาร์โมเดลถูกแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ตามกรณีของโจทย์แต่ละโจทย์หรือแบ่งตามความถนัดในการใช้ ซึ่งการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จะไล่ได้ตามระดับจากการเปลี่ยนรูปภาพเป็นช่องสี่เหลี่ยมแต่ละช่องแทนจำนวน เปลี่ยนสี่เหลี่ยมหลายช่องรวมกันเป็นแท่งบาร์ และเปลี่ยนแท่งบาร์เป็นจำนวนที่มากขึ้น ได้แก่ 1) รูปแบบบาร์โมเดลแบบแบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น ส่วน ๆ 2) รูปแบบบาร์โมเดลแบบการเปรียบเทียบ 3) รูปแบบบาร์โมเดลแบบก่อนและหลัง และ 4) รูปแบบบาร์โมเดลแบบทักษะขั้นสูง นอกจากนี้ยังมีวิธีการสอนด้วยบาร์โมเดลที่สำคัญในหลักสูตรคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ บาร์โมเดลสามารถแก้ปัญหาระดับชาติของนักเรียนที่มีปัญหาด้านทักษะการคำนวณขั้นพื้นฐานและการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ดีขึ้น (Yueh & Soo, 2014: 9) ดังที่ Thirunavukkarasu (2014: 16) ได้กล่าวว่า การวาดภาพเป็นกลยุทธ์ที่ดีช่วยให้นักเรียนเห็นภาพรูปแบบการวาดภาพมักเรียกว่า บาร์โมเดล เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าสำหรับการแก้ปัญหา

เสนห์ หมายถึงจากกลาง (2556: 59-69) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษาเพื่อความชัดเจนในการนำรูปแบบการแก้ปัญหาโดยใช้ "Model Method" ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้นักเรียนเกิดความคิดเชิงพีชคณิตอย่างแท้จริง และมีความมั่นใจในการแก้โจทย์ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ปัญหาที่กำหนดให้ สามารถสร้างสมการขึ้นมาแก้สถานการณ์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ สำหรับ Model Method ที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มี 3 ลักษณะ คือ

1. The Part-Whole Model เป็นการให้นักเรียนได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อย (Part) ซึ่งอาจจะมีเพียงสองส่วนย่อยหรือมากกว่าก็ได้ กับส่วนทั้งหมดหรือส่วนรวม (Whole)

2. The Comparison Model เป็นการให้นักเรียนได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งของสองสิ่งหรือมากกว่านั้นพิจารณาเปรียบเทียบปริมาณระหว่างจำนวนที่มากกว่า (Larger Quantity) กับจำนวนที่น้อยกว่า (Smaller Quantity)

3. The Chang Model เป็นการให้นักเรียนได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งของหรือปริมาณที่มีอยู่เดิม (Original Value) กับสิ่งของ หรือปริมาณที่เพิ่ม/ลดเข้ามา ทำให้เกิดสิ่งของหรือปริมาณใหม่ (New Value)

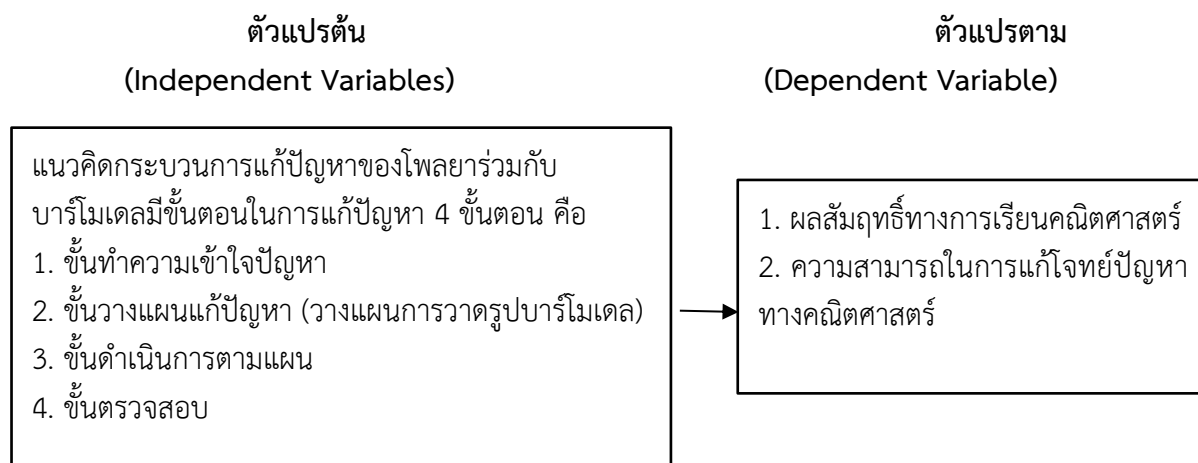
สุรชัย อินทสังข์ (2558: 28-30) ได้กล่าวว่า การช่วยแก้ปัญหาในโจทย์ประเภท ในระดับพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบโมเดลแบบแบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น ส่วน ๆ (Part-Whole Model) รูปแบบโมเดลชนิดนี้แบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น ส่วน ๆ ตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไป โดยสถานการณ์อาจอยู่ในรูปการบอกแต่ละส่วนมาให้ แล้วให้หาข้อมูลทั้งหมด หรือให้ข้อมูลทั้งหมดและข้อมูลบางส่วนมาให้ แล้วให้หาข้อมูลที่เหลือ รูปแบบโมเดลชนิดนี้จะช่วยสร้างพื้นฐานในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์และการคิดทางพีชคณิตเบื้องต้นให้กับนักเรียนใช้ได้ดีกับโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์แบบง่าย ๆ

2. รูปแบบบาร์โมเดลการเปรียบเทียบ (The Comparison Model) รูปแบบโมเดลชนิดนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณตั้งแต่ 2 ปริมาณขึ้นไปเมื่อข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้อยู่ในรูปของการเปรียบเทียบหรือข้อมูลที่แตกต่างกัน รูปแบบโมเดลชนิดนี้จะมีประโยชน์เช่นเดียวกับรูปแบบโมเดลแบบแบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น ส่วน ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้มีวิธีการดำเนินงานวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยการวัดผลหลังเรียน (Post-test Only Design) ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากาบเชิง 1 (เขื่อนตาเกาว์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนอนุบาลกาบเชิง จำนวน 107 คน โรงเรียนทลถวิลวิทยา จำนวน 9 คน โรงเรียนบ้านบักจรัส จำนวน 20 คน โรงเรียน บ้านโคกตะเคียน จำนวน 20 คน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนท่านผู้หญิงสุประภาดา เกษมสันต์ จำนวน 24 คน โรงเรียนบ้านปราสาทเบง จำนวน 18 คน โรงเรียนเพียงหลวง 8 จำนวน 11 คน และโรงเรียนบ้านสกล จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 223 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบักจรัส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (ประสาธน์ เถลิง, 2566: 36-137) ด้วยวิธีจับสลาก โดยใช้ห้องเรียนซึ่งมีนักเรียนคละความสามารถเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง เศษส่วน จำนวน 14 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวม 14 ชั่วโมง ดังนี้
แผนที่ 1 อ่าน เขียนเศษส่วน
แผนที่ 2 อ่าน เขียนเศษส่วน
แผนที่ 3 เปรียบเทียบเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
แผนที่ 4 เปรียบเทียบเศษส่วนตัวเศษเท่ากัน
แผนที่ 5 เรียงลำดับเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
แผนที่ 6 เรียงลำดับเศษส่วนตัวเศษเท่ากัน

- แผนที่ 7 การบวกเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 8 การบวกเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 9 การลบเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 10 การลบเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 11 โจทย์ปัญหาการบวกเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 12 โจทย์ปัญหาการบวกเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 13 โจทย์ปัญหาการลบเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน
- แผนที่ 14 โจทย์ปัญหาการลบเศษส่วนตัวส่วนเท่ากัน

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้วัดผลสัมฤทธิ์เรื่อง เศษส่วน หลังเรียน เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้วัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียน เป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment Research) ซึ่งดำเนินการทดลองกลุ่มเดียว โดยการวัดผลหลังเรียน (Post-test Only Design) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนการเรียนรู้เรื่อง เศษส่วน
2. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง เศษส่วน จำนวน 14 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาทดสอบ หลังเรียน
3. ทดสอบหลังเรียน (Post-test) กับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มทดลองหลังการเรียน ใช้เวลาในการทดลอง จำนวน 1 ชั่วโมง แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พร้อมทั้งเก็บข้อมูลไว้
4. ทดสอบหลังเรียน (Post-test) กับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วไปทดสอบกับ กลุ่มทดลองหลังการเรียน ใช้เวลาในการทดลอง จำนวน 1 ชั่วโมง แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้พร้อม ทั้งเก็บข้อมูลไว้

5. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์
 - 1.1 ความเที่ยงตรง ระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์ที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมิน ข้อสอบจำนวน 40 ข้อ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จำนวน 39 ข้อ แสดงว่าผ่านเกณฑ์ 39 ข้อ
 - 1.2 ความยากของข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากรายข้อระหว่าง 0.20-0.80 จำนวน 20 ข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าความยากรายข้อตั้งแต่ 0.29-0.71
 - 1.3 อำนาจจำแนกตามวิธีของเบรนนัน คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 20 ข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.43-0.71
 - 1.4 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

2. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา

2.1 ความเที่ยงตรง ระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์ที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินข้อสอบจำนวน 10 ข้อ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จำนวน 9 ข้อ แสดงว่าผ่านเกณฑ์ 9 ข้อ

2.2 ความยากของข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบที่มีความยากรายข้อระหว่าง 0.20-0.80 จำนวน 5 ข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าความยากรายข้อตั้งแต่ 0.54-0.66

2.3 อำนาจจำแนกตามวิธีของเบรนนัน คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 5 ข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.31-0.54

2.4 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำผลคะแนนจากการทดสอบหลังเรียนมาวิเคราะห์หา ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนกับเกณฑ์ โดยใช้สถิติ One Sample t-test

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนกับเกณฑ์โดยใช้สถิติ One Sample t-test

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	% of Mean	S.D.	t	p-value
หลังเรียน	20	16.05	80.25	2.86	3.210*	.003

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	% of Mean	S.D.	t	p-value
หลังเรียน	20	32.50	81.25	7.06	2.851*	.005

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง เศษส่วน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ที่ดีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในด้านเนื้อหา กิจกรรม ระยะเวลา นำไปปรับปรุงแก้ไขจนได้การจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบกับการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้แสดงความคิดของตนเองและมีการวาดรูปที่เป็นรูปธรรมเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับจากง่ายไปยาก มีการติดตาม แนะนำช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ ตามศักยภาพ มีขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาที่ชัดเจนทำให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เข้าใจปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาได้ง่ายขึ้น อีกทั้งใช้ควบคู่กับบาร์โมเดลที่เป็นการวาดภาพจากความคิดในการกำหนดความสัมพันธ์ของสถานการณ์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในการดำเนินการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง ทิศทาง ทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yeap (2008: 198) ที่ว่าบาร์โมเดลเป็นวิธีการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์วิธีหนึ่งที่ใช้การวาดรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าเป็นแบบจำลองในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ และพัฒนาการคิดทางพีชคณิตของนักเรียน ให้ดีขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณกัณฑ์ ศรีโนนยาง (2566: 89-90) ที่ได้ทำการวิจัยการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับบาร์โมเดล โรงเรียนหนองแขงวิทยา อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 16.21 คิดเป็นร้อยละ 81.05 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับนิชาภัทร แยมนวน (2564: 1-2) ที่ได้ทำการวิจัยผลการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับเทคนิคบาร์โมเดลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดเกาะแก้ว พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 23.18 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการประเมินความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน และการแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน ประกอบกับการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ และมีอิสระทางความคิด การแก้โจทย์ปัญหาของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากการให้อิสระทางความคิด และยังมีบาร์โมเดลช่วยให้มองภาพการแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เข้าใจปัญหาได้

มากยิ่งขึ้น และมองภาพการแก้ปัญหาได้ชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอน การวาดบาร์โมเดลนั้นผู้เรียนวาดออกมาซึ่งมีความแตกต่างกัน ทำให้รู้สึกสนุกสนานในการเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 121) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ คือความสามารถในการคิด กระบวนการวิเคราะห์ และหาคำตอบโดยใช้ทักษะ การคิดคำนวณ และตรวจคำตอบเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร พานิช (2563: 1-2) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางสะพาน พบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับดารณีเกตุประกอบ (2564: 63) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาร่วมกับเทคนิคบาร์โมเดล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระอေး พบว่า ค่ามัธยฐานหลังเรียนของคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา เท่ากับ 38.00 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนที่จะนำการจัดการเรียนรู้ไปใช้จะต้องศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ของการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจ ขั้นตอนของการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การวาดภาพบาร์โมเดลของนักเรียน นักเรียนอาจเกิดการสับสนเกี่ยวกับประเด็นของปัญหา ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรมคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำแนวทาง เพื่อจะได้ช่วยให้การดำเนินการสอนเป็นไปด้วยดี และประสบผลสำเร็จ

1.2 การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติมากที่สุด ควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้และการเสริมแรงจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น เชื่อมโยงความรู้จากนามธรรมไปสู่รูปธรรม ครูผู้สอนเป็นผู้สร้างสถานการณ์ปัญหา การใช้คำถามที่ทำให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น ให้อิสระทางความคิดแก่นักเรียน และการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์นั้นจะต้องเน้นการคิดอย่างเป็นระบบ

1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดลครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเวลาในการทำกิจกรรม ควรดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อนักเรียนสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมให้เสร็จทันเวลา และเหลือเวลาเรียนในการสะท้อนผลการเรียนเพื่อปรับปรุง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับบาร์โมเดลควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

2.2 ควรประเมินความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์อื่นนอกเหนือจากการคำนวณ การจำแนก การจัดหมวดหมู่ การเชื่อมโยง และการสรุปความ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2575**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กฤษณกัณฑ์ ศรีโนนยาง. (2566). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ร่วมกับบาร์โมเดล. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณิศร พานิช. (2563). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2557). **เทคนิคการใช้คำถามพัฒนาการคิด**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ณิชาภัทร แยม่นวน. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับเทคนิคบาร์โมเดลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดารณี เกตุประกอบ. (2564). การศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาการบวก และการลบ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยาพร้อมกับเทคนิคบาร์โมเดลสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(83), 63-71.
- ทิตินา แคมมณี. (2562). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2566). **วิจัยการเรียนรู้การสอน**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนบ้านบักจิ้ง. (2566). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). **ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). **การวัดผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กทม: ประสานการพิมพ์.



- สุรชัย อินทสังข์. (2558). การสอนแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้บาร์โมเดล (Bar Model) ในสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย*, 43(194), 27-30.
- เสนห์ หมายจากกลาง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง Model Method และ Algebraic Method. *วารสารวิชาการ*, 16(1): 16-27.
- อัมพร ม้าคนอง. (2553). *ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: การพัฒนาเพื่อพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Thirunavukkarasu, M. (2014, January). **Effectiveness of BAR MODEL in enhancing the learning of mathematics at primary level**. Retrieved December 28, 2024, from <http://ijter.com/pdf%20files%20folder/JANUARY2014/totalpdfjanuary2014.pdf>.
- Yeap, B. H. (2008). **Using a Model Approach to Enhance Algebraic Thinking in the Elementary School Mathematics Classroom**. *Algebra and algebraic thinking in school mathematics*. (pp. 195-209).
- Yeap, B.H. (2015). **Bar Modeling**. Singapore: Marshall Cavendish Education.
- Yueh, M.L & Soo, V.L (2014). **Mathematical problem solving: The Bar Model Method**. Singapore: Scholastic Education International.

การพัฒนารูปแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
Development of a Model for Reducing Suicide Problems with a Community-based
Vaccine in Wiang Sa District, Nan Province

กฤติพงศ์ ทิพย์ล้อย

โรงพยาบาลเวียงสา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

Krittipong Thip Luis

Wiang Sa Hospital, Nan Provincial Public Health Office

E-mail: kritwee@gmail.com

รับบทความ: 13 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 4 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 5 พฤศจิกายน 2568

Received: September 13, 2025; Revised: November 4, 2025; Accepted: November 5, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 2. เพื่อพัฒนาและดำเนินกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน วัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน และ 3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายจำนวน 40 ราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุและปัจจัยเสี่ยงการฆ่าตัวตายเป็นอำเภอเวียงสา พ.ศ. 2567-2568 มีจำนวน 19 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-59 ปี (68.42%) วิธีการฆ่าตัวตายคือการแขวนคอ (63.16%) ใช้สารพิษ (21.05%) ใช้ปืน (15.79%) ปัจจัยเสี่ยง (สภาวะพื้นฐาน) คือโรคทางกาย มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคไตวายเรื้อรัง (47.37%) รองลงมาคือโรคด้านจิตเวช (26.32%) ติดสุรายาเสพติด (26.32%) ปัจจัยกระตุ้น คือปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว การทะเลาะกับคนใกล้ชิด เกิดความน้อยใจ (47.37%) ความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย (42.11%) ปัญหาทางเศรษฐกิจ มีหนี้สิน ตกงาน ไม่มีรายได้ (10.53%) 2) รูปแบบกิจกรรมในชุมชนประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) สสำรวจกลุ่มเป้าหมายที่มีภาวะเสี่ยงการฆ่าตัวตายและโรคซึมเศร้า 2. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพใจ 3. เสริมสร้างทักษะการรับมือและแก้ไขปัญหา 4. สร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคม 5. ส่งเสริมสภาวะที่ดีและลดปัจจัยเสี่ยงด้านพฤติกรรม 6. การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิต 7. ติดตามและประเมินผล 3) ด้านประสิทธิผลพบว่าอัตราการพยายามฆ่าตัวตาย ลดลง หลังการจัดกิจกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.74)

คำสำคัญ : การพัฒนา; วัคซีนใจ; การฆ่าตัวตาย

Abstract

This research study on the development of a model for reducing suicide problems using the Heart Vaccine in the community in Wiang Sa District, Nan Province, has three objectives: 1. To study the causes and risk factors of suicide among people in Wiang Sa District,

Nan Province; 2. To develop and implement the Heart Vaccine activity in the community to strengthen morale and reduce risk factors of suicide among people in Wiang Sa District, Nan Province; and 3. To evaluate the effectiveness of the Heart Vaccine in the community to reduce suicide among people in Wiang Sa District, Nan Province. This participatory action research was conducted with 40 network partners and a sample of 400 people.

The research results found that 1) Causes and risk factors of successful suicide in Wiang Sa District in 2024-2025, there were 19 cases, most of whom were male, aged 20-59 years (68.42%). The suicide methods were hanging (63.16%), using toxic substances (21.05%), and using guns (15.79%). Risk factors (underlying conditions) were physical illnesses, cancer, high blood pressure, diabetes, chronic kidney disease (47.37%), followed by psychiatric illnesses (26.32%), alcohol and drug addiction (26.32%). Triggers were family relationship problems, quarrels with close people, feeling discouraged (47.37%), suffering from illness (42.11%), economic problems, debt, unemployment, no income (10.53%). 2) The community activity format consisted of 7 steps: 1) Survey the target group at risk of suicide and depression 2. Provide knowledge and understanding about mental health 3. Strengthen coping and problem-solving skills 4. Create a social support network 5. Promote good health and reduce behavioral risk factors 6. Access to mental health services 7. Monitor and evaluate 3) In terms of effectiveness, it was found that the suicide attempt rate decreased. After organizing the activity, participants were highly satisfied overall ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.74)

Keywords: Development; Heart Vaccine; Suicide

บทนำ

ในยุคปัจจุบันปัญหาสุขภาพจิตกำลังกลายเป็นวิกฤติที่แฝงตัวอย่างเงียบงันในสังคมไทย ท่ามกลางกระแสแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญของเทคโนโลยี ผู้คนจำนวนไม่น้อยกลับต้องเผชิญกับความโดดเดี่ยวทางอารมณ์ การขาดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และความเปราะบางทางจิตใจที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อชีวิตไม่เป็นดังหวัง ปัญหาสะสมจนเกินรับไหว ความเจ็บปวดที่มองไม่เห็นก็อาจนำไปสู่จุดจบที่ไม่มีวันหวนคืน การฆ่าตัวตาย องค์การอนามัยโลก(WHO ,2019) รายงานว่า ในแต่ละปีมีผู้เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายมากกว่า 700,000 รายทั่วโลก หรือประมาณ 1 คนในทุก ๆ 40 วินาที และการฆ่าตัวตายยังเป็นหนึ่งในสาเหตุการเสียชีวิตอันดับต้น ๆ ของประชากรวัยทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุ แนวโน้มนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางเท่านั้น แต่เกิดขึ้นในทุกประเทศ ทุกชนชั้น และทุกบริบททางสังคม โดยในประเทศไทย ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตระบุว่า อัตราการฆ่าตัวตายของประชาชนยังคงสูงกว่า 6 คนต่อแสนประชากรต่อปี และพบมากในเขตภาคเหนือ ซึ่งมีทั้งปัจจัยด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเข้าถึงบริการสุขภาพจิตที่เป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญ

จังหวัดน่าน โดยเฉพาะอำเภอเวียงสา เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของงานสุขภาพจิตและยาเสพติด อำเภอเวียงสา (2566) พบว่าในปีงบประมาณ 2566 มี

ประชาชนในพื้นที่เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายถึง 14 ราย คิดเป็นอัตรา 20 คนต่อแสนประชากร สูงกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ที่ไม่เกิน 6 คนอย่างมีนัยสำคัญ แม้ในปีงบประมาณ 2567 ตัวเลขจะลดลงเล็กน้อยเหลือ 13 ราย แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับที่ต้องเฝ้าระวังอย่างเร่งด่วน สถิติยังพบว่า การพยายามฆ่าตัวตายไม่สำเร็จมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีมากถึง 45 รายในปี 2566 และ 17 รายในปี 2567 ซึ่งสะท้อนว่า มีคนอีกจำนวนมากที่ยัง “อยู่รอด” ท่ามกลางความเปราะบางของจิตใจ และกำลัง “รอความช่วยเหลือ” ที่อาจยังมาไม่ถึง รูปแบบการฆ่าตัวตายที่พบในพื้นที่ ได้แก่ การผูกคอ กินยาฆ่าแมลง ใช้ของมีคม หรือการกินยาเกินขนาด ซึ่งล้วนสะท้อนถึงระดับของความรุนแรงและเจตนาที่จริงจังของผู้ประสบปัญหา ปัจจัยเสี่ยงที่พบ ได้แก่ โรคซึมเศร้า (MDD), ภาวะจิตเภท, ความทุกข์จากโรคเรื้อรัง, ความพิการทางกายภาพ, ปัญหาหนี้สิน ความขัดแย้งในครอบครัว ภาวะติดสุรา และความโดดเดี่ยวทางสังคม (โรงพยาบาลเวียงสา, 2566)

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์ที่ดูมืดมนนี้ ยังมีแนวทางการส่งเสริมสุขภาพจิตเชิงบวกที่ปรากฏผ่านแนวคิด “วัคซินใจ” ซึ่งริเริ่มโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยวัคซินใจเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ที่ไม่เพียงสร้างขึ้นเพื่อต่อต้านความทุกข์ในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลสู่ครอบครัวและชุมชน วัคซินใจในชุมชน คือรูปแบบการสร้างเกราะป้องกันที่ทำให้ผู้คนในพื้นที่สามารถรับมือกับวิกฤติด้วยพลังของตนเอง ด้วยความเชื่อมโยงทางสังคมที่เข้มแข็ง ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และกลไกการมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการดูแลกันและกัน (ศูนย์สุขภาพจิตที่ 1, 2567) องค์ประกอบของวัคซินใจในชุมชนประกอบด้วย 4 แกนหลัก ได้แก่ 1) ความปลอดภัย การรู้สึกว่าจะอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ตัดสิน ไม่ตอกย้ำ 2) ความสงบ การเข้าถึงภาวะที่จิตใจไม่ถูกรบกวนจากภายนอก 3) ความหวัง ความเชื่อว่าอนาคตยังเปลี่ยนแปลงได้ และ 4) ความเข้าใจ ความสามารถในการเห็นคุณค่าและยอมรับความแตกต่างของกันและกัน (ศูนย์สุขภาพจิตที่ 1, 2567) การดำเนินงานวัคซินใจในอำเภอเวียงสาเริ่มมีการนำร่องในหลายพื้นที่ ผ่านกิจกรรมเวทีชุมชน แบบประเมินสุขภาพจิต กราฟใยแมงมุม และกระบวนการออกแบบแผนปฏิบัติการรณรงค์ระหว่างภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้นำชุมชน และครอบครัวของผู้มีภาวะเสี่ยงแม้แนวทางดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงระบบที่สามารถ “พัฒนาเป็นรูปแบบ” ที่ชัดเจน และนำไปใช้จริงอย่างครอบคลุม

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซินใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงพื้นที่ในการพัฒนาแบบการลดปัญหาการฆ่าตัวตายที่อิงบริบทของชุมชนและใช้แนวคิดวัคซินใจเป็นเครื่องมือหลักผ่านการศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยเสี่ยง การออกแบบกิจกรรมที่เสริมสร้างพลังใจ และการประเมินประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญคืองานวิจัยนี้มีได้เพียงมุ่งหวัง “ลดตัวเลขการฆ่าตัวตาย” เท่านั้นหากแต่ตั้งเป้าที่จะเปลี่ยนพื้นที่ความเศร้าให้เป็นพื้นที่ความหวังโดยการฟื้นฟูความสัมพันธ์ในชุมชน เสริมพลังให้ครอบครัวเป็นหน่วยดูแลสุขภาพจิตเบื้องต้นและสร้างความรู้เท่าทันแก่คนในชุมชนว่าทุกคนสามารถเป็นผู้เยียวยาได้แม้ไม่ใช่หมอหรือจิตแพทย์การสร้างวัคซินใจจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของสุขภาพจิตแต่คือการปลุกหัวใจของชุมชนให้ตื่นรู้ ยืนหยัด และไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
2. เพื่อพัฒนาและดำเนินกิจกรรมวัคซินใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research PAR) วิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามความสำคัญของประเด็นที่ศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มเปราะบาง คือ ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 65,428 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย, 2567)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งคณะผู้วิจัยทำการสำรวจและประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้อ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่างได้ โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{65,428}{1 + 65,428 \times (0.5)^2}$$
$$n = 391 \text{ คน}$$

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 65,428 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 391 คน ผู้วิจัยจะได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นทั้งหมด 400 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงคุณภาพ (Key Informant) คือ 1.บุคลากรสาธารณสุข 2. พระภิกษุสงฆ์ 3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 5. ผู้นำชุมชน และ 6 นักจิตวิทยา จำนวนทั้งสิ้น 40 คน

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นการศึกษาและการพัฒนารูปแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จากการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายเพื่อนำมาออกแบบการพัฒนารูปแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านจากเครือข่ายชุมชนในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ตามความสำคัญของประเด็นที่ศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่พัฒนามาจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการกำหนดเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวของกรอบแนวคิดซึ่งแบบสอบถามใช้เกณฑ์ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) เครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงกับเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำมาพิจารณาหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (content validity index) ตรวจสอบความถูกต้องโดยมีค่ารวมเท่ากับ 0.69 หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข และผู้วิจัยนำเครื่องมือไปดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายกับประชากรคือ ประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ .70 หลังจากนั้นเมื่อผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจริยธรรมต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพัฒนาเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออกเป็น 7 ระยะ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ระยะที่ 1 การจัดประชุมทีมวิจัย เพื่อชี้แจงความรู้ความเข้าใจและจัดสร้างการจัดสร้างเครื่องมือประกอบการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ประกอบการวิจัย ได้แก่ เครื่องบันทึกภาพและเสียง และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานชุมชน

2) ระยะที่ 2 การตรวจเยี่ยมพื้นที่เบื้องต้น (Community Meeting) เป็นกระบวนการในขั้นตอนเริ่มต้นของการดำเนินงานวิจัย เป็นการบูรณาการวิจัย เข้าถึงพื้นที่ศึกษาของโครงการ โดยการให้นักวิจัยได้เรียนรู้และสัมผัสกับสภาพแวดล้อมชุมชน อย่างใกล้ชิดเพื่อที่จะได้วางแผนการศึกษาวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการวิจัยต่อไป โดยทั่วไปการตรวจเยี่ยมพื้นที่เบื้องต้น เปรียบเสมือนกับการเรียนรู้ “ภูมิสังคม” ของพื้นที่เป้าหมาย อันประกอบด้วยประเด็นการตรวจเยี่ยมในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่ศึกษา เป็นการศึกษาเรียนรู้ข้อมูลทางกายภาพ ชีวภาพ และลักษณะภูมิประเทศของชุมชนเป้าหมาย เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการศึกษารูปแบบการตั้งถิ่นฐาน การกระจายตัวของชุมชน ความสามารถของชุมชน

3) ระยะที่ 3 การลงสำรวจข้อมูลภาคสนาม (Field Study) โดยการคัดเลือกชุมชนเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลในเชิงกายภาพของพื้นที่จังหวัดน่านโดยการทำจดหมายและประสานงานติดต่อเพื่อขออนุญาตทำวิจัยกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลชุมชนในโซนใต้ไปยังโรงพยาบาลน่าน

4) ระยะที่ 4 การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการเข้าพบพูดคุย โดยทั่วไปนักวิจัยจะให้ผู้นำทางซึ่งเป็นบุคคลในพื้นที่ซึ่งเป็นที่รู้จักของสมาชิกในชุมชนเป็นผู้ประสานให้เกิดการพบปะพูดคุย โดย ประเด็นของการพบปะพูดคุยประกอบด้วย

- การแนะนำตัวของคณะผู้วิจัย
- การชี้แจงวัตถุประสงค์/กระบวนการวิจัยและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
- การสอบถามประเด็นสำคัญ
- การเตรียมพร้อมในการศึกษา/สำรวจ/การสนทนากลุ่มเจาะจง

การเก็บข้อมูลทุกครั้ง ผู้วิจัยได้จดบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อสามารถจดจำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือบางครั้งใช้วิธีการบันทึกเทปในการสัมภาษณ์ สำหรับบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกทันทีที่สังเกตเห็น โดยใช้เวลาในช่วงตอนกลางคืนในการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเทป นอกจากนี้ได้ถ่ายรูปบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อประกอบข้อมูลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอีกด้วย

5) ระยะที่ 5 การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง วัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 คือ เพื่อนำกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน และ ประสิทธิภาพของวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

6) ระยะที่ 6 การจัดพิมพ์เอกสารรายงานวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงรายงานวิจัยและนำเครื่องมือการวิจัยไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ในการจัดทำฉบับสมบูรณ์

7) ระยะที่ 7 การจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ วีดีโอ ผลงานวิจัย วิดีทัศน์นำเสนอ และนวัตกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน รวมทั้งการจัดทำแผ่นพับ หนังสือสรุปองค์ความรู้ เว็บไซต์ และ การเผยแพร่สู่สื่อสารมวลชน สื่อสารสนเทศ วารสาร และการจัดพิมพ์เอกสารรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

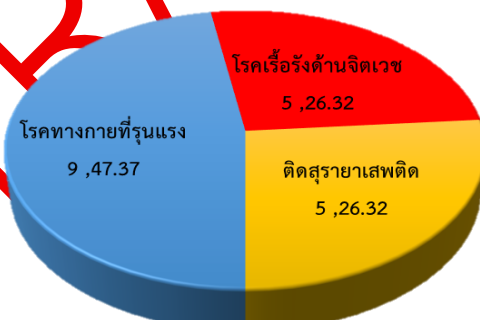
ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สาเหตุปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า วิธีการฆ่าตัวตาย สำเร็จ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ปีพ.ศ. 2567- 2568 มีประชาชนฆ่าตัวตายจำนวนทั้งสิ้น 19 ราย เพศชาย 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 เพศหญิง 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.58 มีอายุระหว่าง 20-59 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 อายุ 60 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.58 วิธีการฆ่าตัวตายส่วนใหญ่ฆ่าตัวตายด้วยวิธีการทำร้ายตนเองคือ การแขวนคอ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.16 ใช้สารพิษ 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.05 และใช้ปืน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.79

สาเหตุการฆ่าตัวตายของประชาชนในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่สาเหตุมาจากความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย (พิการทางตา) โรคจิตเวชที่เป็นอยู่ ปัญหาหนี้สิน มีเพื่อนหายท้อแท้กับโรคที่เป็นอยู่ ทะเลาะกับคนในครอบครัว ภาวะติดสุรา และโรคตับแข็ง สาเหตุของปัญหาดังกล่าว สามารถจำแนกปัจจัยเสี่ยง และปัจจัยกระตุ้นการฆ่าตัวตายในพื้นที่ชุมชนเป้าหมาย ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

จากแผนภาพที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยเสี่ยง (สภาวะพื้นฐานที่เป็นอยู่) ต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านพบว่า ปัจจัยเสี่ยงที่พบมากที่สุดคือ ผู้ตายเกิดโรคทางกายที่รุนแรงคือโรคมะเร็ง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน และโรคไตวายเรื้อรัง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคือ ป่วยด้วยโรคด้านจิตเวช จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.32 และติดสุรายาเสพติด จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.32



แผนภาพที่ 3 ปัจจัยกระตุ้นต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

จากแผนภาพที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยกระตุ้นหรือเหตุการณ์ที่จุดชนวนที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่าผู้ตายมีปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว การทะเลาะกับคนใกล้ชิด ถูกดูด่า โดนตำหนิเกิดความน้อยใจ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.37 เกิดความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.11 และ เกิดผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ มีหนี้สิน ตกงาน ไม่มีรายได้ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.53

จะเห็นได้ว่าปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยกระตุ้นหรือเหตุการณ์ที่จุดชนวน คือโรคทางกายเรื้อรัง ปัญหาครอบครัว สุรา และความทุกข์จากเศรษฐกิจ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่สะท้อนสภาพปัญหาสุขภาพจิตของชุมชนเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักของผู้เข้าร่วมกิจกรรมวัคซีนใจและออกแบบกิจกรรม กำหนดเนื้อหา รูปแบบ และวิธีดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่ม นำไปสู่การวางระบบเฝ้าระวังและการส่งต่อผู้มีภาวะเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมทั้งในด้านสุขภาพจิตและความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานวัคซีนใจสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจริงของพื้นที่

2. กิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การพัฒนากิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนและเครือข่ายร่วมกับภาคีชุมชนในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ใช้แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมวัคซีนใจ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับการพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อำเภอเวียงสาจังหวัดน่าน โดยการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย ได้แก่ 1.บุคลากรสาธารณสุข 2. พระภิกษุสงฆ์ 3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 5. ผู้นำชุมชน และ 6 นักจิตวิทยา จำนวนทั้งสิ้น 40 รูป/คน นำมาซึ่งรูปแบบและผลลัพธ์การขับเคลื่อนกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ภายใต้โครงการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 กระบวนการจัดกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

กระบวนการ	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์
1. การสำรวจและระบุกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการฆ่าตัวตายในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน	1. ค้นหาประชาชนในชุมชนที่มีปัจจัยเสี่ยงสูงต่อการฆ่าตัวตาย เพื่อให้สามารถเข้าถึงและให้ความช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด	ประชาชนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปในอำเภอเวียงสา จังหวัดน่านมีความเสี่ยงสูงต่อการฆ่าตัวตาย จำนวน 120 คน
2. การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพใจ	- จัดการประชุม /เวทีเสวนาในชุมชน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ (นักจิตวิทยา) และบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ มาให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุการฆ่าตัวตาย ผลกระทบของปัญหาครอบครัว และเศรษฐกิจ และความสำคัญของการดูแลสุขภาพ ใจ จิต และ สังคม - จัดสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ สื่อโซเชียลมีเดีย	1. ออกหน่วยให้บริการตรวจคัดกรองสุขภาพ/ให้ความรู้และตระหนักถึงสถานการณ์การฆ่าตัวตายและข้อเสนอแนะมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาฆ่าตัวตาย ณ รพ.สต.ในอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 24 แห่ง ประชาชนเข้ารับบริการ 400 ราย 2. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ เรื่องการเสริมสร้างพลังใจ และวิธีการรับมือกับความเครียดเผยแพร่ออนไลน์ช่องทาง Facebook เว็บไซต์โรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน Facebook: https://www.facebook.com/search/top?q=เว็บไซต์โรงพยาบาล : https://sahospital.go.th/wordpress/2011-01-26-02-39-37/ เกิดภูมิคุ้มกัน 3 ระดับ ได้แก่ <u>ระดับบุคคล</u> คือบุคคลมีความเข้มแข็งทางใจสามารถปรับความคิดให้ยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น <u>ระดับครอบครัว</u> คือครอบครัวมีความเข้าใจกันสามารถปรับตัวเข้าหากันแสดงออกถึงความรักและความห่วงใยกันและกันได้ พร้อมทั้งจะร่วมเผชิญสถานการณ์ปัญหาไปด้วยกัน <u>ระดับชุมชน</u> คือชุมชนมีพลังความร่วมมือร่วมใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเกื้อกูลและแก้ไขปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้นในชุมชนไปด้วยกันโดยมีโรงพยาบาลเป็นศูนย์กลางการประสานให้คำปรึกษาและรักษาโรค วัดเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจิตใจพระสงฆ์เป็นผู้ให้ความรู้ทางธรรมะ ชี้แนะการดำเนินชีวิต
3. การเสริมสร้างทักษะการรับมือและแก้ไขปัญหา	พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการความเครียดและปัญหาชีวิต เพื่อลดความรู้สึกเปราะบางต่อภัยคุกคามภายใต้กิจกรรมการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพองค์รวมด้าน ใจ จิต และสังคม และแก้ไขปัญหาได้ทันที - จัดกลุ่มให้คำปรึกษา จัดกลุ่มเล็กๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยใช้หลักการ motivational interviewing ดูแลสุขภาพด้านร่างกาย จิตวิญญาณ สังคม สิ่งแวดล้อม - กิจกรรมสร้างสรรค์การพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักจิตถาวรนา	

กระบวนการ	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์
	เชิญพระภิกษุสงฆ์ในพื้นที่สอนวิธีการพัฒนาจิตใจ เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด เช่น การทำสมาธิ การฝึกหายใจ เสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์	ตามหลักพุทธธรรม สร้างความสงบทางจิตใจ ผ่านการเทศนาและการปฏิบัติธรรม และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาชีวิต
4. การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมที่เข้มแข็ง	- ฝึกอบรมอาสาสมัครในชุมชน (เช่น อสม. ผู้นำชุมชน) ให้เป็น ผู้เฝ้าระวัง หรือ เพื่อนใจที่สามารถสังเกตสัญญาณเตือนของการฆ่าตัวตาย และให้การช่วยเหลือเบื้องต้น หรือส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม	บุคลากรโรงพยาบาลเวียงสา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้นำชุมชนในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการเข้าถึงบริการและดูแลผู้ป่วยโรคจิต ได้รับแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครใจชุมชน สามารถเฝ้าระวัง สังเกตสัญญาณเตือนของการฆ่าตัวตาย และให้การช่วยเหลือเบื้องต้น พร้อมทั้งประสานส่งต่อมายังโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 44 ราย
5. การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและลดปัจจัยเสี่ยงด้านพฤติกรรม	ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการติดสุราและยาเสพติด - จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับ พิษภัยของสุราและยาเสพติด และผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจ - จัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้คนในชุมชนมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน สร้างมิตรภาพ และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว	1. กิจกรรมการขับเคลื่อนงานสุขภาพจิตเพื่อเสริมสร้างวัคซีนใจในชุมชน สร้างเกราะป้องกันทางจิตใจภายในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายโรงพยาบาลเวียงสา รพ.สต. น้ำบัว และ อบต. น้ำบัว ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบัว อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ คือ กลุ่มเสี่ยงต่อการทำร้ายตัวเอง ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้นำในชุมชน และ อสม. จำนวน 60 ราย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 2. กิจกรรมสร้างสรรค์การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุตามหลักจิตถาวรนา เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด ณ วัดในอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
6. การเข้าถึงบริการช่วยเหลือทางสุขภาพจิตและสังคม	การเข้าถึงบริการช่วยเหลือทางสุขภาพจิตและสังคม - ประชาสัมพันธ์ช่องทางได้แก่ เผยแพร่ข้อมูลติดต่อของ สายด่วนสุขภาพจิต , คลินิกสุขภาพจิตใน	1. ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของชุมชน จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00 2. ประชาชนในชุมชนที่ต้องการความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตและการเจ็บป่วย ได้รับการดูแลทางสังคมจิตใจและได้รับการรักษาทันทั่วทั้งที่โดย

กระบวนการ	วิธีดำเนินการ	ผลลัพธ์
	โรงพยาบาลเวียงสา และ หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ - พัฒนาระบบการส่งต่อ (referral system) ที่ชัดเจนและ รวดเร็วสำหรับผู้ป่วย โรคจิตเวช หรือผู้ที่มีประวัติทำร้ายตนเอง ไป ยังแพทย์หรือนักจิตวิทยาอย่าง เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็น ความลับ	การเปิดเผยความลับ จำนวน 44 ราย คิดเป็น ร้อยละ 36.67 3. พัฒนาแนวทางการดูแลช่วยเหลือและการส่ง ต่อภาคีเครือข่าย จำนวน 1 โปรแกรม
7. การติดตามและ ประเมินผล	- ตรวจสอบประสิทธิภาพของ กิจกรรม - จัดให้มีระบบการติดตามผล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นระยะ - ประเมินการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยเสี่ยงและระดับพลังใจ	แต่งตั้งคณะทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ <u>ระดับครอบครัว</u> คือสมาชิกในครอบครัวที่มี ความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย <u>ระดับชุมชน</u> คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสม.) ผู้นำชุมชน <u>ระดับหน่วยงาน</u> คือ บุคลากรทางการแพทย์ นักจิตวิทยา โรงพยาบาลเวียงสา รวมจำนวน ทั้งสิ้น 44 ราย ทำหน้าที่ ติดตามเฝ้าระวัง สังเกตสัญญาณเตือน ของการฆ่าตัวตายในชุมชน และให้การช่วยเหลือ เบื้องต้นกรณีมีความเสี่ยงสูงส่งต่อไปยัง โรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่านเพื่อรับการ รักษาทันที
ผลลัพธ์ ก่อน - หลัง การจัดกิจกรรมวัดชี้ใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายใน ประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ก่อนจัดกิจกรรม ปีงบประมาณ 2567 (1ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567) ผู้ป่วยเข้ามารับบริการการรักษาที่คลินิกจิตเวชและยาเสพติดโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 4,807 ราย จำนวนผู้ที่พยายามฆ่าตัวตาย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 17 ราย หลังจัดกิจกรรม ปีงบประมาณ 2568 (1ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568) ผู้ป่วยเข้ามารับบริการการรักษาที่คลินิกจิตเวชและยาเสพติดโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 1,580 ราย จำนวนผู้ที่พยายามฆ่าตัวตายอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 11 ราย ผลการดำเนินกิจกรรม พบว่า อัตราการพยายามฆ่าตัวตายอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ลดลง		

3. ประสิทธิภาพของวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

(N = 120)

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
1. เข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	3.83	0.65	มาก
2. มีคำอธิบายขั้นตอนการใช้งานอย่างชัดเจน	3.81	0.74	มาก
ด้านกระบวนการปฏิบัติงานให้บริการ			
3. มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.84	0.73	มาก
4. มีขั้นตอนการใช้งานสะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.82	0.66	มาก
ด้านคุณภาพการบริการ			
5. ทำให้มีความเข้าใจในเรื่องสุขภาพจิตมากขึ้น	3.98	0.72	มาก
6. การเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไปใช้ในแก้ไขปัญหาสุขภาพกาย ใจ จิต และสังคมได้	3.90	0.71	มาก
7. ได้รับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพได้ทันทั่วถึง	3.83	0.76	มาก
8. มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	3.87	0.72	มาก
ด้านพฤติกรรมบริการ/บุคลากร			
9. เจ้าหน้าที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานให้บริการ	3.94	0.78	มาก
10. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน/ให้บริการ	4.01	0.75	มาก
11. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ให้บริการ เช่น การให้คำแนะนำ ตอบคำถาม/ข้อสงสัย ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.02	0.77	มาก
12. เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน/ให้บริการไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ	4.09	0.74	มาก
13. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ	4.00	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.74	มาก

จากตารางที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมวัคซีนใจในอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีประสิทธิภาพสูงและได้รับความพึงพอใจอย่างมากจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน คุณภาพของบุคลากรผู้ให้บริการ และ ความสามารถของกิจกรรมในการเพิ่มความเข้าใจด้านสุขภาพจิต รวมถึงการนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง ซึ่ง

เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังใจและลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย การที่กิจกรรมได้รับการประเมินในระดับ มาก ในทุกข้อ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวได้ออกแบบและดำเนินการมาอย่างดี ครอบคลุมทั้งในเรื่องของความสะดวกในการเข้าถึง กระบวนการที่ชัดเจน เนื้อหาที่มีประโยชน์ และการบริการที่ประทับใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่การสร้างวัดขึ้นใจในชุมชนของกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่เน้นการให้ความรู้ การเสริมสร้างทักษะ และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน โดยมีบุคลากรและภาคีเครือข่ายในสังคมที่มีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวัดขึ้นใจครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญ “การพัฒนารูปแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัดขึ้นใจในชุมชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สาเหตุ ปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า สาเหตุการฆ่าตัวตาย สำเร็จ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ปีพ.ศ. 2567- 2568 มีประชาชนฆ่าตัวตายจำนวนทั้งสิ้น 19 ราย เพศชาย 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 เพศหญิง 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.58 มีอายุระหว่าง 20-59 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.42 อายุ 60 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.58 วิธีการฆ่าตัวตายส่วนใหญ่ฆ่าตัวตายด้วยวิธีการทำร้ายตนเองคือ การแขวนคอ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.16 ใช้สารพิษ 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.05 และใช้ปืน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.79 ปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีปัจจัยเสี่ยงคือ สภาพะพื้นฐานที่เป็นอยู่ และปัจจัยกระตุ้นคือเหตุการณ์ที่จุดชนวนที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจฆ่าตัวตาย จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยเสี่ยง (สภาพะพื้นฐานที่เป็นอยู่) ต่อการฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสาที่พบมากที่สุดคือ ผู้ตายเกิดโรคทางกายที่รุนแรงคือโรคมะเร็ง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน และโรคไตวายเรื้อรัง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคือ บวญด้วยโรคด้านจิตเวช จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.32 และติดสุรายาเสพติด จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.32 ปัจจัยกระตุ้นหรือเหตุการณ์ที่จุดชนวนที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจฆ่าตัวตายของประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ผู้ตายมีปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว การทะเลาะกับคนใกล้ชิด ถูกดูดา โดนตำหนิเกิดความน้อยใจ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.37 เกิดความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.11 และ เกิดผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ มีหนี้สินตกงาน ไม่มีรายได้ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.53 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกมล สำอางค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยายามฆ่าตัวตาย โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้พยายามฆ่าตัวตายเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน จำนวน 121 ราย คิดเป็น ความชุกเท่ากับ ร้อยละ 0.32 ของจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยในทั้งหมดในช่วงเวลาเดียวกัน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.7 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 48.8 ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (20-29 ปี) ร้อยละ 30.6ส่วนใหญ่มัธยมศึกษา การศึกษาชั้นมัธยมศึกษา ร้อยละ 65.3 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 41.3 เป็นการฆ่าตัวตายเอง ครั้งแรก ร้อยละ 71.1 ใช้วิธีกินยาเกินขนาด ร้อยละ 39.7 มีสาเหตุมาจากปัญหาความสัมพันธ์ ร้อยละ 70.2 ผู้พยายามฆ่าตัวตายได้รับการวินิจฉัยเป็นภาวะปรับตัวผิดปกติ ร้อยละ 37.2 และโรคซึมเศร้า ร้อยละ 36.4

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบการจัดกิจกรรมวัดขึ้นใจในชุมชนเสริมสร้างพลังใจลดปัจจัยเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) การสำรวจและระบุกลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการลงพื้นที่ตรวจคัดกรองสุขภาพใจ (Mental Health Check-in) โดยใช้ข้อมูลสาธารณสุขและการคัดกรองชุมชน จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคัดกรอง 400 ราย มีแนวโน้มต่อการฆ่าตัวตายและภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้า จำนวน 120 ราย 2) การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพใจ วิธีดำเนินการ จัดประชุม/เสวนาในชุมชนโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ (นักจิตวิทยา) และบุคลากรทางการแพทย์ มาให้ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุการฆ่าตัวตาย ผลกระทบของปัญหาครอบครัว/เศรษฐกิจ และความสำคัญของการดูแลสุขภาพกาย ใจ จิตและสังคม รวมถึงผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ 3) การเสริมสร้างทักษะการรับมือและแก้ไขปัญหา วิธีดำเนินการ พัฒนาทักษะการจัดการความเครียดและปัญหาชีวิตผ่านการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพองค์รวม จัดกลุ่มให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยใช้หลักการ motivational interviewing และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพะผู้สูงอายุตามหลักจิตวิทยา เช่น เชิญพระภิกษุสอนการพัฒนาจิตใจ การทำสมาธิ และการฝึกหายใจ 4) การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมที่เข้มแข็ง วิธีดำเนินการ ฝึกอบรมอาสาสมัครในชุมชน (เช่น อสม. ผู้นำชุมชน) ให้เป็นผู้เฝ้าระวังหรือเพื่อนใจ เพื่อสังเกตสัญญาณเตือนการฆ่าตัวตายและให้การช่วยเหลือเบื้องต้นหรือส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีบุคลากรและอาสาสมัครได้รับการฝึกอบรมและแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครใจชุมชน รวม 44 ราย 5) การส่งเสริมสุขภาพที่ดีและลดปัจจัยเสี่ยงด้านพฤติกรรม วิธีดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของสุราและยาเสพติด และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว โดยมีการขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคีเครือข่าย 6) การเข้าถึงบริการช่วยเหลือทางสุขภาพจิตและสังคม วิธีดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อสายด่วนสุขภาพจิต คลินิกสุขภาพจิตในโรงพยาบาลเวียงสา และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ พัฒนาระบบการส่งต่อ (referral system) ที่ชัดเจนและรวดเร็วสำหรับผู้ป่วยจิตเวชหรือผู้ที่มีประวัติทำร้ายตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นความลับ 7) การติดตามและประเมินผล วิธีดำเนินการ ตรวจสอบประสิทธิภาพของกิจกรรม จัดระบบการติดตามผลผู้เข้าร่วมเป็นระยะ และประเมินการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเสี่ยงและระดับพลังใจ ผลลัพธ์ของกิจกรรม พบว่า 1) หลังจัดกิจกรรมอัตราการพยายามฆ่าตัวตายในอำเภอเวียงสา จังหวัดน่านลดลง 2) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 3) ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของชุมชน 120 ราย (ร้อยละ 100.00) 4) ประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตและการเจ็บป่วยได้รับการดูแลทางสังคมจิตใจและได้รับการรักษาทันที่ทั้งที่โดยการปิดเป็นความลับ จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.67 5.) มีการพัฒนาแนวทางการดูแลช่วยเหลือและการส่งต่อภาคีเครือข่าย 1 โปรแกรม 6) ได้คณะทำงาน 3 ระดับ (ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน) รวม 44 ราย เพื่อเฝ้าระวังและและการช่วยเหลือผู้ป่วยในพื้นที่อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ภะระภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบเพื่อป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า จังหวัดอุดรธานี” งานวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพยายามฆ่าตัวตาย เพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายในกลุ่มผู้ป่วยโรคซึมเศร้า และประเมินผลรูปแบบ โดยแบ่งการวิจัยไว้ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพยายามฆ่าตัวตายในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบด้วยการวิจัยเอกสารเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและพัฒนารูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มก่อนทดลองนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติ และประเมินผล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แนวการสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์

ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการฆ่าตัวตาย ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะโรคซึมเศร้าสัมพันธ์ภาพในครอบครัวไม่ดี ได้รูปแบบการป้องกันการพยายามฆ่าตัวตาย ประกอบด้วย 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) พัฒนาระบบการค้นหาคัดกรอง 3) สนับสนุนการมีส่วนร่วม 4) พัฒนาระบบข้อมูล ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้ป่วยมีภาวะซึมเศร้าลดลง ความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายลดลง ครอบครัวให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วย มีระบบการป้องกันการฆ่าตัวตายที่ได้มาตรฐาน ภาควิชาการมีบทบาทดำเนินงานร่วมกัน โดยสรุปรูปแบบสามารถป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายในผู้ป่วยโรคซึมเศร้าได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม วัคซีนใจในชุมชน เพื่อลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จากการประเมินของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 120 คน พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวัคซีนใจในชุมชนเพื่อลดการฆ่าตัวตายในประชาชน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า 1) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ถูกออกแบบมาให้เข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และมี ค่าอธิบายขั้นตอนการใช้งานที่ชัดเจน ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกสบายใจและไม่ติดขัดในการเข้าร่วม 2) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ให้บริการ มีความทันสมัยก็เป็นอีกหนึ่งจุดเด่น คือการใช้หลักการ motivational interviewing ดูแลสุขภาพด้านร่างกาย จิตวิญญาณ สังคมสิ่งแวดล้อม ขั้นตอนการใช้งานที่สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งช่วยให้การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านคุณภาพการบริการ ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความเข้าใจในเรื่องสุขภาพจิตมากขึ้น อย่างเห็นได้ชัด และที่สำคัญที่สุดคือ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปใช้ในการแก้ไขปัญาสุขภาพกาย ใจ จิต และสังคมในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ ยังมั่นใจว่าตนเองจะ ได้รับการดูแลและส่งเสริมรักษาสุขภาพได้ทันทั่วทั้งที่ และกิจกรรมมี คุณภาพมาตรฐาน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 4) ด้านพฤติกรรมบริการและบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท และความเป็นมืออาชีพของทีมงาน บุคลากรทุกคน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ มี ความรู้ความสามารถ ในการให้คำแนะนำ ตอบข้อสงสัย และช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ความเต็มใจและความพร้อม ในการให้บริการ ปฏิบัติงานด้วย ความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และรักษา ความตรงต่อเวลา สิ่งเหล่านี้สร้างความไว้วางใจและความรู้สึกอบอุ่นให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย ศิริทองถาวร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยประเมินผลเกี่ยวกับโครงการป้องกันการฆ่าตัวตายระดับชาติ ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานด้านการป้องกันการฆ่าตัวตายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยการศึกษาใช้แบบผสมรูปแบบลู่เข้า วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในช่วงเวลาเดียวกัน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ภาครัฐกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข กลุ่มบุคลากรนอกสังกัดสาธารณสุข กลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มญาติ/ผู้ดูแลหลัก ในเขตสุขภาพที่ 1 4 6 12 ช่วงระยะที่1 (ปี 2560-2563) จำนวน 144 ช่วงระยะที่ 2 (ปี 2564-2565) จำนวน 143 คนส่วนเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจความคิดเห็น ผู้รับบริการ และญาติ/ผู้ดูแลหลัก ในเขตสุขภาพที่ 1-12 ช่วงระยะที่1 (ปี 2560-2563) จำนวน 236 คน ช่วงระยะที่ 2 (ปี 2564-2565) จำนวน 227 คน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปี 60-63 ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาการฆ่าตัวตายในชุมชนน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 36.4) อีกทั้งผู้รับบริการและญาติมีความพึงพอใจน้อยถึงน้อยที่สุด(ร้อยละ 31.4, 26.8) ด้านการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคมด้านสุขภาพจิตไม่ทั่วถึงถึง แต่ช่วงปี 2564-2565 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากถึงมากที่สุดต่อความรู้ความสามารถด้านสุขภาพจิตของบุคลากร (ร้อยละ86.02) มีความคิดอยากมีชีวิตอยู่

หลังจากได้รับบริการ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการดูแลสุขภาพจิตตนเอง (ร้อยละ81.61) และนำความรู้การป้องกันปัญหาการฆ่าตัวตายไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข (ร้อยละ82.35)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

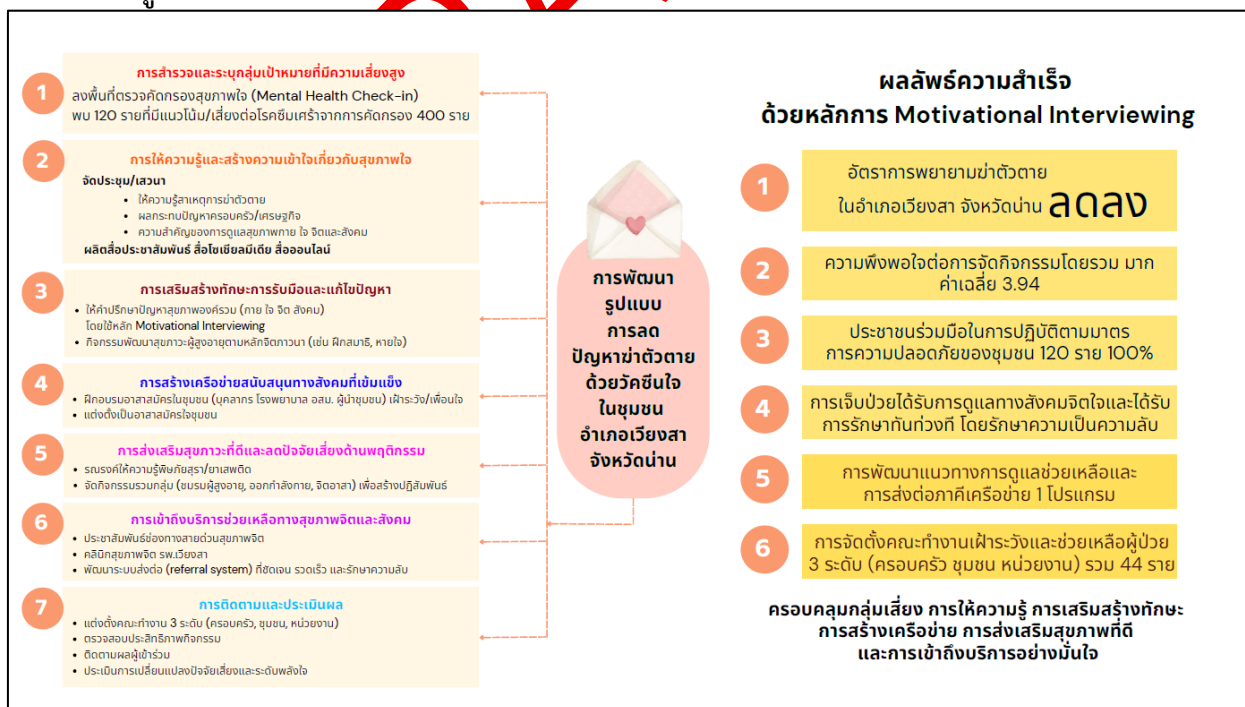
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 พัฒนากิจกรรม วัคซีนใจ สำหรับกลุ่มเปราะบางเฉพาะ เช่น ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้มีหนี้สิน หรือผู้ติดสุรา/ยาเสพติด และประเมินประสิทธิผลเฉพาะกลุ่ม
- 1.2 ขยายผลกิจกรรมไปยังพื้นที่ที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูง เพื่อลดความเสี่ยงและปัญหาในชุมชน
- 1.3 สร้างกรอบความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย (หน่วยงานสาธารณสุข, ผู้นำชุมชน, อสม., พระสงฆ์, ภาคประชาสังคม) ให้มีระบบเฝ้าระวัง ดูแล และส่งต่อผู้มีภาวะเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ออกแบบกิจกรรม วัคซีนใจ ให้เหมาะกับกลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน เพื่อตอบโจทย์ความต้องการและแก้ไขปัญหาเฉพาะกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ศึกษาติดตามผลในระยะยาว 3-5 ปี เพื่อประเมินความยั่งยืนของประสิทธิผลในการลดอัตราการฆ่าตัวตายและเพิ่มพลังใจของประชาชน
- 2.3 จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมออกกำลังกาย และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายสังคมและวัคซีนใจในชุมชน

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 4 องค์ความรู้การพัฒนาแบบการลดปัญหาฆ่าตัวตายด้วยวัคซีนใจ ในชุมชนอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน



เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานสุขภาพจิตและยาเสพติด. (2566). **สรุปสุขภาพจิตและยาเสพติด : รายงานสถานการณ์ปัญหาการฆ่าตัวตาย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน. โรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน.**
- เนตรนภา ภมระภา. (2565). การพัฒนารูปแบบเพื่อป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า จังหวัดอุดรธานี. **วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก**, 9 (3), 92.
- นภดล สำอาง. (2563). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยายามฆ่าตัวตาย โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี . **วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม**, 4 (8), 266.
- ศูนย์สุขภาพจิตที่ 1. (2567) . **Slide Master วัคซีนใจในชุมชน. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.**
- สมัย ศิริทองถาวร. (2565) . **การวิจัยประเมินผลเกี่ยวกับโครงการป้องกันการฆ่าตัวตายระดับชาติ. รายงานวิจัย. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ**, 7.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. **ประชากรของอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ปี 2567. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2568 จาก <http://www.bora.dopa.go.th/index.php/th/vision>.**
- World Health Organization. (2021). **Suicide worldwide in 2019: Global Health Estimates.** Geneva: World Health Organization.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Creative Leadership Based on Yonisomanasikāra of School Administrators
under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

ปภาวี มุลขารี
พระเมธีวชิราภรณ์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Paphawee Mulcharee
Phrametheewacharaphon
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand
Email: beampaphawee21@gmail.com

รับบทความ: 12 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 30 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 2 พฤศจิกายน 2568
Received: September 12, 2025; Revised: October 30, 2025; Accepted: November 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตาม ตำแหน่ง การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 347 คน โดยเลือกจากประชากรทั้งหมด 3,568 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และวิธีการวิเคราะห์เชิง เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จัดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้าน ความยืดหยุ่น 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามการศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) การกำหนดแนว การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบ ด้าน ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้า ทดลอง วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; หลักโยนิโสมนสิการ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the creative leadership based on the principal of Yonisomanasikāra of school administrators, 2) to compare the level of creative

leadership based on the principal of Yonisomanasikāra of school administrators, classified by position, education, and work experience 3) to study the guidelines for developing creative leadership based on the principal of Yonisomanasikāra of school administrators. The sample consisted of 347 administrators and teachers, selected from a total population of 3,568 people using a simple random sampling method using lottery. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.89. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for hypothesis testing were t-test (Independent Samples) and one-way ANOVA using the F-test statistic, If a statistically significant difference of .05 was found, the difference of the paired means was tested using Scheffe's Method, and content analysis methods.

The results showed that: 1) The level of creative leadership according to the principal of Yonisomanasikāra of school administrators, was at a high level overall. When considering each aspect, from highest to lowest mean, they were vision, imagination, problem solving, and flexibility. 2) The results of the comparison of opinions on creative leadership according to the principal of Yonisomanasikāra of school administrators, classified by position and the work experience is statistically significantly different at the .05 level. The classification by education level is not different. 3) Suggestions for creative leadership guidelines based on the principle of Yonisomanasikāra of school administrators From interviews with school administrators, it was found that administrators should adjust their visions to be consistent with the changing context, be open to listening to opinions and thinking comprehensively, design learning formats that integrate technology, instill teachers and personnel with the courage to think, dream, and experiment, systematically analyze problems, and evaluate results for continuous improvement.

Keywords: Creative Leadership; Yonisomanasikāra; School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นกระแสที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน โดยเฉพาะการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลและกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการบริหารจัดการองค์กรและระบบการศึกษาในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและท้าทายมากขึ้น ทำให้การใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในบริบทดังกล่าว การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนของชาติ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีคุณภาพในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนจากรูปแบบการถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหาไปสู่กระบวนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และเน้นการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ทั้งการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ (จตุรงค์ พยอมน้อย, 2568) การ

จัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมุ่งเน้น “การเรียนรู้เพื่อสร้างคุณค่า” (Value-Based Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ขณะที่องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2021) ได้เสนอแนวคิด “การศึกษาอนาคต” (Futures of Education) ซึ่งระบุว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรผสมผสานความรู้ทางวิชาการกับทักษะชีวิต การอยู่ร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างพลเมืองโลกที่มีศักยภาพในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ในศตวรรษที่ 21 โลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดอย่างมีจินตนาการ การคิดเชิงระบบ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร (James & Connolly, 2000, p. 140) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจหรือความคิดริเริ่มเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างลึกซึ้ง มีเหตุผล และเป็นระบบ เพื่อให้การสร้างสรรค่นั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและยั่งยืน หลักโยนิโสมนสิการในพระพุทธศาสนา จึงเป็นกลไกทางปัญญาที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโยนิโสมนสิการเป็นการ “คิดโดยแยกกาย” คือ การคิดอย่างมีเหตุผล มีระบบ และมีจุดมุ่งหมาย โดยมุ่งให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกในปัญหาและทางออกที่เหมาะสม (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต, 2541)

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักโยนิโสมนสิการในการวิเคราะห์และตัดสินใจ จะสามารถสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มีฐานบนเหตุผลและข้อมูลจริง แทนการคิดแบบอาศัยสัญชาตญาณเพียงอย่างเดียว โยนิโสมนสิการประกอบด้วยวิธีการคิด 4 ประการ ได้แก่ อุบายมนสิการ (การใช้กลยุทธ์อย่างแยกกายเพื่อบรรลุเป้าหมาย), ปณมสิการ (การวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ต้นเหตุ), การณมสิการ (การพิจารณาเหตุและผลอย่างรอบด้าน), และ อุปาทกมสิการ (การใช้เหตุผลแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเหมาะสม) ซึ่งแต่ละวิธีคิดต่างมีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในด้านการมองภาพรวม การสร้างนวัตกรรม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Seyfarth, 1999) การบูรณาการโยนิโสมนสิการเข้ากับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงทำให้ผู้บริหารสามารถคิดเชิงวิพากษ์ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และออกแบบแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมจากครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในยุคโลกาภิวัตน์ (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553) ดังนั้น การฝึกฝนโยนิโสมนสิการจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะช่วยหล่อหลอมให้ผู้นำสามารถ “คิดเป็น เห็นทางออก และสร้างสรรค์ได้อย่างมีเหตุผล” อันนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 8 อำเภอ มีจำนวนสถานศึกษา 332/1 โรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา 229 คน (ข้อมูล 30 มิถุนายน 2566) โดยมุ่งเป็นองค์กรชั้นนำที่ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาชาติบนพื้นฐานความเป็นไทย สำนักงานฯ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 กำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพตาม

มาตรฐานสากล พร้อมพันธกิจพัฒนาผู้เรียน เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน และส่งเสริมสถานศึกษาให้พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567) โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนและบุคลากรมีความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติและวิถีชีวิตใหม่ กลยุทธ์สำคัญคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่จึงต้องคิดใหม่ ทำใหม่ มองอนาคตอย่างชัดเจน และมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาเล็งเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรการศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ ทั้งนี้ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักคิดเชิงเหตุผลและคุณธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตาม ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

- การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้
1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 3,568 คน
 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 347 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการเทียบสัดส่วน (Simple Random Sampling)
 3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
 4. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของเพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 18) เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566, หน้า 7-8) แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 20-21) ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 39) นงนุช จันทรัสัย (2555, หน้า 5-6) Parker and Jeanette (2004) Robinson (2007, p. 45) และ Stoll and Tempered (2009, pp. 12-18) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การแก้ปัญหา หลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย ลักษณะการคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) อุบายมนสิการ 2) ปณมสิการ 3) การณมสิการ 4) อุปาทมมสิการ
 4. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก หมายถึง กลุ่มคนที่ผู้วิจัยเลือกมาเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งก็คือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งหมด 5 คน โดยเลือกมาจากโรงเรียนที่มีผลงานโดดเด่นหรือมีแนวทางการดำเนินงานที่ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน (ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน) กระบวนการคัดเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกผู้ที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะที่ต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและเหมาะสมต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทั้งหมดอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเสนอแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทาง Application LINE เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตอบกลับ

3.3 สำหรับการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสัมภาษณ์เสนอแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเชิงลึก จากนั้นผู้วิจัยได้ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทางโทรศัพท์เพื่อบันทึกหมายวันและเวลาที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย พร้อมบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

4.4 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแยกประเด็นคำตอบเป็นหมวดหมู่และสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.08	0.86	1	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.01	0.88	4	มาก
3. ด้านจินตนาการ	4.04	0.84	2	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.02	0.85	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.86	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.08, รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ย 4.04, ด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามตำแหน่ง และการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตาม หลักโยนิโสมนสิการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.69	3.98	0.67	4.11	.000*
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.28	0.66	3.90	0.71	4.74	.000*
3. ด้านจินตนาการ	4.24	0.68	3.96	0.63	3.48	.001*
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.22	0.66	3.93	0.66	3.69	.000*
รวมเฉลี่ย	4.26	0.67	3.94	0.67	4.31	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าครูผู้สอน เนื่องจาก มีบทบาทที่ต้องใช้การคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจมากกว่า, มีประสบการณ์ในการจัดการปัญหาและนวัตกรรมมากกว่า, และประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถสร้างแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลัก โยนิโสมนสิการ	การศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.67	4.05	0.70	.867	.386
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.06	0.71	3.97	0.72	1.179	.239
3. ด้านจินตนาการ	4.10	0.64	4.01	0.66	1.179	.239
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.09	0.69	3.98	0.66	1.474	.141
รวมเฉลี่ย	4.09	0.68	4.00	0.69	1.271	.205

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก โยนิโสมนสิการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.415	2	4.207	9.246	.000*
	ภายในกลุ่ม	156.542	344	.455		
	รวม	164.957	346			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	11.280	2	5.640	11.594	.000*
	ภายในกลุ่ม	167.348	344	.486		
	รวม	178.628	346			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.911	2	2.956	7.079	.001*
	ภายในกลุ่ม	143.632	344	.418		
	รวม	149.543	346			
4. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	6.393	2	3.197	7.280	.001*
	ภายในกลุ่ม	151.037	344	.439		
	รวม	157.430	346			

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ และได้รับการคัดเลือกผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณธรรม การคิดเชิงระบบ และนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนคุณธรรมและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม พร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู บุคลากร และชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบด้านเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม

3.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีแกนหลักของอุดมการณ์ที่มั่นคงแต่สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ การใช้โยนิโสมนสิการช่วยให้สามารถพิจารณาทางเลือกต่างๆ อย่างมีสติและเหตุผล ทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3.3 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อคิดนอกกรอบ ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี และพัฒนาอัตลักษณ์ของโรงเรียนโดยไม่ยึดติดกรอบเดิม นอกจากนี้ยังควรปลูกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลอง โดยยึดหลักโยนิโสมนสิการในการใช้เหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์

3.4 ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและลึกซึ้ง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบทางเลือกและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พร้อมทบทวนและประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยโยนิโสมนสิการเพื่อการตัดสินใจที่รอบคอบและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้หลักโยนิโสมนสิการอย่างเหมาะสม โดยคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์เป็นระบบ และเปิดใจรับฟังรอบด้าน ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่และบริบทโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นช่วยเสริมการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงสามารถประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการได้ทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามยังมีส่วนว่างในการพัฒนาการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการส่งเสริมการคิดเชิงเหตุผล หากได้รับการยกระดับอย่างเป็นระบบ จะช่วยขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษานวลละออง รัตนจันทร์ (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการใช้การคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์เชิงระบบ และการตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Sternberg (2003) ที่ระบุว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการผสมผสานระหว่างการคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) และการคิดริเริ่ม (creative thinking)” อันเป็นพื้นฐานเดียวกับหลักโยนิโสมนสิการที่เน้นการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ในทำนองเดียวกันผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของ อุทัยวรรณ ปัญญาภูมิไกร (2563) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีแนวโน้มใช้การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและจินตนาการร่วมกันในการบริหาร ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มครูผู้สอน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์และบทบาทในการตัดสินใจระดับนโยบาย มีผลต่อการพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) ที่อธิบายว่าผู้นำจะพัฒนา

“ความคิดเชิงซับซ้อน” จากการสะสมประสบการณ์จริงและการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ แตกต่างบางส่วนจากงานของ สุพัตรา ศรีวงศ์ (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารยังขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งอาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนในจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนด้านโครงสร้างและระบบงานมากกว่า ในขณะที่บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้เกิดบรรยากาศการคิดเชิงสร้างสรรค์ร่วมกันได้ดีกว่า

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้จึง สอดคล้องกับแนวคิดของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ที่มองว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานระหว่าง “การคิดเชิงจินตนาการ” และ “การไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล” ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการในพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ (การณมนสิการ) และการใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุบายมนสิการ) จึงทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน แต่ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลักษณะของตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีโอกาสเข้าถึงข้อมูล แผนงาน และกระบวนการคิดเชิงโยนิโสมนสิการในเชิงลึกมากกว่าครูผู้สอน จึงสามารถสะท้อนความคิดเห็นในมิติของการคิดอย่างมีเหตุผล การพิจารณาอย่างรอบคอบ และการเชื่อมโยงเหตุปัจจัยได้ชัดเจนกว่า นอกจากนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้รอบด้าน ส่งผลให้สามารถประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ลึกซึ้งกว่า ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของเพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างในประเด็นตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากบริบทของพื้นที่และนโยบายทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารต้องใช้การคิดเชิงโยนิโสมนสิการอย่างเข้มข้นในการวางแผนและตัดสินใจมากขึ้น ในทางทฤษฎี ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธทาสภิกขุ (2543) ที่อธิบายว่า “โยนิโสมนสิการ” เป็นกระบวนการคิดอย่างแยกคายโดยอาศัยเหตุผลและการพิจารณาองค์ประกอบอย่างรอบด้าน ซึ่งมักเกิดจากประสบการณ์ตรงและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง จึงอธิบายได้ว่าทำไมผู้ที่ประสบการณ์มากจึงมีแนวโน้มแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้เด่นชัดกว่า ในขณะที่ระดับการศึกษาไม่ปรากฏผลแตกต่าง เพราะทุกกลุ่มทำงานภายใต้บริบทและระบบบริหารเดียวกัน ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากกว่าความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ผลการวิจัยยัง แตกต่างบางส่วนจากงานของอารีย์ ชูศรี (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงมักใช้การคิดเชิงเหตุผลและวิพากษ์มากกว่า ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบททางการบริหารและระดับสถานศึกษา กล่าวคือ งานวิจัยของอารีย์เน้นโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมือง ขณะที่งานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ต่างจังหวัดที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ภาคสนามมากกว่า

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยฉบับนี้ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนากระบวนการคิดเชิงเหตุผลและสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารในอนาคต

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ พบว่า ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบด้าน ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี ปลุกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลอง วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร การพัฒนาที่ต่อเนื่องยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวรรณ งามแสง (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของงานที่ถูกต้องชัดเจน ร่วมกันให้ครูรู้จักการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ มีมุมมองหรือภาพอนาคต หรือมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้าอย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ พบว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนคุณธรรมและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นรากฐานสำคัญของการบริหาร พร้อมถ่ายทอดอย่างสร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อีกทั้งผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น ยึดมั่นในอุดมการณ์แต่ปรับวิธีการให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง การใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้สามารถคิดนอกกรอบ ออกแบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย และสร้างอัตลักษณ์โรงเรียนได้อย่างโดดเด่น พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดและกล้าทดลอง นอกจากนี้การแก้ปัญหาควรทำอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย และใช้โยนิโสมนสิการเป็นฐานคิดเพื่อตัดสินใจอย่างรอบคอบ สุดท้ายควรมีการทบทวนผลลัพธ์และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารอย่างยั่งยืน แสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจ โดยเชื่อมโยงกับการบริหารในบริบทจริง ทั้งในด้านการวางวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรผลักดันให้การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้มีความรอบคอบ ลึกซึ้ง และตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลและประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบคอบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม โดยใช้หลักอุบายมนสิการในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสม มีเหตุผล และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการใช้อนุบายมนสิการในการพิจารณาอย่างรอบด้านและลุ่มลึก โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการจินตนาการและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินตามหลักอุปาทกมนสิการ ที่มุ่งเน้นการก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์จากการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดูแลและตัดสินใจด้วยเหตุผลที่รอบด้าน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการณมนสิการ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาประเภทและพื้นที่ที่หลากหลายขึ้น เช่น สถานศึกษาชั้นมัธยมศึกษา หรือในพื้นที่เขตเมืองและชนบทต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในบริบทที่หลากหลาย

3.2 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยผสมผสานระหว่างการสำรวจเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการคิดและการนำหลักโยนิโสมนสิการไปใช้ในภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างครบถ้วน

3.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ” (สำหรับผู้บริหาร ครู และหน่วยงาน)

4.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารควรฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และพิจารณารอบด้านก่อนตัดสินใจ เช่น การตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ (Analytical Questioning) เพื่อพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งก่อนกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงาน

4.2 สำหรับครูผู้สอน

ครูควรบูรณาการแนวคิดโยนิโสมนสิการในกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การตั้งคำถามปลายเปิด การอภิปรายเชิงเหตุผล และการสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจของผู้เรียน

4.3 สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จัดอบรมและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงโยนิโสมนสิการหน่วยงานการจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงโยนิโสมนสิการให้แก่ผู้บริหารและครู เน้นการวิเคราะห์เชิงระบบ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการคิดสร้างสรรค์ในงานบริหารและการสอน

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จตุรงค์ พยอมแย้ม. (2568). การจัดรูปแบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21: การเรียนรู้เพื่ออนาคตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา. สืบค้นจาก <https://il.mahidol.ac.th/th/i-learning-clinic/lecturer-and-learning-management-articles/>.
- นงคณัฐ จันทรสัย. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นวลละออง รัตนจันทร์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทวรรณ งามแสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(2), 498-509.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). คู่มือมนุษย์. กรุงเทพฯ:ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2541). ธรรมกับไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>.
- สุพัตรา ศรีวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 18(3), 45-58.

- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2567). **ข้อมูลแผนการปฏิบัติการ**. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.ret2.go.th/ict/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริก หวานกราฟฟิค จำกัด.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. **วารสารครุ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 12(2), 11–24.
- อารีย์ ชูศรี. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุทัยวรรณ ปัญญาภูมิไกร. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเทคโนโลยี**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 17(1), 85–98.
- James, C., & Connolly, U. (2000). **Effective change in school**. London: Routledge Falmer.
- Kolb, D. A. (1984). **Experiential learning: Experience as the source of learning and development**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Parker, J. P. and Begnaud, L. G. (2004). **Developing Creative Leadership**. Nottingham: Teacher Ideas Pr.
- Robinson, K. (2007). **The principles of creative Leadership**. New York: McGraw-Hill.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The principal: New Leadership for New Challenges**. NJ: Prentice-Hall.
- Sternberg, R. J. (2003). **Wisdom, intelligence, and creativity synthesized**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). **Creative Leadership Learning Project: An Enquiry Project for Senior Leadership Teams and Local Authority Officers in South Gloucestershire: Final Report. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA**. [n.p.]. (Unpublished report). **traits. Total Quality Management**, 22(3), 331 - 343.
- UNESCO. (2021). **Reimagining our futures together: A new social contract for education**. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
Morale and Motivation in the Performance of Duties of Subdistrict Heads and Village
Leaders in Krasang District, Buriram Province

เบญจวรรณ เพ็ชรเลิศ
สถาพร วิชัยรัมย์
ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Benjawan Phetlerd
Sathaporn Wichairam
Thanyarat Phutthiphongchaicharn
Master of Public Administration program, Buriram Rajabhat University
Email: 670426070011@bru.ac.th

รับบทความ: 6 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 25 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568
Received: September 6, 2025; Revised: October 25, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) และ 3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยผสม กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 168 คน (ประชากรทั้งหมด) และ (2) บุคลากรฝ่ายปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยดำรงตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 11 คน คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S.D. = 0.47$) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนผ่านการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้พร้อมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงสนับสนุนรางวัลตามผลงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ; การปฏิบัติหน้าที่; กำนัน; ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of morale and motivation in performing the duties of Kamnan and village headmen in Krasang District, Buriram Province 2) compare opinions regarding morale and motivation in performing duties, classified by gender, age, education level, length of tenure, and average annual supplementary income (excluding salary and remuneration) and 3) explore opinions and suggestions for promoting morale and motivation in performing duties among Kamnan and village headmen in Krasang District, Buriram Province. The samples were divided into two groups (1) 168 Kamnan and village headmen (entire population) and (2) 11 administrative personnel and experts who had previously held the positions of Kamnan or village headmen, selected by purposive sampling. The Data collection instruments included questionnaires and interviews. The data were analyzed using descriptive statistics, such as percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including t-tests, One-way ANOVA, and pairwise comparisons.

The results showed that 1) Kamnan and village headmen had a high overall level of morale and motivation in performing their duties ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.47). 2) Comparisons of opinions regarding morale and motivation in performing duties, classified by demographic factors, showed no statistically significant differences at the 0.05 level. And 3) Opinions and suggestions for promoting morale and motivation indicated that the role of community leaders should be strengthened through training and knowledge development. Additionally, remuneration and welfare should be adjusted to match workload and economic conditions, and performance-based rewards should be supported to enhance sustainable motivation.

Keywords: Morale and Motivation; Performance of duties; Subdistrict Headmen (Kamnan); Village Headmen

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินระดับพื้นที่ “กำนัน” และ “ผู้ใหญ่บ้าน” เป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนของรัฐในการนำนโยบายและภารกิจของรัฐบาล โดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทย ไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบลและหมู่บ้าน พร้อมทั้งเป็นตัวแทนของประชาชนในการสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะกลับสู่ภาครัฐ บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านครอบคลุมทั้งด้านการปกครอง รักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาอาชีพ ทะเบียนราษฎร การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการติดตามนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความหลากหลายของภาระงานที่ต้องดำเนินการ (กรมการปกครอง, 2565: น. 78-81)

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะด่านหน้าของระบบราชการจึงต้องปรับตัวและแบกรับความกดดันจากภารกิจที่ทวีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดของระบบ

ราชการและความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกลายเป็นปัจจัยสำคัญทางจิตวิทยาที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดี บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น พุ่มเท อดทน และสามารถประสานความร่วมมือกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากขวัญและกำลังใจลดต่ำลง จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพุ่มเท และคุณภาพของการบริการสาธารณะโดยรวม (ประเวศ วะสี, 2563: น. 32-36)

อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 11 ตำบล และ 168 หมู่บ้าน โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ยังคงเป็นแกนหลักของการบริหารราชการระดับพื้นที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริงมีความซับซ้อน ท่ามกลางข้อจำกัดของระบบและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากประชาชน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของกำนันและผู้ใหญ่บ้านกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงาน การขาดขวัญและกำลังใจที่เหมาะสมอาจลดแรงจูงใจความพุ่มเท และคุณภาพของการบริการสาธารณะ ด้วยความผูกพันและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ (ที่ทำการปกครองอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์, 2568: น. 5-6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารราชการแผ่นดินในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน)
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานในการศึกษา

กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ และอายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ถือเป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การดำรงชีวิต และการพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ไปจนถึงความต้องการทางจิตใจและการเติมเต็มศักยภาพตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ

การยอมรับ และการเติมเต็มตนเอง ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดสำคัญในการทำความเข้าใจแรงจูงใจของมนุษย์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหลากหลาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและทัศนคติ (พิชญา วัฒนสกุล, 2561; นภัสสร แสงสุวรรณ, 2562) แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่เน้นความต้องการทางจิตใจและสังคม เช่น ความมั่นคงและการยอมรับ อีกทั้งทฤษฎีความคาดหวังของเวอร์ม (Vroom's Expectancy Theory) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และได้รับรางวัลที่คุ้มค่า (Vroom, 1964) หากขวัญและกำลังใจได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ, 2563; สมชาย รุ่งเรืองกิจ, 2565)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

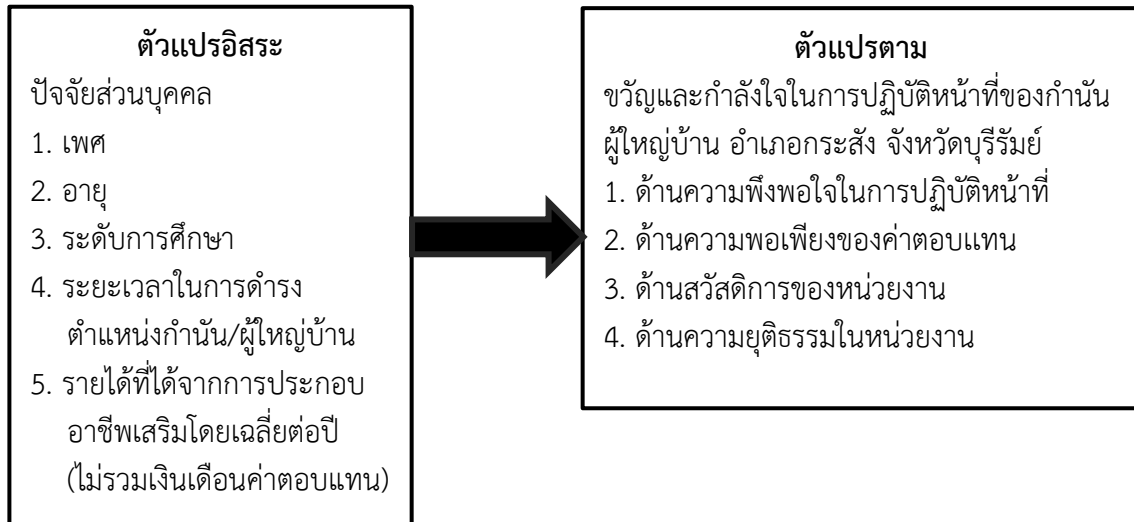
แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงพลังภายในหรือภายนอกที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย Persons (1960) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นผลจากความต้องการที่ขับเคลื่อนพฤติกรรม ส่วน Pinder (1998) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่กำหนดทิศทางและความเข้มข้นของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ซึ่งชี้ว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงาน และผลงานจะนำไปสู่รางวัลที่คุ้มค่า (Beach, 1965)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน (Locke, 1976) ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการและความคาดหวังได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม (Cooper, 1958) แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น เช่น การยอมรับหรือพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ และปัจจัยคงสภาพ เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งหากขาดจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น การส่งเสริมความพึงพอใจควรคำนึงถึงทั้งคุณค่าของงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคงของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอดม, 2556: น. 18-21) ศึกษาขวัญและกำลังใจของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 168 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์, 2568: น. 10) (Population Sampling) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยใช้คำถามปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยกำหนดประเด็นและคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและเล่าประสบการณ์ได้อย่างอิสระ

การทดสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบรูปแบบของคำถาม การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความ และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) รวมทั้งวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence = IOC) ผลปรากฏว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าที่ต้องการในแต่ละประเด็น โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางแสดงจำนวนและร้อยละ รวมทั้งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แยกเป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม พร้อมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่า t (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554:142)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการตีความในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) โดยพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 78.00) มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี (คิดเป็นร้อยละ 59.50) มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (คิดเป็นร้อยละ 44.00) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 26.80) และมีรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) อยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 42.30)

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.57	0.39	มากที่สุด
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	3.68	0.77	มาก
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.69	0.71	มาก
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	4.42	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.71) ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.54	0.42	4.64	0.28	-1.691	.095
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	3.65	0.75	3.79	0.82	-0.993	.322
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.68	0.71	3.73	0.75	-0.372	.710
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	4.41	0.56	4.46	0.49	-0.529	.598
รวมเฉลี่ย	4.07	0.48	4.16	0.43	-0.990	.324

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	อายุ					
	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.518	0.173	1.122	0.342
	ภายในกลุ่ม	164	25.239	0.154		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.444	0.148	0.248	0.862
	ภายในกลุ่ม	164	97.838	0.597		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.174	0.058	0.112	0.953
	ภายในกลุ่ม	164	85.0238	0.518		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.303	0.434	1.494	0.218
	ภายในกลุ่ม	164	47.657	0.291		
	รวม	167	48.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.356	0.119	0.540	0.655
	กลุ่มภายใน	164	35.987	0.219		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5	1.533	0.307	2.051	0.074
	ภายในกลุ่ม	162	24.2232	0.150		
	รวม	167	5.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.457	0.691	1.181	0.321
	ภายในกลุ่ม	162	94.8269	0.585		
	รวม	167	8.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.577	0.715	1.420	0.220
	ภายในกลุ่ม	162	81.6208	0.504		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.613	0.523	1.827	0.110
	ภายในกลุ่ม	162	46.3464	0.286		
	รวม	167	8.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	5	1.809	0.362	1.697	0.138
	กลุ่มภายใน	162	34.534	0.213		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.880	0.293	1.933	0.126
	ภายในกลุ่ม	164	24.877	0.152		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.071	1.357	2.362	0.073
	ภายในกลุ่ม	164	94.212	0.574		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.599	0.533	1.046	0.374
	ภายในกลุ่ม	164	83.598	0.510		
	รวม	167	85.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.240	0.080	0.269	0.848
	ภายในกลุ่ม	164	48.720	0.297		
	รวม	167	48.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.979	0.326	1.514	0.213
	กลุ่มภายใน	164	35.364	0.216		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.080	0.027	0.170	0.916
	ภายในกลุ่ม	164	25.677	0.157		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.394	0.798	1.365	0.255
	ภายในกลุ่ม	164	95.889	0.585		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.412	1.137	2.281	0.081
	ภายในกลุ่ม	164	81.7848	0.499		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.239	0.413	1.419	0.239
	ภายในกลุ่ม	164	47.7214	0.291		
	รวม	167	8.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.860	0.287	1.325	0.268
	กลุ่มภายใน	164	35.483	0.216		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจในระดับสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับและยกย่องจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนทางจิตใจที่สำคัญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง เช่น

การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจทั้งด้านจิตใจและค่าตอบแทน

2. ด้านความพึงพอใจของค่าตอบแทน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ความเสี่ยง และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ภาครัฐควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษตามความเสี่ยงของงาน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนควรมีความสัมพันธ์กับผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน โดยไม่ให้ค่าตอบแทนเป็นเพียงตัวชี้วัดคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ที่เทียบเท่ากับข้าราชการ ควรพัฒนาสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการบุตร การประกันชีวิต และเงินชดเชยหลังเกษียณ รวมถึงจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน และจัดสรรอุปกรณ์หรือทีมสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีระบบการบริหารจัดการที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยเฉพาะในการประเมินผลงานและคัดเลือกตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากอคติ เพื่อส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความไว้วางใจในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมทั้งด้านความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการ และความยุติธรรมในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ของตนการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากภาครัฐมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของภาระงานที่หลากหลายและความคาดหวังจากชุมชนในระดับสูง ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำ ความรู้ และความรับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตติกร สังข์รูป (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนั้น การส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความรู้สึกรับรู้หน้าที่ของตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากชุมชน และมีความภูมิใจในบทบาทที่ตนได้รับ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่เน้นการเติมเต็มความต้องการในระดับการยอมรับและการพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉากจ อาสาสนา (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ที่ตนมีต่อชุมชน

1.1.2 ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน พบว่า ความเพียงพอของค่าตอบแทนของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านแม้ค่าตอบแทนยังไม่สูงมากนัก แต่ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพ จากภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงเกิดความคาดหวังในการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา อธิสฤติธรรม (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง และมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความยั่งยืนในการทำงาน

1.1.3 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุมและความเท่าเทียมกับเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานและแรงกดดันที่ต้องเผชิญ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะภารกิจและบริบทของตำแหน่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สันติ มุ่งดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงให้ครอบคลุมความต้องการเฉพาะ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อสนับสนุนแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ความยุติธรรมในหน่วยงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมองว่ามีระบบการบริหารที่โปร่งใสและเที่ยงตรง ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังมีประเด็นท้าทายจากข้อร้องเรียนหรือความขัดแย้งบางประการที่ควรจะมีระบบจัดการอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรพรรณกร โพธิ์บุผา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนระดับท้องถิ่น

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านและรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความเพียงพอของค่าตอบแทน สวัสดิการของหน่วยงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ใช่ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว แต่แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวโน้มเกิดจากความภาคภูมิใจในบทบาท การได้รับการยอมรับจากชุมชนและความรู้สึกมีคุณค่าในหน้าที่มากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น อายุ รายได้ หรือระดับการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา อธิสฤติธรรม (2558) ได้ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันเป็นข้อสนับสนุนถึงความสำคัญของบริบทหน้าที่และคุณค่าของการเป็นผู้นำชุมชนในระดับพื้นที่

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนผ่านการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนทางจิตใจ ภาครัฐควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจ พร้อมสนับสนุนรางวัลตามผลงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ควรพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินชดเชย และกองทุนฉุกเฉิน รวมถึงจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสในการคัดเลือกและประเมินผล เพื่อสร้างความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นใจในระบบราชการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและขวัญกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผ่านการอบรม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่อย่างยั่งยืน

1.2 ควรมีนโยบายปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงของตำแหน่ง พร้อมกำหนดระบบรางวัลตามผลงาน และหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสในการประเมิน เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือโมเดลการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอย่างครอบคลุม เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง แม่นยำ และใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงนโยบายในระดับท้องถิ่นและประเทศ

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยยึดตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2565). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปี 2565**. กรุงเทพฯ: อสาร์กษา ดินแดนกรมการปกครอง.
- ฉกาจ อาสาสนา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอวังชัน จังหวัดแพร่** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐติกร สังข์รูป. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- ที่ทำการปกครองอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. (2568). ประวัติความเป็นมาและสภาพทั่วไป. อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.
- นภัสสร แสงสุวรรณ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวรวรรณกร โพธิ์บุผา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปวีณา อธิสฤตย์ธรรม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2563). ขวัญกำลังใจในระบบราชการไทย: แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พิชญา วัฒนสกุล. (2561). พฤติกรรมองค์กรและจิตวิทยาในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ มั่งดี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมชาย รุ่งเรืองกิจ. (2565). จิตวิทยาการบริหารและการพัฒนาบุคลากร. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ ศรีสุข. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ. (2563). การบริหารขวัญและกำลังใจในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาการ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2556). พฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel Management People at Work*. New York, NY: The Macmillan Co.
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York, NY: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Person, T. (1960). *Social Structure and Personality*. New York, NY: The Free Press.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดก่อนสัญญา Legal Problems of Precontractual Liability

ยุวดี มัญติยาการกุล

อาจารย์ประจำวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Yuwadee Muntiyakankul

Lecturer of College of Law and Government, Sisaket Rajabhat University

E-mail: yuwadee_mom@hotmail.com

รับบทความ: 18 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 30 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2568

Received: September 18, 2025; Revised: October 30, 2025; Accepted: November 3, 2025

บทคัดย่อ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้มีการบัญญัติถึงความหมาย ขอบเขตและความรับผิดก่อนสัญญาเอาไว้อย่างชัดเจน จึงเกิดปัญหาว่าคู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายในระหว่างการเจรจาจะสามารถเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนความเสียหายที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ โดยอาศัยหลักกฎหมายใดเนื่องจากความเสียหายที่เกิดขึ้นอยู่ในช่วงระยะเวลาก่อนการเกิดสัญญา งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงหลักความรับผิดก่อนสัญญาที่คู่กรณีต้องรับผิดชอบจากการก่อให้เกิดหนี้ก่อนสัญญา 2) ศึกษาเปรียบเทียบหลักความรับผิดก่อนสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันและหลักความรับผิดก่อนสัญญาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย 3) เสนอแนวทางในการปรับใช้หลักความรับผิดก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทย การวิจัยครั้งนี้ใช้วิจัยเอกสารเป็นหลัก ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือตำรากฎหมายทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และบทความทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย พบว่า หลักความรับผิดก่อนสัญญาที่คู่กรณีต้องรับผิดชอบจากการก่อให้เกิดหนี้ก่อนสัญญานั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยยังไม่มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงหนี้ก่อนสัญญาไว้โดยเฉพาะ รวมถึงยังไม่มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหรือความเห็นของนักกฎหมายส่วนใหญ่ที่แสดงถึงการยอมรับความคิดเกี่ยวกับความรับผิดก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทยอย่างชัดเจนเหมือนเช่นในกฎหมายเยอรมัน แต่ระบบกฎหมายของไทยก็อาจที่จะมีการนำบทบัญญัติในมาตรา 5 ว่าด้วยหลักสุจริตแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้ได้ โดยอาศัยการตีความกฎหมายให้ครอบคลุมไปถึงหลักการแห่งกฎหมายในเรื่องการฝ่าฝืนต่อหน้าที่อันเป็นหนี้ก่อนสัญญาได้ เพื่อให้คู่กรณีที่กระทำการโดยไม่สุจริตในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญาจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้หลักความรับผิดก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทยต่อไป

คำสำคัญ : ความรับผิด; ความรับผิดก่อนสัญญา; หน้าที่ในการชำระหนี้; หนี้ก่อนสัญญา

Abstract

The Civil and Commercial Code does not clearly define the meaning, scope, and extent of pre-contractual liability. This raises the question of whether a party who suffered damages during negotiations can claim compensation for the damages incurred, and based on which legal principles, as the damage occurred prior to the contract. The objectives of this qualitative

research were to: 1) study the principle of pre-contractual liability that parties are responsible for incurring pre-contractual obligations; 2) compare the principle of pre-contractual liability under the German Civil Code and the principle of pre-contractual liability under the Thai Civil and Commercial Code; and 3) propose guidelines for applying the principle of pre-contractual liability in the Thai legal system. This research primarily relies on documentary research, examining legal texts in both Thai and foreign languages, as well as relevant legal articles. The results reveal that the Thai Civil and Commercial Code does not specifically address pre-contractual liabilities in the Thai legal system. Furthermore, there are no Supreme Court decisions or the opinions of most legal experts expressing clear acceptance of the concept of pre-contractual liability in the Thai legal system, as in German law. However, the Thai legal system may be able to apply the provisions of Section 5 of the Civil and Commercial Code on the principle of good faith, by interpreting the law to include the legal principle of breach of pre-contractual obligations, so that a party who acts dishonestly during the pre-contractual period, causing damage to the other party, is liable for his or her own actions. This will serve as a guideline for the application of the principle of pre-contractual liability in the Thai legal system.

Keywords: Liability; pre-contractual liability; Duty to repay debts; Pre-contract debt

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันเศรษฐกิจที่ตึงเครียดก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน ซึ่งกลไกสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจก็คือ ภาคธุรกิจ ในการดำเนินการประกอบธุรกิจนั้นสิ่งที่ขาดไม่ได้เลยคือ การเจรจาทำสัญญา (อรรถ อัครวานันท์, 2555) ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาเพื่อเข้าทำสัญญากับบุคคลใด ทำในรูปแบบใดและเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตาม อย่างไรก็ตามในการทำสัญญาแต่ละฉบับโดยเฉพาะอย่างยิ่งสัญญาที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง คู่สัญญาจำเป็นต้องดำเนินการเจรจาในแต่ละข้อตกลงอย่างละเอียดถี่ถ้วนและชัดเจนก่อนการตกลงทำสัญญาเพื่อลดปัญหาในการเกิดสัญญาที่ไม่สมบูรณ์

อย่างไรก็ตาม ระบบกฎหมายส่วนใหญ่ในทุกประเทศทั่วโลกล้วนให้ความสำคัญกับหลักเสรีภาพในการทำสัญญาเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการให้หลักประกันแก่ประชาชนในการทำสัญญาว่าจะตกลงกัน อย่างไรก็ตามหากมีการทำสัญญาระหว่างกันแล้วจะไม่ถูกแทรกแซงโดยบุคคลภายนอกหรือโดยรัฐซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยเองก็มีการกำหนดกรอบของการใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (ไชยยศ เหมะระชตะ, 2565) ไว้ในมาตรา 151 ว่า “การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ” แสดงให้เห็นว่า แม้จะมีการทำสัญญาที่แตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนดก็ยังคงมีผลสมบูรณ์ หากความแตกต่างนั้นไม่เกี่ยวกับกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี ส่งผลให้คู่กรณีสามารถดำเนินการเจรจาระหว่างกันได้ โดยปราศจากความรบกวนใดๆ หากมีการตัดสินใจในท้ายที่สุดว่า จะไม่การตกลงทำสัญญาต่อกัน เมื่อคู่กรณีเล็งเห็น

ว่าตนเองอาจไม่ได้รับประโยชน์จากการทำสัญญาตามที่ได้คาดหมายไว้ก็มีเสรีภาพที่จะเลือกไม่เข้าทำสัญญาได้ (ศักดิ์ สนองชาติ, 2551)

ถึงกระนั้นก็ดี ในการเจรจาแต่ละครั้งย่อมมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีที่เข้ามาเจรจา ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้างที่ปรึกษา ค่าทนายความ ค่าเดินทางและค่าเตรียมการอื่นๆ ที่แม้ว่าค่าใช้จ่ายต่างๆ เหล่านี้อาจถือว่าเป็นความเสี่ยงตามปกติที่มักเกิดขึ้นได้ในการดำเนินธุรกิจก็ตาม แต่หากเป็นกรณีที่คู่กรณีดำเนินการเจรจาไปจนถึงขั้นที่อีกฝ่ายสามารถเชื่อได้ว่าสัญญาจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนหรือเป็นกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าทำการเจรจาโดยไม่สุจริตหรือไม่มีเจตนาโดยแท้จริงที่จะทำสัญญาตั้งแต่แรก ทำให้คู่กรณีฝ่ายที่สุจริตสูญเสียโอกาสที่จะได้เข้าทำสัญญากับบุคคลอื่น ทั้งหมดนี้ถือเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นในช่วงก่อนการเกิดสัญญาทั้งสิ้น จึงเป็นกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นมาว่า คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายจากการเจรจาที่ไม่ประสบผลสำเร็จหรือประสบผลสำเร็จแต่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้นจะมีสิทธิเรียกร้องอย่างไรบ้างต่อคู่กรณีอีกฝ่ายที่เป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายดังกล่าวนี้ เพราะหากคู่กรณีฝ่ายที่ก่อให้เกิดความเสียหายไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นก็อาจเป็นการทำลายความไว้วางใจของฝ่ายที่ได้รับความเสียหายได้ อันจะเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายที่ได้รับความเสียหายได้ (ศันันท์กรณีโสทิพันธุ์, 2563) โดยที่หลักกฎหมายลักษณะหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยก็ดีหรือประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch) เรียกโดยย่อว่า BGB ก็มิได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “หนี้” เอาไว้โดยชัดแจ้ง กล่าวแต่เพียงว่า เมื่อมีนิติสัมพันธ์ทางหนึ่งเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณี เจ้าหนี้มีสิทธิที่จะเรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้และลูกหนี้มีหน้าที่ในการชำระหนี้ให้ถูกต้อง ไม่ว่าหน้าที่ในการชำระหนี้ของลูกหนี้นั้นจะเกิดขึ้นเพราะเหตุจากข้อตกลงในสัญญาหรือเกิดขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมายก็ตาม รวมทั้งหน้าที่อื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติสัมพันธ์ในทางหนี้ ซึ่งในการชำระหนี้ของลูกหนี้ย่อมมีทั้งหนี้ระทำการ หนี้ในการโอนทรัพย์สิน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของหนี้การกระทำและหนี้ในการงดเว้นการกระทำ โดยลูกหนี้จะต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้ให้ถูกต้องตามที่มีการตกลงกันไว้กับเจ้าหนี้และจะต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้จนเป็นผลสำเร็จตามที่ตกลงกันไว้จึงจะทำให้หนี้ที่เกิดขึ้นเป็นอันระงับไป (ศักดิ์ สนองชาติ, 2568)

จากการที่ความเสียหายเกิดขึ้นในระหว่างที่ยังไม่มีสัญญาเกิดขึ้น ทำให้คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายไม่อาจเรียกร้องให้มีการชดเชยความเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่งได้บนฐานของสัญญา ทำให้เกิดข้อสงสัยขึ้นมาได้ว่าความสัมพันธ์ของคู่กรณีในช่วงของการเจรจาก่อนการเกิดสัญญานั้นมีอยู่อย่างไร เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันหรือไม่ นอกจากนี้ หากปรากฏว่าคู่กรณีมีสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันในช่วงระยะเวลาก่อนการเกิดสัญญาจริงก็อาจส่งผลให้เกิดเป็นหนี้ก่อนสัญญาที่คู่กรณีจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวัตถุประสงค์แห่งหนี้ มิฉะนั้นหนี้ก่อนสัญญาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความรับผิดชอบก่อนสัญญา (Culpa in contrahendo) หรือ Precontractual liability แก่คู่กรณีที่ปฏิบัติตามการชำระหนี้ไม่ถูกต้องต่อไป (จำปี โสทิพันธุ์, 2545)

ในการปฏิรูปกฎหมายแพ่งเยอรมัน ช่วงปี ค.ศ. 2002 ได้ปรากฏบทบัญญัติในมาตรา 241(2) ที่ได้วางหลักเอาไว้ว่า หน้าที่ในการปฏิบัติตามการชำระหนี้สามารถพิจารณาได้จากทุกส่วนของเนื้อหาสาระแห่งหนี้โดยการพิจารณาถึงความถูกต้องชอบธรรม คุณธรรมทางกฎหมาย และประโยชน์ส่วนได้เสียแห่งหนี้และมาตรา 311 ที่มีการกำหนดให้หน้าที่ในมาตรา 241 อาจกลายเป็นหนี้ระหว่างคู่กรณีได้ในช่วงของการเริ่มต้นการเจรจา (Reimann, 2005) เป็นที่น่าสนใจว่า หนี้ก่อนสัญญาที่เกิดขึ้นจะมีแนวทางในการปรับใช้กับข้อเท็จจริงอย่างไรต่อไป

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดก่อนสัญญาที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันในปี ค.ศ. 2002 ว่ามีการวางแนวทางในการปรับใช้หลักกฎหมายดังกล่าวอย่างไร เนื่องจากความคิดเห็นเกี่ยวกับนี้และความรับผิดก่อนสัญญา แม้จะมีการกล่าวถึงมาอย่างยาวนานในเยอรมัน แต่กลับเพิ่งมีการบัญญัติเป็นกฎหมายอย่างชัดเจนเมื่อมีการปฏิรูปกฎหมายเท่านั้น นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันยังเป็นแบบอย่างในการร่างกฎหมายลักษณะนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ถึงความมีอยู่ของความรับผิดก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทยต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงหลักความรับผิดก่อนสัญญาที่คู่กรณีต้องรับผิดชอบจากการก่อให้เกิดหนี้ก่อนสัญญา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักความรับผิดก่อนสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันและหลักความรับผิดก่อนสัญญาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับใช้หลักความรับผิดก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดก่อนสัญญา แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักกฎหมายนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในทางหนี้ที่เกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีในช่วงระยะเวลาก่อนการเกิดสัญญา จากนั้นจะศึกษาถึงหลักความรับผิดก่อนสัญญาที่ใช้กับหนี้ก่อนสัญญาที่เกิดขึ้นในระบบกฎหมายภายในของประเทศเยอรมัน และจะศึกษาถึงความมีอยู่ ที่มาและมูลเหตุที่อาจก่อให้เกิดหนี้ก่อนสัญญาในระบบกฎหมายของประเทศไทย เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันถือเป็นแบบอย่างในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงมีความเป็นไปได้ที่กฎหมายของทั้งสองประเทศจะมีลักษณะที่เหมือนหรือคล้ายกันในการปรับใช้แก้ไขข้อเท็จจริง รวมถึงความเป็นไปได้ในการนำหลักหนี้ก่อนสัญญาและหลักความรับผิดก่อนสัญญามาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาโดยค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากหนังสือตำรากฎหมายทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และบทความทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคำพิพากษาของทั้งศาลไทยและศาลต่างประเทศ เพื่อศึกษาถึงแนวคิด หลักกฎหมาย ความเห็น ข้อเท็จจริง และประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเปรียบเทียบหลักกฎหมายของประเทศไทยและประเทศเยอรมันเกี่ยวกับความรับผิดก่อนสัญญา พร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

1. หลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย

ความหมายของหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา โดยศาสตราจารย์ดร.ศนันท์กรณ์ โสติพิพันธุ์ได้ให้นิยามของ “ความรับผิดชอบ” ไว้ว่า บุคคลมีหน้าที่ต้องละเว้นการกระทำอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ตามหลัก *neminem laedere* ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานที่กำหนดว่า ทุกคนมีหน้าที่ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการกระทำของตนก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น การฝ่าฝืนหน้าที่ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความรับผิดชอบในหลายลักษณะ กล่าวคือ ประการแรกความรับผิดชอบทางละเมิดอันเกิดจากการฝ่าฝืนหน้าที่ในการงดเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ประการที่สองความรับผิดชอบตามสัญญา ซึ่งเกิดจากการที่คู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือไม่ชำระหนี้จนเกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาอีกฝ่าย และประการที่สาม ความรับผิดชอบก่อนสัญญา ซึ่งเป็นผลจากการฝ่าฝืนหลักสุจริต (Good Faith) ในช่วงก่อนการเกิดสัญญาจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณี หากแต่ในทางทฤษฎีนั้น ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติบังคับใช้หรือกล่าวถึงที่ชัดเจน อีกทั้งหลักนี้ยังมีนักกฎหมายบางส่วนยอมรับ ในขณะที่เดียวกันนักกฎหมายบางส่วนก็ยังไม่เห็นด้วยอยู่ โดยนักกฎหมายได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.1 นักกฎหมายที่เห็นด้วยกับหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา

ศาสตราจารย์ไพจิตร ปุญญพันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า “เราอาจให้กฎเกณฑ์หรือแนวการปฏิบัติในการพิจารณาเรื่องการรับผิดชอบก่อนสัญญามาปรับแก่กรณีหรือคดีที่เกิดขึ้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4 บรรทัดแรก”

ศาสตราจารย์ ดร.จิต เศรษฐบุตร มีความเห็นว่า “การเจรจาของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องอยู่ในหลักบังคับว่าต้องกระทำการโดยสุจริต และไม่ประมาทเลินเล่อ เพราะคู่กรณีฝ่ายนั้นจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายอันเกิดขึ้น อย่างเช่นการกระทำในกรณีอื่น ๆ ทั่วไป”

ศาสตราจารย์ จิตติ ตังศวิทย์ กล่าวว่า “การเจรจาโดยประมาทเลินเล่อหากก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นคู่กรณีฝ่ายที่ประมาทเลินเล่อ จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน เช่นเดียวกับการกระทำโดยประมาทในกรณีอื่น ๆ”

1.2 นักกฎหมายที่ไม่เห็นด้วยกับหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา

ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย มีความคิดเห็นว่า “การเจรจาก่อนการทำสัญญาตามปกตินั้นไม่มีการผูกมัดคู่กรณีแต่อย่างใด เพราะสัญญายังไม่เกิด การเจรจาเป็นเพียงการเตรียมที่จะเข้าทำสัญญาเท่านั้น”

ถึงแม้จะไม่ได้มีการกล่าวถึงทฤษฎีและแนวการบังคับใช้อย่างชัดเจน แต่ก็มีศาสตราจารย์บางท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่าหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาเป็นความรับผิดชอบเพื่อละเมิด โดยศาสตราจารย์บัญญัติ สุชีวะ ได้กล่าวไว้เช่นนี้เนื่องจากท่านได้มีความเห็นว่า “ค่าเสียหายนอกเหนือจากการกลับคืนสู่ฐานะเดิมไม่ได้เมื่อมีการบอกล้างโมฆะนั้นต้องไปเรียกร้องตามเรื่องละเมิด” โดยความคิดเห็นนี้ไม่ได้มีกรรมการคนใดโต้แย้ง หรือกรณีของการถอนคำเสนอที่ถอนไม่ได้ ถือว่าการบอกถอนก่อให้เกิดความรับผิดชอบฐานละเมิดเช่นกัน

นักกฎหมายบางคนก็ได้ให้ความเห็นว่า หลักการนี้เป็นเรื่องความรับผิดชอบก่อนสัญญา หรือบางคนก็มองว่าเป็นความไม่มีความรับผิดชอบใดๆเลย เช่นเดียวกับศาสตราจารย์ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ที่ให้ความเห็นไว้ว่า “ถ้าอีกฝ่ายไม่สนองรับมาสัญญาก็ไม่เกิดขึ้นมูลหนี้อันใดก็จะมีอะไรเป็นละเมิดก็ไม่ได้ แม้จะเสียหายในทางเตรียมก็เห็นจะต้องรับลำบากเพราะการที่ไม่ได้สนองไปนั่นเองอยู่ดีจะมาเรียกค่าสินไหมทดแทนเพราะผู้เสนอถอนคำเสนอโดยยังไม่มีสัญญาความผูกพันอะไรต่อกันนั้นเห็นจะไม่ได้เพราะเมื่อยังไม่มีก่อนหน้าขึ้นโดยสัญญาก็อาจจะเรียกเอาค่าเสียหายในฐานะที่ไม่ชำระหนี้ตามสัญญาไม่ได้”

ดังนั้นอย่างที่กล่าวไปข้างต้นว่าหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาเกิดในประเทศไทยตอนนี้ ยังมีการถกเถียงกันอยู่มากในกลุ่มนักกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการเห็นด้วยหรือไม่ ทำให้หลักความรับผิดชอบก่อนสัญญานี้ยังไม่มีผลชัดเจนในประเทศไทยนัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทฤษฎีไปจนถึงเรื่องการบังคับใช้ อีกทั้งแนวคิดในคำพิพากษาหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาโดยตรงก็ยังไม่ได้มีมากนัก

2. ในระหว่างการเจรจาของคู่กรณีเพื่อเข้าทำสัญญาระหว่างกันนั้น ได้ปรากฏว่ามีแนวทางของศาลในระบบกฎหมายเยอรมัน ได้ให้ความสำคัญแก่หน้าที่อื่นๆ ที่มีหน้าที่หลักตามที่คู่กรณีได้มีการตกลงกันในสัญญาแต่เป็นหน้าที่ที่มีพื้นฐานมาจากหลักสุจริตที่คู่กรณีพึงมีให้แก่กัน อีกทั้งยังเป็นหน้าที่ที่มีเนื้อหาครอบคลุมไปจนถึงเรื่องของ การเตรียมการอันจำเป็นและพอเหมาะ การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการรักษาข้อมูลความลับต่อกันในระหว่างการเจรจาเพื่อเข้าทำสัญญา หน้าที่ทั้งหลายเหล่านี้มีความสำคัญต่อการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างคู่เจรจาจนถึงขั้นที่ในระบบกฎหมายเยอรมันมีการกำหนดให้หน้าที่เหล่านี้มีฐานะเป็น “หนีก่อนสัญญา” ดังปรากฏในมาตรา 241 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน

เมื่อพิจารณาหลักการในมาตรา 241 (2) ประกอบกับมาตรา 311 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ฉบับปี ค.ศ. 2002 จะพบว่า หน้าที่ที่ปรากฏในมาตรา 241 (2) เป็นหน้าที่ที่เข้ามาเสริมหรือเพิ่มเติมหน้าที่หลักในการชำระหนี้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือเป็นหน้าที่ที่ลูกหนี้ต้องกระทำเมื่อคำนึงถึงความถูกต้องและชอบธรรม รวมถึงสิ่งที่กฎหมายมีความประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครอง โดยพิจารณาจากทุกส่วนและทุกช่วงเวลาแห่งการก่อให้เกิดหนี้ระหว่างกัน โดยในมาตรา 311 ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมว่าหน้าที่ที่ปรากฏในมาตรา 241 (2) ถือเป็นหน้าที่ลูกหนี้ที่เข้ามาเจรจาต้องปฏิบัติตามทันที แม้ว่าในท้ายที่สุดจะไม่มีสัญญาเกิดขึ้นระหว่างกันก็ตาม มิฉะนั้นลูกหนี้ที่ฝ่าฝืนหนีก่อนสัญญากับหน้าที่ก่อนสัญญาดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เจ้าหนี้ด้วย

3. ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยยังไม่ปรากฏถึงการกำหนดหน้าที่ดังกล่าวให้คู่กรณีที่เข้ามาเจรจาเพื่อทำสัญญาต้องปฏิบัติต่อกัน ทำให้เมื่อเกิดข้อเท็จจริงในลักษณะเดียวกันกับการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหนีก่อนสัญญาและเกิดความเสียหายขึ้น คู่กรณีก็ไม่อาจทราบได้ว่าจะฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายอย่างไร อีกทั้งยังไม่ปรากฏถึงแนวความคิดของศาลที่แสดงให้เห็นถึงความมีอยู่ของหน้าที่ก่อนสัญญาดังกล่าวแต่อย่างใด เนื่องจากศาลไทยยังไม่ได้มีการนำเอาหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา มาตีความและปรับใช้โดยอาศัยหลักสุจริตเหมือนอย่างเช่นในระบบกฎหมายเยอรมันก่อนการปฏิรูปประมวลกฎหมายแพ่งในปี ค.ศ. 2002 จึงสมควรที่จะมีการทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุที่ในการประกอบธุรกรรมต่างๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นในช่วงของการเจรจาก่อนสัญญาเพิ่มมากขึ้น หากเกิดปัญหาและความเสียหายก่อนการเกิดสัญญาในสัญญามูลค่าสูง ซึ่งอาจเป็นช่องว่างแห่งกฎหมายในอันที่จะทำให้บุคคลที่ไม่สุจริตอาศัยเป็นช่องทางในการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นในสังคมได้และอาจทำให้ผู้เสียหายไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายอันเป็นสิ่งที่บุคคลพึงได้รับเนื่องจากไม่มีกฎหมายให้ความรับรองและคุ้มครองให้

สรุปและอภิปรายผล

1. ในระบบกฎหมายซีวิลลอว์นั้น หลักกฎหมายนี้มีรากฐานสำคัญมาจากกฎหมายของโรมันที่มีการสร้างกรอบความคิดเกี่ยวกับหนี้ว่า เป็นความผูกพันระหว่างบุคคลตามกฎหมายในอันที่จะบังคับให้ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ตามที่กำหนดในกฎหมาย จึงทำให้หนี้ในระบบกฎหมายของเยอรมันและไทย

ต่างมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า หนี้ คือความผูกพันหรือความผูกมัดทางกฎหมายที่ลูกหนี้จะต้องปฏิบัติตามสิ่งที่เจ้าหนี้เรียกร้องและก่อให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าหนี้ นั่น อย่างไรก็ตาม มีปัญหาเกิดขึ้นจากการค้นพบของ Professor Jhering ว่า ถ้ามีบุคคลหนึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดความเป็นโมฆะแก่สัญญาและความเป็นโมฆะดังกล่าว ส่งผลให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหาย คู่กรณีฝ่ายที่เสียหายควรมีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนความเสียหายจากฝ่ายที่เป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายได้หรือไม่ เนื่องจากเมื่อสัญญาตกเป็นโมฆะความสัมพันธ์ทางหนี้และความเป็นเจ้าหนี้ลูกหนี้ตามสัญญาใดๆ ระหว่างคู่กรณีก็ไม่มีทำให้ผู้เสียหายไม่อาจใช้สิทธิในการฟ้องร้องได้บนพื้นฐานของสัญญาที่เสียเปล่าไป นอกจากนี้ หากผู้เสียหายจะใช้สิทธิเรียกค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายละเมิดก็อาจเกิดปัญหาได้ เนื่องจากในบทบัญญัติของละเมิดนั้นมีข้อสันนิษฐานสำคัญว่า กรณีจะเป็นความสัมพันธ์ในทางละเมิดได้จะต้องมีความเสียหายต่อบุคคลหรือทรัพย์สินเท่านั้น ในขณะที่ความเสียหายที่เกิดขึ้นก่อนสัญญานั้นอาจไม่ใช่ความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลหรือทรัพย์สินเสมอไป หากแต่อาจเป็นความเสียหายทางเศรษฐกิจ (Pure Economic Loss) เพียงอย่างเดียวก็ได้ เมื่อไม่อาจนำข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นดังกล่าวมาปรับใช้กับหลักเกณฑ์ทางกฎหมายทั้งสองเรื่องสำคัญได้ กรณีจึงอาจส่งผลให้คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายไม่ได้รับการเยียวยาตามสมควรเพราะกฎหมายไม่มีวิธีการในการให้ความคุ้มครองในความสัมพันธ์ของคู่กรณีในระหว่างขั้นตอนของการก่อให้เกิดสัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามใจ แวมณีวรรณ (2542) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับหลักความรับผิดก่อนสัญญาในกฎหมายต่างประเทศว่ามีที่มาอย่างไร หมายความว่าอย่างไรและอยู่ในช่วงเวลาใดของสัญญา นอกจากนี้ยังศึกษาว่าหลักความรับผิดก่อนสัญญาจะมีขอบเขตในการให้ความคุ้มครองคู่กรณีให้สามารถเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำต่างๆ ที่เกิดขึ้นก่อนสัญญาได้หรือไม่และคู่สัญญาฝ่ายที่เสียหายจะสามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากความผิดที่เกิดขึ้นก่อนสัญญาได้หรือไม่ และควรนำหลักความรับผิดก่อนสัญญามาปรับใช้ในกฎหมายไทยผ่านทางมาตรา 4 และมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2. หลักความรับผิดก่อนสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันและหลักความรับผิดก่อนสัญญาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย

ในประเทศเยอรมันนั้น นับเป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลทางความคิดเกี่ยวกับหนี้และความรับผิดก่อนสัญญา หรือ หลัก Culpa in contrahendo มาจาก Jhering โดยตรง เพราะเหตุที่ Jhering เป็นนักกฎหมายและนักวิชาการชาวเยอรมัน กระนั้นก็ดี ปรากฏว่าในกฎหมายของเยอรมันช่วงก่อนการแก้ไขและปฏิรูปประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันในปี ค.ศ. 2002 นั้น ไม่มีการบัญญัติด้วยบทกฎหมายที่เป็นหลักเกณฑ์ทั่วไปของหนี้ก่อนสัญญาไว้แต่อย่างใด แต่อาจมีการกล่าวถึงบ้างในบางมาตรา ส่งผลให้เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อเท็จจริงในบางกรณี บทบัญญัติที่มีเหล่านั้นไม่อาจปรับใช้ให้ครอบคลุมกับสถานการณ์ได้ ศาลสูงของเยอรมันจึงต้องหาแนวทางในการปรับใช้หลักสุจริตในการพิจารณาคดีเป็นการทดแทน เนื่องจากในกฎหมายของเยอรมันนั้นถือว่าหลักข้อสัตย์สุจริตเป็นหลักการที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสัญญา

เมื่อศึกษาถึงเจตนารมณ์ในการร่างมาตรา 242 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจะพบว่าผู้ร่างกฎหมายของเยอรมันมีความประสงค์ให้หลักข้อสัตย์สุจริตเป็นเสมือนเครื่องมือในการจำกัดและควบคุมพฤติกรรม รวมถึงวิธีการปฏิบัติตามหน้าที่โดยสุจริตซึ่งถือเป็นหนี่อย่างหนึ่งได้เช่นกัน เพียงแต่เป็นหนี้หรือหน้าที่ที่มีได้กล่าวออกมาโดยชัดแจ้ง เนื่องจากในมาตรา 242 กำหนดให้ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามภาระหนี้ด้วยความสุจริต แม้ในเวลานั้นอาจเข้าใจได้ว่าเป็นหนี้หรือหน้าที่ที่จะต้องสุจริตภายหลังเกิดสัญญาแล้วก็ตามแต่ศาลของเยอรมันในเวลานั้นก็ได้ทำการตีความขยายขอบเขตหน้าที่ในการต้องกระทำการด้วยความสุจริตให้

ครอบคลุมไปถึงความสัมพันธ์ในลักษณะของการเป็นเจ้าหนี้และลูกหนี้ก่อนที่จะเกิดสัญญาด้วย ประกอบกับมีความเห็นจากนักกฎหมายเยอรมันบางส่วนที่เห็นว่า หนี้ก่อนสัญญาที่เกิดขึ้นสามารถที่จะนำหลักเกณฑ์ในเรื่องของสัญญามาใช้ได้จึงทำให้สามารถสร้างกลไกการเยียวยาความเสียหายให้แก่คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญาได้ แม้จะยังไม่มีการบัญญัติหลักการทั่วไปในเรื่องดังกล่าวไว้ก็ตาม

อย่างไรก็ดี ภายหลังจากที่มีการแก้ไขและปฏิรูปประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันในปี ค.ศ. 2002 แล้ว ปรากฏว่ากฎหมายเยอรมันมีการแยกความสัมพันธ์ในทางหนี้ออกมาอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในลักษณะของการกำหนดให้มีการขยายขอบเขตของความสัมพันธ์ทางหนี้ออกไปให้สอดคล้องกับแนวทางในการตีความกฎหมายของศาลเยอรมัน ที่แต่เดิมมีการอาศัยหลักเกณฑ์ของหลักข้อสัตย์สุจริตในการปรับใช้กับความสัมพันธ์ของคู่กรณีในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญาให้ชัดเจน กล่าวคือในบทบัญญัติของมาตรา 241 (1) และ (2) นั้นมีการขยายความสัมพันธ์ในทางหนี้ระหว่างคู่กรณีที่มีหนี้ในการต้องปฏิบัติตามชำระหนี้ต่อกันตามสัญญาหรือตามหนี้จากบ่อเกิดประเภทอื่นให้ครอบคลุมไปถึงหน้าที่เสริมหรือหน้าที่ข้างเคียงที่จะต้องกระทำเพื่อส่งเสริมและควบคุมให้การปฏิบัติตามชำระหนี้ของลูกหนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์แห่งหนี้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้มีการแบ่งประเภทของหนี้และหน้าที่ออกจากกันได้อย่างชัดเจน เห็นได้จากในบทบัญญัติมาตรา 241 (2) ที่ได้วางหลักเอาไว้ว่า หนี้นั้นอาจก่อให้เกิดหน้าที่อย่างอื่นนอกเหนือไปจากหนี้หรือหน้าที่ในลักษณะของหนี้หรือหน้าที่หลักที่คู่กรณีต่อกันตามสัญญาหรือตามหลักกฎหมายในเรื่องหนี้อื่นๆ โดยเป็นการก่อให้เกิดคู่กรณีในความสัมพันธ์ทางหนี้ความสัมพันธ์หนึ่งๆ นั้นต้องให้ความสนใจและคำนึงถึงสิทธิ ผลประโยชน์ในทางกฎหมาย รวมถึงผลประโยชน์อย่างอื่นๆ ของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ซึ่งหนี้หรือหน้าที่ดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นเหมือนหนี้หรือหน้าที่ลัดบรองหรือหน้าที่ข้างเคียงที่จะเข้ามาช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติตามชำระหนี้ของลูกหนี้ในความสัมพันธ์ทางหนี้ที่เกิดขึ้นต่อเจ้าหนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า หนี้หรือหน้าที่ลัดบรองนี้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันและระมัดระวังในการที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

สอดคล้องกับความคิดเห็นของศาสตราจารย์ ดร. Heinz Peter Mansel ที่กล่าวว่า นิติสัมพันธ์ทางหนี้ตามกฎหมายเยอรมันนั้นเป็นความสัมพันธ์ในทางกฎหมายระหว่างบุคคลอย่างน้อยสองฝ่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยฐานแห่งสิทธิเรียกร้องระหว่างกัน รวมไปถึงหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รองในการก่อให้เกิดผลในทางกฎหมายระหว่างคู่กรณี

นอกจากนี้ Professor Nigel Foster และ Professor Satish Sule เองก็ยังมีความเห็นไปในทางเดียวกันด้วยว่า แม้สัญญาจะยังไม่เกิด ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางหนี้ตามสัญญาระหว่างคู่กรณียังไม่มี แต่คู่กรณีก็มีหน้าที่อันอาจถือเป็นหนี้ในการให้การดูแลคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าทำสัญญาโดยการให้ความช่วยเหลือและการซื่อสัตย์สุจริตต่อกันเช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุที่มีการแบ่งประเภทของหนี้ออกมาอย่างชัดเจนในกฎหมายของเยอรมันนั่นเอง จึงทำให้สามารถแยกหนี้หรือหน้าที่หลักออกจากหนี้หรือหน้าที่ลัดบรองได้ และทำให้สามารถเข้าใจได้ว่า หนี้ก่อนสัญญานั้นอาจมีอยู่จริงในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญา เพราะเหตุที่กฎหมายของเยอรมันกำหนดให้หน้าที่ในการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงหน้าที่อื่นๆ เช่น หน้าที่ในการให้ข้อมูลอันจำเป็นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจทำสัญญา หรือหน้าที่ในการเก็บรักษาข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจที่ได้รับมาจากคู่กรณีในระหว่าง

การเจรจา เป็นต้น เป็นส่วนหนึ่งของหนี้โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่า หนี้ที่ในการกระทำ หรือหนี้ที่ในการต้องดเว้นการกระทำนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาหรือพื้นฐานของตัวบทกฎหมาย ส่วนในกฎหมายไทยนั้น มีการให้คำอธิบายความแตกต่างระหว่างหนี้กับหน้าที่ไว้เช่นเดียวกันกับในกฎหมายเยอรมัน โดยหนี้มีความหมายไปในทางที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายโดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องกระทำการปฏิบัติการชำระหนี้ในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่หนี้ที่เป็นสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องปฏิบัติโดยอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่แค่มูลเหตุแห่งหนี้เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหนี้กับหน้าที่แล้วจะพบว่าทั้งสองคำนี้มักอยู่ร่วมกันเสมอ เนื่องจากหนี้เป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดหน้าที่ที่ผูกพันให้ลูกหนี้ต้องปฏิบัติการชำระหนี้ให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์แห่งหนี้ที่กำหนดไว้ ตามความเห็นของศาสตราจารย์ ดร.จิต เศรษฐบุตร และศาสตราจารย์ ดร.ดาราพร ธีระวัฒน์ แต่หากพิจารณาต่อไปจะพบว่ากฎหมายไทยอาจมีการแบ่งประเภทของหนี้ไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับในกฎหมายเยอรมัน กล่าวคือ คู่สัญญาอาจมีหนี้หรือหน้าที่หลักและหนี้หรือหน้าที่รองได้ แต่เป็นหนี้หรือหน้าที่รองที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มีการเกิดขึ้นของสัญญาแล้วเท่านั้น โดยในกฎหมายไทยเรียกหนี้ในลักษณะดังกล่าวว่า เป็นหนี้ประธานและหนี้อุปกรณ์

เมื่อพิจารณาต่อไปจะพบได้ว่า การแบ่งประเภทของหนี้ประธานและหนี้อุปกรณ์ตามกฎหมายของไทยยังมีลักษณะที่ไม่ชัดเจนเท่ากับในหลักกฎหมายของเยอรมันที่ได้มีการนำเอาหลักในเรื่องหนี้ลำดับรองมาบัญญัติรองรับไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในมาตรา 241 (1) และ (2) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน อันทำให้เกิดความชัดเจนถึงความมีอยู่ของหนี้ดังกล่าว และส่งผลให้คู่กรณีตระหนักได้โดยการพิจารณาจากหลักของกฎหมายว่า นอกเหนือไปจากหนี้หลักที่อาจเกิดขึ้นตามสัญญาแล้ว คู่กรณียังอาจมีหนี้หรือหน้าที่อื่นๆ อีกที่จะต้องปฏิบัติต่อกันก่อนสัญญา เมื่อคำนึงถึงถึงสิทธิ ผลประโยชน์ทางกฎหมาย รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

ประกอบกับแนวทางในการตีความของศาลเยอรมันที่นำหลักสุจริตมาปรับใช้ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแห่งคดีเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดความคิดว่าคู่เจรจามีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองความไว้นื้อเชื่อใจของคู่เจรจาอีกฝ่ายหนึ่ง ในการที่เขาไม่สมควรต้องเสียเวลา เสียโอกาส หรือแม้กระทั่งเสียค่าใช้จ่ายในการเข้ามาเจรจาต่อรอง ตามความเห็นของ Professor Jhering และ Professor Burton

เมื่อกลับมาพิจารณาถึงต้นร่างในรายงานการประชุมเพื่อร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยเกี่ยวกับหลักสุจริต ก็พบว่า หลวงสารสาสน์ประพันธ์ได้แสดงความคิดเห็นเอาไว้ที่น่าสนใจว่า ความมุ่งหมายของมาตรานี้ก็เพื่อที่จะวางหลักในการที่บุคคลจะได้ปฏิบัติต่อกันได้เป็นไปโดยความเรียบร้อย กล่าวคือ ให้ถือความสุจริตเป็นหลัก บทกฎหมายนั้นบัญญัติขึ้นไว้สำหรับใช้กับบุคคลที่อาจปฏิบัติกันนอกกฎหมายหรือศีลธรรม

ยิ่งไปกว่านั้น ศาสตราจารย์ ดร. ปรีดี เกษมทรัพย์ ก็ได้ให้คำอธิบายไว้ด้วยเช่นกันว่า หลักสุจริตอาจแบ่งได้เป็นหลักสุจริตเฉพาะเรื่องและหลักสุจริตโดยทั่วไป ซึ่งเนื้อความในมาตรา 5 นั้นถือเป็นหลักสุจริตโดยทั่วไป เป็นมาตรฐานทั่วไปที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความประพฤติของมนุษย์ในกรณีต่างๆ ว่าการกระทำนั้นๆ อยู่ในขอบเขตที่ระบกกฏหมายนั้นจะให้การสนับสนุนหรือประณามหรือไม่

ประกอบกับการแสดงความคิดเห็นของศาสตราจารย์ โสภณ รัตนกร ที่เห็นว่าในการเจรจาเพื่อทำสัญญากันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้นระหว่างคู่เจรจาแล้ว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่คู่เจรจามีหน้าที่ในการที่จะต้องระมัดระวังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่เจรจาอีกฝ่ายหนึ่งรวมถึงความเห็นของศาสตราจารย์ ดร. ศนันทกรณ์

โสตถิพันธุ์ ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบก่อนสัญญาเป็นการรับผิดชอบในความเสียหายที่มีต่ออิสระในการเจรจาตกลงกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อตามหลักทั่วไปที่จะต้องเคารพสิทธิของผู้อื่น และความเห็นของศาสตราจารย์ ไพจิตร ปุญญพันธ์ ที่อธิบายว่า ความรับผิดชอบก่อนสัญญาเป็นความรับผิดชอบที่เกิดโดยไม่ต้องมีสัญญาต่อกันก็ได้ แต่เมื่อมีสัญญาเกิดขึ้น การชำระหนี้ตามสัญญาก็ถือเป็นความรับผิดชอบที่อาจเกิดขึ้นตามสัญญา ทำให้มูลหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนสัญญานั้นกลายเป็นความรับผิดชอบก่อนสัญญา

ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่หนี้ก่อนสัญญาเองก็มีอยู่ในกฎหมายไทยเช่นเดียวกันเพียงแต่ยังไม่ปรากฏหลักฐานในการยอมรับถึงการมีอยู่ของหนี้ดังกล่าวอย่างชัดเจนโดยศาลไทย เนื่องจากหากพิจารณาถึงแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาในคดีเกี่ยวกับการประกวดราคาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาแล้วศาลฎีกาจึงฉายไปในทางที่ถือว่าเป็นความผิดตามสัญญาประกวดราคาเสียมากกว่า จึงทำให้ความมีอยู่ของหนี้ก่อนสัญญาไม่อาจรับรู้ได้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาถึงความมีอยู่ของหนี้ก่อนสัญญาไปแล้วเห็นได้ว่าในกฎหมายของเยอรมันค่อนข้างมีความชัดเจนว่ามีหนี้ก่อนสัญญาอยู่จริง ส่วนในประเทศไทยนั้นแม้จะไม่ปรากฏหลักฐานถึงความมีอยู่ของหนี้ก่อนสัญญาอย่างชัดเจนเหมือนเช่นในกฎหมายเยอรมัน แต่จากการศึกษาถึงที่มาและการปรับใช้ตัวบทกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา ทำให้สามารถเข้าใจได้ว่า หนี้ก่อนสัญญาเองก็อาจมีอยู่ในระบบกฎหมายของไทยเช่นเดียวกัน เพียงแต่ยังไม่ได้รับการยอมรับจากกฎหมายและศาลไทยเท่าที่ควร

จากการศึกษาพบว่าในกฎหมายเยอรมัน คำว่า Schuld (Legal Duty) มีการแปลความหมายและการปรับใช้ที่ค่อนข้างกว้าง โดยมองว่า หน้าที่ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากกฎหมายกำหนด และหนี้ของลูกหนี้ที่เป็น การปฏิบัติการใดๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าหนี้จึงจะเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ลูกหนี้ต้องกระทำหรืองดเว้นการกระทำ เมื่อพิจารณาต่อไปจะพบได้ว่า ในประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันมีการใช้คำว่า Schuldverhältnis แทนที่คำว่า Schuld เพิ่มมากขึ้น โดยเป็นการขยายขอบเขตของคำว่า หนี้ ให้มีความหมายที่กว้างขึ้น กล่าวคือ ให้ความหมายครอบคลุมไปถึงหน้าที่เสริมหรือหน้าที่ข้างเคียงในการปฏิบัติการชำระหนี้ด้วย (Obligation and Ancillary Duties) ดังที่ปรากฏในมาตรา 241 ส่งผลให้นิติสัมพันธ์ในทางหนี้ตามกฎหมายของเยอรมันเกิดขึ้นโดยอาศัยฐานแห่งสิทธิเรียกร้องระหว่างกันทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ ไม่จำกัดเฉพาะเพียงแค่นี้หลักที่เป็นกรณีของสิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้ในอันที่จะขอให้ลูกหนี้ปฏิบัติการชำระหนี้เท่านั้น แต่รวมถึงหน้าที่ต่างๆ ที่โดยทั่วไปแล้วไม่ใช่หนี้ แต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการชำระหนี้ เช่น หน้าที่ในการให้ข้อมูล หรือหน้าที่ในการกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้กลายเป็นหนี้แต่เป็นหนี้ลำดับรองเข้าไปด้วย

หากแยกแยะให้เห็นความแตกต่างระหว่างหนี้กับหน้าที่อย่างชัดเจนจะสามารถเข้าใจได้ว่าหนี้ มีความหมายได้สองนัย คือ ความสัมพันธ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญาและสิ่งที่ลูกหนี้ยังคงค้างชำระต่อเจ้าหนี้ภายใต้ข้อตกลงในสัญญา ขณะที่หน้าที่ คือ มาตรฐานทั่วไปของความประพฤติในเชิงศีลธรรมและสังคมตามธรรมชาติ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกรูปแบบของสัญญาและทุกสถานะของคู่กรณีแม้ว่าจะไม่มีสัญญาเกิดขึ้น ฉะนั้น หน้าที่จึงมีขอบเขตของการปรับใช้ที่กว้างกว่าการปรับใช้ของหนี้ ทำให้หน้าที่สามารถก่อให้เกิดผลผูกพันบุคคลอื่นโดยทั่วไปได้มากกว่าจะผูกพันเฉพาะกับคู่กรณีภายใต้สัญญา

เมื่อพิจารณาประกอบกับความเห็นของ Professor Benedicte Fauvarque -Cosson กับ Professor Denic Mazeaud ที่กล่าวว่า กฎหมายเยอรมันมีการแยกแยะคำว่า หนี้และหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจน โดย

ไม่ได้พิจารณาจากพื้นฐานของบ่อเกิดแห่งหนึ่งหรือหน้าที่เท่านั้น แต่ให้พิจารณาถึงเนื้อหาสาระในตัวของทั้งสองคำเองเป็นสำคัญ กล่าวคือ หนี้ เป็นการปฏิบัติการชำระหนี้ให้เป็นไปตามที่เจ้าหนี้กำหนด ในขณะที่หน้าที่ คือ การกระทำใดๆ ของคู่กรณีฝ่ายหนึ่งตามมาตรฐานในทางปฏิบัติแห่งปกติประเพณีที่จะต้องหลีกเลี่ยงความสูญเสียหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าหากมีการแยกแยะความมีอยู่ของหนี้ก่อนสัญญาให้เฉพาะเจาะจงลงไปจะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีเป็นหน้าที่ในการต้องกระทำการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง และหลีกเลี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งด้วยหากมีการฝ่าฝืนต่อหน้าที่ในการต้องกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริตดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความรับผิดชอบก่อนสัญญาแก่คู่กรณีนั้นๆ แล้วจึงเกิดเป็นความสัมพันธ์ในทางหนี้ตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐติยา ตันตระกูลวานิชย์ ได้ศึกษาพบว่า หลักสุจริตเป็นหลักการทางกฎหมายที่นำเอาหลักศีลธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในตัวบทกฎหมาย ทำให้คู่กรณีมีหน้าที่ในการเจรจาด้วยความสุจริต อย่างไรก็ตาม หน้าที่เป็นคำที่มีความหมายกว้างและไม่มีความชัดเจน ในการคุ้มครองบุคคลที่ได้รับความเสียหายจากการฝ่าฝืนหน้าที่ดังกล่าว การกำหนดให้คู่กรณีมีหนี้ก่อนสัญญาจึงเป็นการสร้างความยุติธรรมมากกว่า เพื่อให้คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนได้ต่อไป โดยในเยอรมันมีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในการขยายขอบเขตของหนี้ให้ครอบคลุมไปถึงหน้าที่ก่อนสัญญา ส่งผลให้คู่กรณีมี “หนี้” ในการต้องปฏิบัติตนด้วยความสุจริตและคำนึงถึงผลประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งด้วย

ขณะเดียวกัน กฎหมายไทยเองก็มีการกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างหนี้กับหน้าที่ไว้เช่นเดียวกัน โดยในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยไม่ได้มีการบัญญัติบทนิยามเอาไว้อย่างชัดเจน แต่จากความเห็นของนักกฎหมายไทยส่วนใหญ่ต่างเห็นว่า หนี้ เป็นความผูกพันทางกฎหมาย ในลักษณะของนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป ในขณะที่ฝ่ายหนึ่งนั้นมีความผูกพันตามกฎหมายในการที่จะต้องกระทำการอย่างใด ๆ ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งการกระทำนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด คือ การกระทำ การงดเว้นการกระทำ และการโอนทรัพย์สิน ส่วน หน้าที่ นั้นก็ไม่ปรากฏว่ามีการบัญญัติคำนิยามเอาไว้อย่างชัดเจนในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม มีนักกฎหมายไทยได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า หน้าที่ ตามกฎหมายไทยเอาไว้ดังนี้

พระสารสาสน์ประพันธ์ (ขึ้น จารวัตร) เห็นว่า หน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหมายกว้างเป็นการทั่วไปและอาจเกิดจากมูลเหตุอื่นที่ไม่ใช่เพียงแต่จากมูลเหตุแห่งหนี้ ประกอบกับความคิดเห็นจากนักกฎหมายไทยที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศเยอรมนีเองก็ได้ให้ความหมายของหน้าที่เอาไว้ ดังนี้

อาจารย์ ดร. มานิตย์ วงศ์เสรี ได้อธิบายว่า หน้าที่คือ หลักซื่อสัตย์สุจริตที่ช่วยเสริมหนี้ในการก่อให้เกิดประโยชน์แก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งและก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่สัญญา ซึ่งโดยปกติหน้าที่เหล่านี้ได้แก่หน้าที่ในการใช้ความระมัดระวัง หน้าที่ในการให้คำอธิบายและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง หน้าที่ในการรักษาความลับ โดยหลักกฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดต่อหน้าที่เหล่านี้มีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรองที่ไม่ใช่หนี้ ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลักที่ต้องรับผิดชอบหากมีการทำความผิดต่อหนี้

3. แนวทางในการปรับใช้หลักความรับผิดชอบก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทย

สำหรับกฎหมายไทยนั้น เนื่องจากไม่ปรากฏถึงหลักหนี้และละความรับผิดชอบก่อนสัญญาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทำให้ยังเป็นเรื่องที่ขาดความชัดเจนเป็นอย่างยิ่งว่าหากเกิดกรณีของความรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดจากการฝ่าฝืนหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญาแล้วนั้น คู่กรณีฝ่ายที่ได้รับความเสียหายจะสามารถ

เรียกร้องความเสียหายและได้รับการเยียวยาอย่างไรบ้าง และศาลจะปรับใช้หลักเกณฑ์แห่งกฎหมายใดแก่กรณี โดยหากต้องการปรับใช้หลักกฎหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกับกฎหมายของเยอรมัน เนื่องมาจากอิทธิพลทางกฎหมายที่ไทยได้รับมาจากเยอรมันอย่างยาวนาน กฎหมายไทยก็จะต้องมีการปรับใช้หลักสุจริตในมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยการตีความขยายให้หนี้หรือหน้าที่ในการต้องกระทำการด้วยความสุจริตของลูกหนี้ตามสัญญาให้มีลักษณะที่ครอบคลุมถึงหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญาด้วย โดยที่กฎหมายไทยจะต้องมีการยอมรับและปรับใช้หลักสุจริตอย่างครอบคลุมแก่การเจรจา ก่อนการเกิดขึ้นของสัญญามากขึ้น โดยเป็นการควบคุมพฤติกรรมของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายในระหว่างการเจรจาเหมือนเช่นในกฎหมายเยอรมัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ศาลและนักกฎหมายไทยควรยอมรับที่จะนำความคิดเกี่ยวกับหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญารวมถึงความรับผิดชอบการฝ่าฝืนหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญาไปปรับใช้ โดยการตีความบทบัญญัติในมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้ครอบคลุมถึงการปฏิบัติอย่างสุจริตในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญาในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นแก่กรณีที่มีการฝ่าฝืนหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญาในระบบกฎหมายไทย ประกอบกับการตีความขยายให้สามารถใช้หลักกฎหมายลักษณะหนี้แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ควบคู่ไปกับมาตรา 5 ในการเป็นฐานเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดจากการที่ลูกหนี้ไม่ปฏิบัติตามหนี้หรือหน้าที่ก่อนสัญญา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทกฎหมายในกฎหมายลักษณะสัญญาและนำเอาแนวความคิดในระบบกฎหมายเยอรมันมาเป็นต้นแบบ โดยการกำหนดให้คู่กรณีในการเจรจาต้องกระทำการใดๆ ด้วยความสุจริตในช่วงระยะเวลาก่อนสัญญา เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณีและสร้างกรอบแห่งกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนให้คู่กรณีปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องในช่วงระยะเวลา ก่อนการเกิดขึ้นของสัญญา

เอกสารอ้างอิง

- งามใจ แววมณีวรรณ. (2542). ความรับผิดชอบก่อนสัญญา : ศึกษาในเชิงทฤษฎี. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำปี โสติพันธ์. (2545). หลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยยศ สนองชาติ. (2565). หลักกฎหมายนิติกรรม – สัญญา. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม.
- นัฐติยา ตันตระกูลวานิชย์. (2561). ปัญหาทางกฎหมายเรื่องหนี้ก่อนสัญญา. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศนันท์กรณ โสติพันธ์. (2563). คำอธิบายนิติกรรม – สัญญา. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- ศนันท์กรณ โสติพันธ์. (2568). คำอธิบายกฎหมายลักษณะหนี้ (ผลแห่งหนี้). กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- ศักดิ์ สนองชาติ. (2551). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมสัญญา. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ.
- อึ้ง อัครนันท์. (2555). เจรจาและร่างสัญญาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- Reimann, M. (2005). Introduction to German Law. Hamburg: The Hague Kluwer Law International.

ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
Effectiveness of Public Relations Services of Na Pho Subdistrict Municipality,
Na Pho District Buriram Province

กาญจนา แสนสิมมา

ธนพัฒน์ จงมีสุข

สถาพร วิชัยรัมย์

Kanjana Sansimma

Thanapat Chongmeesuk

Sathaporn Wichairam

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

E-mail: 670426070019@bru.ac.th

รับบทความ: 6 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 22 ตุลาคม 2568

Received: September 6, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ปี พ.ศ. 2568 จำนวน 358 คน ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของทาร์เยน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประชาสัมพันธ์ของเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.24) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของการประชาสัมพันธ์ ในขณะที่อายุและอาชีพมีผลต่อการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนการสื่อสาร 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริการเทศบาลควรขยายจุดกระจายเสียงในชุมชนให้ครอบคลุมมากขึ้น พัฒนาสื่อรูปแบบใหม่ เพิ่มช่องทางออนไลน์ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันควบคู่กับการสร้างช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุและผู้ที่ไม่ใช้อินเทอร์เน็ต รวมทั้งเพิ่มความถี่และคุณภาพของเนื้อหาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของเทศบาลให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ ประสิทธิผลการให้บริการ; การประชาสัมพันธ์ภาครัฐ; การรับรู้ของประชาชน; การสื่อสารในพื้นที่ชนบท; การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

This research is a mixed-methods study that aimed to: 1) examine the level of effectiveness in public relations services of Na Pho Subdistrict Municipality, Na Pho District, Buriram Province. 2) compare citizens' opinions toward the municipality's public relations services classified by gender, age, education level, and occupation. And 3) explore recommendations for improving the effectiveness of the municipality's public relations services. The sample consisted of 358 eligible voters residing in Na Pho Subdistrict Municipality in the year 2025, determined using Yamane's formula. The quantitative data were collected through a multistage sampling technique, while qualitative data were obtained through purposive sampling by conducting in-depth interviews with nine community leaders. Research instruments included questionnaires and structured interviews with a high reliability coefficient. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research findings 1) revealed that the overall effectiveness of the municipality's public relations was at a high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.24). 2) A comparative analysis of public opinions based on personal characteristics indicated that gender and educational attainment did not significantly influence perceptions of public relations effectiveness, whereas age and occupation had a statistically significant impact, particularly with regard to communication planning. 3) To enhance the effectiveness of municipal services, it is recommended that community broadcasting coverage be expanded, innovative media formats be developed, and widely used online communication channels be integrated alongside appropriate channels for older adults and individuals without internet access. In addition, increasing the frequency and improving the quality of communication content are essential to strengthening municipal communication effectiveness, better addressing public needs, and promoting sustainable participation in local development.

Keywords: Service Effectiveness; Government Public Relations; Public Perception; Rural Communication; Community Participation

บทนำ

การสื่อสารทางการเมืองเป็นกลไกสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย แนวคิด และข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐสู่ประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความโปร่งใสของการบริหารงานภาครัฐ ทั้งยังช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล (นนท์นภัส วัฒนอริยพงษ์ และทรงยศ แก้ว

มงคล, 2564) ทั้งนี้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะเพื่อส่งเสริมสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน อันเป็นหลักการสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในระบบราชการ และเป็นเครื่องมือส่งเสริมประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารของรัฐ (ศิริกุล ปัญญาติลก, 2555)

การประชาสัมพันธ์ภาครัฐในระดับท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชนโดยตรง อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ชนบท คือ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงและไม่ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นตัวอย่างหนึ่งของพื้นที่ดังกล่าว โดยมีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 18.5 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 9 หมู่บ้าน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป ลักษณะประชากรที่กระจายตัวและข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐยังไม่ทั่วถึง แม้เทศบาลจะมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และเฟซบุ๊กของหน่วยงาน แต่ยังคงพบข้อจำกัดด้านความรู้ รูปแบบสื่อ และความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละช่วงวัย ทำให้ประชาชนบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้ไม่มีอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเข้าใจในนโยบายและกิจกรรมของเทศบาล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่างานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐในระดับภาพรวม เช่น การสร้างภาพลักษณ์องค์กรหรือการรับรู้ของประชาชนในเขตเมืองใหญ่ แต่ยังคงขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สะท้อนบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่าง งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์” จึงมีความจำเป็นและมีคุณค่าในการเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ (Research Gap) โดยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพของการสื่อสารภาครัฐในบริบทชนบทผ่านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการตีความข้อมูลของประชาชนอย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์ของการศึกษานี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาแนวทางการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การเลือกใช้ช่องทางสื่อที่เหมาะสม การเพิ่มความถี่ในการสื่อสาร และการปรับรูปแบบสื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการรับสื่อของประชาชนในยุคดิจิทัล เช่น การผลิตคลิปวิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง TikTok และ YouTube ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์รูปแบบดั้งเดิมในชุมชน เพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม การวิจัยนี้จึงไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารของเทศบาลตำบลนาโพธิ์เท่านั้น แต่ยังเป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแนวทางการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (Development Communication) ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานในการศึกษา

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาประสิทธิผลของการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องสร้างกรอบการวัดผลที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และสะท้อนกระบวนการสื่อสารที่แท้จริงต่อผู้รับสารในแต่ละกลุ่มประชากร งานวิจัยด้านการสื่อสารภาครัฐจำนวนมากระบุว่า ปัจจัยด้านอายุ อาชีพ และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อรูปแบบการรับรู้ข่าวสาร ความเข้าใจ และระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ (นนท์ภัส วัฒนอรียพงษ์ และทรงยศ แก้วมงคล, 2564; ศิริกุล ปัญญาติลก, 2555) ดังนั้น การพัฒนา “มิติของตัวแปรตาม” จำเป็นต้องอิงแนวคิดทางทฤษฎีที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานในการอภิปรายผลเชิงทฤษฎีในบทความวิจัย การกำหนดมิติของตัวแปรตามในงานนี้อ้างอิงจากแนวคิดด้านประสิทธิผลขององค์กร (Effectiveness Theory) โดยเฉพาะกรอบแนวคิดของ Gibson (2000) และ Balanced Scorecard (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559) ซึ่งเน้นการประเมินทั้งเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ขององค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดมิติของตัวแปรตาม 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการข่าวสาร (2) ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (3) ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับ และ (4) ด้านการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ ทั้งสี่มิตินี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลการสื่อสารภาครัฐที่สามารถสะท้อนความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างครบถ้วน

มิติแรก “ด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการข่าวสาร” มีรากฐานจากแนวคิดของ Grunig และ Hunt (1984) เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารสองทางแบบสมมาตร (Two-way Symmetrical Model) ซึ่งมองว่าการประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรกับสาธารณะ ความพึงพอใจจึงเป็นตัวสะท้อนผลลัพธ์ของการสื่อสารที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรงต่อความต้องการของประชาชน งานวิจัยของ นนทบุรี วัฒนอรียพงษ์ และทรงยศ แก้วมงคล (2564) พบว่า กลุ่มประชาชนวัยทำงานมีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารของหน่วยงานรัฐสูงกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ เนื่องจากมีทักษะการประเมินแหล่งข้อมูลและความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า สอดคล้องกับ McQuail (2010) ที่อธิบายว่า “ระดับการรู้เท่าทันสื่อ” (Media Literacy) แตกต่างกันตามช่วงวัย ซึ่งส่งผลต่อระดับความเชื่อถือและความเข้าใจสารจากภาครัฐโดยตรง

มิติที่สอง “ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์” สอดคล้องกับทฤษฎี Uses and Gratification Theory (Katz, Blumler & Gurevitch, 1974) ซึ่งอธิบายว่าผู้รับสารเลือกใช้สื่อที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของตน งานของ อธิภา วรรณกายนต์ และคณะ (2565) พบว่าความแตกต่างด้านอายุและอาชีพมีผลต่อการเลือกรับข่าวสาร เช่น กลุ่มวัยหนุ่มสาวนิยมติดตามข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ขณะที่กลุ่มเกษตรกรหรือผู้สูงอายุยังพึ่งพาการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวและป้ายประกาศชุมชน สอดคล้องกับ

แนวคิดของ สราญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย (2562) ที่ระบุว่าช่องทางการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายจะลดประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์ ดังนั้น การวัดผลในมิตินี้ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างช่องทางกับคุณลักษณะประชากร เพื่อสะท้อนถึงการสื่อสารที่ทั่วถึงและลดช่องว่างการรับรู้ข่าวสารในสังคม

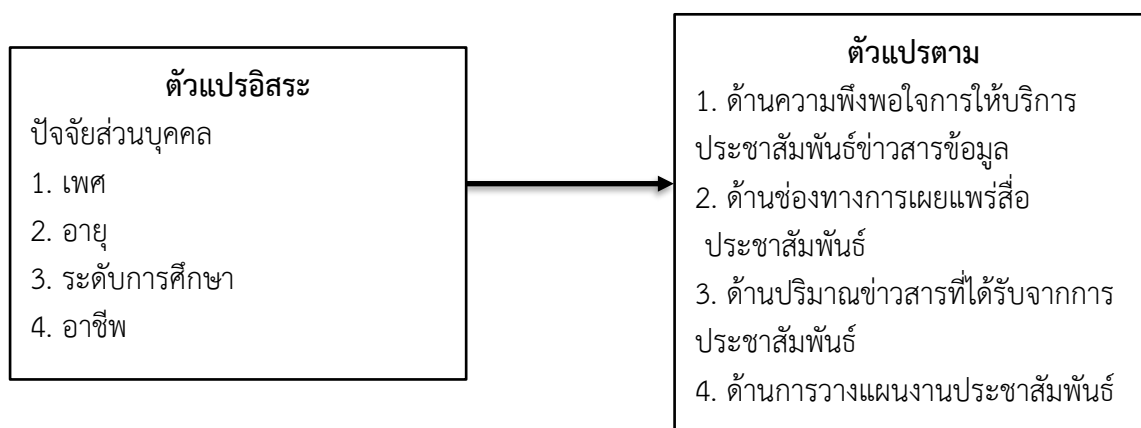
มิติที่สาม “ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์” มีความสำคัญในเชิงระบบ (System Approach) โดย Robbins (1983) อธิบายว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความต่อเนื่องและปริมาณสารที่เหมาะสมเพื่อสร้างการรับรู้ที่ยั่งยืน งานของ Hacking HR (2567) พบว่า ความถี่ของการเผยแพร่ข้อมูลมีผลต่อระดับความเข้าใจและการตอบสนองของประชาชน หากมีการสื่อสารมากเกินไปอาจเกิดภาวะ “ข้อมูลล้น” (Information Overload) ขณะที่การสื่อสารน้อยเกินไปอาจทำให้ประชาชนรู้สึกว่าการเข้าถึงข้อมูลของรัฐซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหน่วยงาน ดังนั้น มิติดังกล่าวจึงควรพิจารณาความถี่ ความสม่ำเสมอ และปริมาณของข่าวสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

มิติที่สี่ “ด้านการวางแผนงานประชาสัมพันธ์” เชื่อมโยงกับแนวคิด Goal-Attainment Approach และกรอบการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของ Balanced Scorecard (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559) ซึ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล และการปรับปรุงกระบวนการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ งานของ สุภชาติ สิงห์สำโรง (2562) พบว่าหน่วยงานที่มีระบบการวางแผนและการประเมินผลการสื่อสารอย่างเป็นระบบสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากประชาชนได้ดีกว่า ส่วน แอนโธนี คิม (2566) เสริมว่า ระบบที่ยืดหยุ่นและมีการประเมินผลต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนประชาสัมพันธ์ที่อิงข้อมูลประชากรและความต้องการของชุมชนเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างการสื่อสารภาครัฐที่เท่าเทียมและมีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มิติทั้ง 4 ด้านเป็นกรอบที่ช่วยให้การวัด “ประสิทธิภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ” มีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยมิติที่ 1–3 เป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการสื่อสารต่อผู้รับสาร ส่วนมิติที่ 4 เป็นตัวชี้วัดเชิงกระบวนการภายในองค์กร ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านอายุ อาชีพ และการศึกษา จะสามารถอธิบายความแตกต่างของการรับรู้ข่าวสารภาครัฐในเชิงทฤษฎีได้อย่างชัดเจน การอภิปรายผลในงานวิจัยจึงสามารถใช้กรอบทฤษฎีนี้เพื่ออธิบายว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีรูปแบบการใช้สื่อและความเข้าใจสารต่างกัน กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีจะรับรู้ข้อมูลเร็วกว่า ขณะที่กลุ่มเกษตรกรหรือแรงงานมักอาศัยช่องทางสื่อสารชุมชนมากกว่า อันสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางแผนประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ (Integrated Communication) เพื่อให้การสื่อสารของภาครัฐเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยศึกษาหลักการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของ ADDIE Model (McGriff, S. J. 2000: pp 1-2, อ้างถึงใน อัสภา วรรณกายนต์ และคณะ ,2565: 64-66) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอผังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2568 ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 9 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,442 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: น. 45) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดโควตาจากผู้นำชุมชน 9 ชุมชน จำนวน 9 คน (เทศบาลตำบลนาโพธิ์, 2568: น. 3)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมีลักษณะแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แทนแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งเกี่ยวกับ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ โดยมีลักษณะเป็นปลายปิด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการให้บริการด้านประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้ ด้านความพึงพอใจการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูล ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์ และด้านการวางแผน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบคุณภาพมีค่าความเชื่อมั่น .802 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือส่งถึงผู้นำชุมชน ทั้ง 9 หมู่บ้าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้ง 9 หมู่บ้าน ได้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดย

สรุปรวบรวมความคิดเห็นทันทีที่จบการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน หากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมอีกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ประสิทธิภาพการให้บริการด้านประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการด้านประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ซึ่งวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) หรือ F - test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน พิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กัน เพื่อหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 358 คน จำแนกตามเพศ เป็นหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 เป็นชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 รองลงมา คือ มีระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ส่วนระดับการศึกษาที่น้อยที่สุด คือ มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และมีอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมา คือ อาชีพรับราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 อาชีพค้าขาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และอาชีพที่น้อยที่สุด คือ อาชีพอื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน

ประสิทธิผลการให้บริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์	ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์		
	$\bar{X}$	SD.	แปลความ
ด้านความพึงพอใจการให้บริการประชาสัมพันธ์			
ข้อมูลข่าวสาร	4.23	0.37	มาก
ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	4.29	0.34	มาก
ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์	4.38	0.34	มาก
ด้านการวางแผน	4.16	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.24	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความพึงพอใจการให้บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.23$) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความพึงพอใจการให้บริการ	4.23	0.37	4.23	0.37	0.02	0.90
ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร						
ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	4.29	0.36	4.29	0.33	1.12	0.29
ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์	4.36	0.34	4.39	0.33	0.77	0.38
ด้านการวางแผน	4.15	0.38	4.16	0.40	1.07	0.30
รวมเฉลี่ย	4.25	0.24	4.27	0.24	0.24	0.62

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนาโพธิ์โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจการให้บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.96	0.24	1.79	0.13
	ภายในกลุ่ม	353	47.27	0.13		
	รวม	357	48.23			
ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.69	0.17	1.47	0.21
	ภายในกลุ่ม	353	41.40	0.12		
	รวม	357	42.09			
ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.58	0.15	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	353	40.02	0.11		
	รวม	357	40.60			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.99	0.50	3.35*	0.01
	ภายในกลุ่ม	353	52.28	0.15		
	รวม	357	54.27			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	4	0.85	0.21	3.96*	0.00
	ภายในกลุ่ม	353	19.00	0.05		
	รวม	357	19.85			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างทางความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอ นาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนมีความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé Method)

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลการให้บริการด้าน การประชาสัมพันธ์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.23	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	355	47.78	0.14		
	รวม	357	48.23			
ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	355	41.88	0.12		
	รวม	357	42.09			
ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการ ประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	355	40.52	0.12		
	รวม	357	40.60			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	355	53.74	0.15		
	รวม	357	54.27			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	2.25	0.11
	ภายในกลุ่ม	355	19.60	0.06		
	รวม	357	19.85			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิผลการให้บริการด้าน การประชาสัมพันธ์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความพึงพอใจการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	1.36	0.27	2.05	0.07
	ภายในกลุ่ม	352	46.87	0.13		
	รวม	357	48.23			
ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5	0.76	0.15	1.30	0.26
	ภายในกลุ่ม	352	41.33	0.12		
	รวม	357	42.09			

ประสิทธิผลการให้บริการด้าน การประชาสัมพันธ์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการ ประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5	0.55	0.11	0.97	0.44
	ภายในกลุ่ม	352	40.05	0.11		
	รวม	357	40.60			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.73	0.55	3.74*	0.00
	ภายในกลุ่ม	352	51.54	0.15		
	รวม	357	54.27			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	5	0.70	0.14	2.59*	0.025
	ภายในกลุ่ม	352	19.15	0.05		
	รวม	357	19.85			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนมีความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Method)

ตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจการให้บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร มีความเห็นว่า เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้เปิดช่องทางการสอบถามข้อมูลและสื่อสารกับประชาชนอย่างสะดวก หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผ่าน Facebook, Line, เว็บไซต์, โทรศัพท์ หรือการติดต่อที่สำนักงานโดยตรง ซึ่งเจ้าหน้าที่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วน ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มจุดกระจายเสียงและปรับปรุงคุณภาพเสียง รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น TikTok, YouTube และการจัดกิจกรรมเวทีชุมชน หรือแบบฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้นอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านช่องทางการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ มีความเห็นว่า เทศบาลตำบลนาโพธิ์มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ โดยเฉพาะผ่าน Facebook และ Line ซึ่งช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญได้อย่างรวดเร็วและสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ทันเวลา อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงของผู้สูงอายุและบางพื้นที่ที่ไม่ได้ยินเสียงตามสาย จึงควรเพิ่มจุดกระจายเสียงไร้สาย ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ รถกระจายเสียง และขยายช่องทางโซเชียล รวมถึงจัดระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อให้การประชาสัมพันธ์ครอบคลุม ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากการประชาสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ปริมาณข่าวสารที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์เผยแพร่ถือว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุม และมีการอัปเดตอย่างสม่ำเสมอผ่านหลายช่องทาง เช่น Facebook, กลุ่มไลน์, เสียงตามสาย และป้ายประชาสัมพันธ์ในพื้นที่สำคัญ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เข้าใจเนื้อหาได้รวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ควรเพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น โรคระบาด ภัยแล้ง หรือกิจกรรมสำคัญ พร้อมทั้งปรับรูปแบบเนื้อหาให้กระชับ เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก หรือคลิปวิดีโอ และเพิ่มช่องทางสำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ เพื่อให้ทุกกลุ่มประชาชนได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง

4. ด้านการวางแผน มีความเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์มีความชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ และตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การแจ้งสิทธิประโยชน์ การเตือนภัย หรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ประชาชนสามารถเตรียมตัวและเข้าร่วมได้อย่างถูกต้องและทันเวลา อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสนอให้ปรับปรุงรูปแบบเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ เช่น การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สื่อภาพ คลิปวิดีโอ อินโฟกราฟิก หรือสื่อภาษาถิ่น รวมถึงควรวางแผนสื่อสารโดยสำรวจความต้องการของประชาชนก่อน และมีการประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

สรุปและอภิปรายผล

1. ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการวางแผนการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 4.16, S.D. 0.27) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการวางแผนที่เป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดคือ “การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน” ซึ่งสะท้อนว่ายังขาดความต่อเนื่องและการติดตามประเมินผลในบางกิจกรรมผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (1984) ที่ระบุว่าการวางแผนที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบเวลาที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิผลในระดับองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ประทีป รักธรรม (2562) ที่ศึกษาการบริหารงานประชาสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่าการวางแผนที่ดีช่วยเพิ่มการรับรู้ข่าวสารและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพ พบว่า “เกษตรกร” มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการวางแผนสูงกว่าข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เกษตรกรเป็นกลุ่มที่ต้องพึ่งพาข้อมูลจากภาครัฐโดยตรง เช่น การประกาศโครงการเกษตร การเตือนภัย และการบริการเคลื่อนที่ การที่เทศบาลมีการวางแผนชัดเจนจึงส่งผลต่อประโยชน์ที่เกษตรกรได้รับโดยตรง ขณะที่ข้าราชการมีช่องทางข้อมูลภายในอยู่แล้วและอาจใช้มาตรฐานการประเมินที่สูงกว่า ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับ สนั่น บุญเลิศ (2561) ที่พบว่าความแตกต่างด้านอาชีพมีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริหารงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐ

2. ด้านช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร ผลการวิเคราะห์พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นด้านช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 4.25, S.D. 0.25) โดยเฉพาะตัวชี้วัดด้าน “ช่องทางที่น่าเชื่อถือและตรงกับความต้องการของประชาชน” ได้คะแนนสูงสุด ขณะที่ตัวชี้วัด “การอัปเดตข้อมูลอย่างต่อเนื่อง” ได้คะแนนต่ำสุดผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารของเทศบาลมีความน่าเชื่อถือและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Grunig และ Hunt (1984) ที่กล่าวว่าการประชาสัมพันธ์

ภาครัฐควรเน้น “สองทางสื่อสารแบบสมมูล” (Two-way symmetrical communication) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรและประชาชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สุนันทา นนทวรรณ (2564) ที่ศึกษาการใช้สื่อออนไลน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พบว่าช่องทางออนไลน์ที่มีความน่าเชื่อถือและตอบสนองรวดเร็วช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้มากขึ้น ในทางปฏิบัติ เทศบาลควรคงความน่าเชื่อถือของช่องทางไว้ และเพิ่มความถี่ของการอัปเดตข้อมูล เช่น การโพสต์ข่าวประจำสัปดาห์ หรือรายงานผลกิจกรรมสั้น ๆ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกว่าการสื่อสารมีความต่อเนื่องในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระยะยาว

3. ด้านปริมาณข่าวสาร ประชาชนมีความคิดเห็นด้านปริมาณข่าวสารอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย 4.33, S.D. 0.23) โดยตัวชี้วัด “ได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอและครบถ้วน” และ “ได้รับข้อมูลทันเหตุการณ์” ได้คะแนนสูงสุดในภาพรวมของการประเมินทุกมิติ ผลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของเทศบาลในการจัดส่งข่าวสารให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรา พันธุ์เดช (2563) ที่พบว่า ปริมาณข้อมูลที่เพียงพอและเป็นปัจจุบันมีผลต่อระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายของภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Shannon & Weaver (1949) ที่ชี้ว่า “ปริมาณสาร” มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการสื่อสาร หากสารไม่มากพอหรือไม่ชัดเจน อาจเกิดการบิดเบือนของข้อมูลได้อย่างไรก็ตาม แม้นี้จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ควรพัฒนา “คุณภาพของเนื้อหา” ให้สอดคล้องกับลักษณะกลุ่มเป้าหมาย เช่น การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การย่อประเด็นสำคัญ และการใช้สื่อภาพหรือวิดีโอประกอบ เพื่อเพิ่มการจดจำและการเข้าถึงของกลุ่มประชาชนที่มีระดับการศึกษาหลากหลาย

4. ด้านความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย 4.22, S.D. 0.26) โดยให้คะแนนสูงกับตัวชี้วัด “การให้คำแนะนำเพิ่มเติม” และ “ความสะดวกในการสอบถามข้อมูล” ขณะที่ตัวชี้วัด “การตอบสนองรวดเร็ว” ได้คะแนนต่ำกว่าเล็กน้อยแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลนี้สะท้อนว่าเทศบาลสามารถสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนได้ดีในแง่การเข้าถึงข้อมูลและการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml & Berry (1988) ในโมเดล SERVQUAL ที่ระบุว่าความพึงพอใจเกิดจากการรับรู้คุณภาพบริการที่ตรงกับความคาดหวัง โดยเฉพาะมิติ “ความไวต่อการตอบสนอง (Responsiveness)” และ “การเอาใจใส่ (Empathy)” ผลการวิจัยนี้จึงตอกย้ำว่า การตอบคำถามหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมอย่างเป็นมิตรมีผลต่อความพึงพอใจสูงสุด ผลยังสอดคล้องกับงานของ จิราภรณ์ พรหมมา (2562) ที่ศึกษาการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าความพึงพอใจของประชาชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเทศบาลมีประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้าน “ปริมาณข่าวสาร” และ “ช่องทางการเผยแพร่” ที่ประชาชนให้การยอมรับสูงสุด ส่วนด้าน “การวางแผน” และ “ความพึงพอใจ” แม้อยู่ในระดับมากแต่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้ชัดเจน และการตอบสนองที่รวดเร็วขึ้น เพื่อให้การประชาสัมพันธ์ของเทศบาลมีความครบถ้วนทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 เสริมระบบประสานงานระหว่างกองประชาสัมพันธ์และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ข้อมูลจากพื้นที่สะท้อนสู่แผนงานหลักของเทศบาลได้รวดเร็ว
- 1.2 บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-Government Communication) เช่น เว็บไซต์กลางของเทศบาลที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารและบริการประชาชนในรูปแบบเดียวกันทุกช่องทาง
- 1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร (Communication Culture) ให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายตระหนักว่าการสื่อสารคือภารกิจร่วมกันขององค์กร ไม่ใช่เฉพาะกองประชาสัมพันธ์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

- 2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “การรับรู้ข่าวสาร” กับ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” เพื่อประเมินผลกระทบเชิงพฤติกรรมของการประชาสัมพันธ์
- 2.2 เสนอให้ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 2.3 ควรเปรียบเทียบ “รูปแบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลขนาดต่างกัน” เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จเฉพาะบริบท

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากแผนภาพที่ 2 งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ โดยเสนอกรอบการวัดประสิทธิผลของการประชาสัมพันธ์ภาครัฐ 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการให้บริการข่าวสาร ช่องทางการเผยแพร่สื่อ ปริมาณข่าวสารที่ได้รับ และการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา “โมเดลการสื่อสารภาครัฐในบริบทชนบท” เพื่อสะท้อนกระบวนการสื่อสารและผลลัพธ์ต่อประชาชนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังได้พัฒนา “ระบบการสื่อสารภาครัฐแบบบูรณาการ” ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การใช้สื่อผสมผสาน การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา ส่งผลให้เกิด “กรอบแนวคิดการสื่อสารที่มีประสิทธิผลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ชนบท” ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การประเมินผล และการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาระบบราชการ. (2559). **Balanced Scorecard เพื่อการบริหารภาครัฐยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จิราภรณ์ พรหมมา. (2562). การประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความเชื่อมั่นของประชาชน. **วารสารการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น**, 11(2), 45–58.
- นนท์ภัส วัฒนอริยพงษ์ และ ทรงยศ แก้วมงคล. (2564). การสื่อสารภาครัฐกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในยุคดิจิทัล. **วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการสื่อสาร**, 9(1), 15–27.
- ประทีป รักธรรม. (2562). การบริหารงานประชาสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษาเอกชน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 38(4), 203–215.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรา พันธุ์เดช. (2563). การรับรู้ข่าวสารและความเข้าใจนโยบายของประชาชนต่อการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐ. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 23(2), 45–60.
- ศิริกุล ปัญญาติลก. (2555). สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับการบริหารภาครัฐ. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 41(2), 33–47.
- สนั่น บุญเลิศ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริหารงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรภาครัฐ. **วารสารสังคมศาสตร์และการจัดการ**, 7(1), 87–101.
- สรายุลักษณ์ สุฤกษ์เดชาชัย. (2562). ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับประชาชนในพื้นที่ชนบท. **วารสารนิเทศศาสตร์เพื่อการพัฒนา**, 17(3), 54–69.
- สุนันทา นนทวรรณ. (2564). การใช้สื่อออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์**, 20(2), 101–120.
- สุกชาติ สิงห์สำโรง. (2562). การวางแผนการสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารนวัตกรรมการสังคม**, 5(1), 55–70.
- อัษฎา วรรณกายนต์ และคณะ. (2565). การออกแบบสื่อการเรียนรู้ตามกระบวนการ ADDIE Model. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 14(2), 63–75.
- เทศบาลตำบลนาโพธิ์. (2568). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2568**. บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลนาโพธิ์.



- แอนโธนี คิม. (2566). การบริหารเชิงยุทธศาสตร์กับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน**, 19(1), 101–117.
- Gibson, J. L. (2000). **Organizations: Behavior, Structure, Processes** (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). **Managing Public Relations**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1974). Uses and Gratifications Research. **The Public Opinion Quarterly**, 37(4), 509–523.
- McGriff, S. J. (2000). **Instructional System Design (ISD): Using the ADDIE Model**. University of Hawaii.
- McQuail, D. (2010). **McQuail's Mass Communication Theory (6th ed.)**. London: Sage Publications.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. **Journal of Retailing**, 64(1), 12–40.
- Robbins, S. P. (1983). **Organization Theory: The Structure and Design of Organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). **The Mathematical Theory of Communication**. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Anthony, K. (2023). Flexible Planning and Continuous Evaluation in Local Government Communication. **Public Administration Review**, 83(2), 245–259.
- Hacking HR. (2024). The Impact of Communication Frequency on Public Trust. **Journal of Human Resource Communication**, 12(1), 66–78.



การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
Prevention of Disciplinary Violations among Inmates in the Central Correctional
Institution for Young Offenders

สาริโรจน์ มนูญโย
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Sarot Manoonryo
Pongsak Phetsatit
Sanit Sirivisitkul
Master of Public Administration Program Student in Public and Private Management,
North Bangkok University
Email: sarot.mano@northbkk.ac.th

รับบทความ: 15 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 12 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 15 ตุลาคม 2568

Received: September 15, 2025; Revised: October 12, 2025; Accepted: October 15, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และ (2) แนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจนกระทั่งข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว การเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างซึ่งบันทึกเสียงและถอดความตามคำพูดจริงจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประเด็น

ผลการวิเคราะห์ปรากฏปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล (Individual) ผู้ต้องขังมีการควบคุมตนเองต่ำและมีความหุนหันพลันแล่น 2) ด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) ความแออัดและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ 3) ด้านกฎระเบียบ (Regulatory) การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่สม่ำเสมอส่งผลให้ประสิทธิภาพของการป้องปรามลดลง 4) ด้านสังคม (Social) อิทธิพลของเพื่อนผู้ต้องขังและการถูกตีตรา (Labeling) จากผลการศึกษา ได้เสนอ โมเดลการป้องกันแบบบูรณาการ (Integrated Prevention Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างแน่นอนและเป็นธรรม 2) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่ 3) การควบคุมสิ่งของต้องห้ามอย่างตรงจุดโดยใช้เทคโนโลยี 4) การสืบค้นข่าวกรองเชิงรุกภายในเรือนจำ 5) การพัฒนาผู้ต้องขังในเชิงสร้างสรรค์ การใช้คำพูดแทนจริงของผู้ให้ข้อมูล (Representative Quotations) และการตรวจสอบเส้นทางข้อมูล (Audit Trail) ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ทั้งนี้ โมเดลดังกล่าวมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติสำหรับการบริหารจัดการเรือนจำในประเทศไทย รวมถึงทัณฑสถานในพื้นที่ชายแดนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

คำสำคัญ: วินัยในเรือนจำ; การวิเคราะห์เชิงประเด็น; การป้องปราม; เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์; การป้องกันแบบบูรณาการ

Abstract

This study employed a qualitative descriptive research design with the objectives of this study were (1) examining the current situation of disciplinary violations among inmates at the Central Young Offender Institution and (2) exploring preventive measures against disciplinary violations within the institution. The researcher purposively selected 17 key informants, who were correctional officers with diverse roles and responsibilities, until data saturation was reached. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, which were audio-recorded and transcribed verbatim. The data were then analyzed using thematic analysis.

The analysis revealed four key interrelated factors: (1) Individual factors inmates exhibited low self-control and impulsive behavior; (2) Environmental factors overcrowding and insufficient facilities; (3) Regulatory factors inconsistent enforcement of rules, leading to reduced deterrence effectiveness; and (4) Social factors peer influence among inmates and labeling. Based on the findings, an Integrated Prevention Model was proposed, consisting of five main strategies: (1) strict and fair enforcement of regulations, (2) capacity building and professional development of correctional staff, (3) targeted control of contraband using technology, (4) proactive intelligence gathering within the prison, and (5) constructive inmate development programs. The use of representative quotations and audit trails enhanced the credibility of the findings. This model has practical implications for prison management in Thailand, including correctional institutions in border areas with similar characteristics.

Keywords: Prison discipline; Thematic analysis; Deterrence; Correctional officers; Integrated prevention

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุม ดูแล และแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง รวมถึงบุคคลที่อยู่ในความดูแลตามอำนาจหน้าที่ โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ ไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะฝีมืออาชีพเพื่อดำรงชีวิตอย่างสุจริตและเป็นที่ยอมรับของสังคมกรมราชทัณฑ์ถือเป็นหน่วยงานสำคัญลำดับสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ทำหน้าที่ดำเนินการตามมาตรการบังคับทางกฎหมายตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งจำคุกต่อสภาพของบุคคล โดยมีภารกิจสำคัญ ได้แก่ การควบคุม และดูแลนักโทษเด็ดขาดที่ศาลพิพากษาถึงที่สุด การจัดการผู้ต้องหาหรือจำเลยที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดี การป้องกันการหลบหนี ตลอดจนการพัฒนาพฤตินิสัยและจิตใจของผู้ต้องขังให้พร้อมกลับคืนสู่สังคมหลังพ้นโทษอย่างไ้ร่ก็ตาม ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี รวมทั้งความแตกต่างของผู้ต้องขังในหลายมิติ ทั้งด้านพื้นฐานครอบครัว ภูมิหลังชีวิต ระดับการศึกษา และพฤติกรรมเฉพาะบุคคล ความหลากหลายเหล่านี้ทำให้การควบคุมและการฟื้นฟู

ผู้ต้องขังมีความซับซ้อนมากขึ้น และก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในด้านการบริหารจัดการเรือนจำ (กรมราชทัณฑ์, 2568)

การดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่ฝ่าฝืนระเบียบวินัย ซึ่งมีผู้ต้องขังทั้งหมด 2,350 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568) (ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง, 2568) การดำเนินการทางวินัยเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 หมวด ที่ 7 (วินัยและบทลงโทษ) หมวด ที่ 8 (ความผิดเกี่ยวกับเรือนจำ) การกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการฟื้นฟูผู้ต้องขัง การละเมิดวินัยมักปรากฏในรูปแบบการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย การครอบครองสิ่งของต้องห้าม ตลอดจนการรวมกลุ่มเชิงลบ ซึ่งไม่เพียงสร้างความลำบากในการควบคุมแก่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แต่ยังบั่นทอนกระบวนการฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่ชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563 แต่ปัญหาการกระทำผิดวินัยยังคงดำเนินต่อเนื่อง โดยเฉพาะในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางซึ่งเป็นพื้นที่ควบคุมผู้ต้องขังวัยหนุ่มที่มีความซับซ้อนด้านพฤติกรรมสูง (ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง, 2568)

งานวิจัยที่ผ่านมาอธิบายว่าการกระทำผิดวินัยมีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ทั้งด้านบุคคล เช่น มีความควบคุมอารมณ์ต่ำและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และการมุ่งผลประโยชน์ระยะสั้น ด้านสภาพแวดล้อม เช่น ความแออัดและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ด้านกฎระเบียบ โดยเฉพาะการบังคับใช้อย่างไม่สม่ำเสมอที่ลดทอนความศรัทธา และด้านสังคม ได้แก่ การคบเพื่อนและการถูกตีตราที่นำไปสู่การเลียนแบบและการกระทำผิด ความซับซ้อนเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการป้องกันต้องอาศัยมาตรการบูรณาการมากกว่าการควบคุมเชิงลงโทษเพียงอย่างเดียวอย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านงานวิจัยที่มุ่งศึกษาเชิงลึกในบริบทของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางโดยตรง ทำให้ยังขาดองค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงเพียงพอสำหรับการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการควบคุมและดูแลผู้ต้องขัง เพื่อสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างและปัจจัยเชิงพฤติกรรมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และ 2) เพื่อศึกษามาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยคาดว่าจะสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง รวมทั้งเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบายในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังและพัฒนากระบวนการราชทัณฑ์ไทยให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
2. เพื่อศึกษาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ประการแรก ในด้าน แนวคิดและทฤษฎีทางอาชญาวิทยาและจิตวิทยา งานวิจัยนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีที่สำคัญหลายประการเพื่อเป็นกรอบวิเคราะห์ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับชั้น

ความต้องการของมาสโลว์ ที่อธิบายว่าการที่ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ได้รับการตอบสนอง อาจนำไปสู่พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Maslow, 1943) ทฤษฎีการควบคุมตนเอง ที่ชี้ว่าผู้มีการควบคุมตนเองต่ำมักกระทำผิดซ้ำได้ง่าย (Gottfredson & Hirschi, 1990) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่มองว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนถ่ายทอดผ่านการเลียนแบบ (Bandura, 1977) และทฤษฎีการประทับตรา ที่อธิบายว่าการที่ผู้ต้องขังถูกสังคมหรือเจ้าหน้าที่ตราว่าเป็น “ผู้เบี่ยงเบน” จะยิ่งตอกย้ำอัตลักษณ์และพฤติกรรมดังกล่าวต่อไป (Becker, 1963) ประการที่สอง ในด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้มีการอ้างอิงพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นกรอบกฎหมายสำคัญสำหรับการบริหารจัดการวินัยในเรือนจำ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือการบังคับใช้อย่างไม่สม่ำเสมอและความแตกต่างในการใช้ดุลยพินิจ ทำให้ผู้ต้องขังบางส่วนไม่เกรงกลัวต่อการลงโทษ (กรมราชทัณฑ์, 2560) ประการที่สาม การทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น ความแออัดและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพอ มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมผิดวินัย ขณะที่ปัจจัยด้านสังคม เช่น กลุ่มเพื่อนและการยอมรับในสังคมเรือนจำ เป็นตัวแปรสำคัญที่หล่อหลอมพฤติกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าความแน่นอนของโทษตามทฤษฎียับยั้งมีอิทธิพลมากกว่าความรุนแรงของโทษต่อการยับยั้งพฤติกรรม การละเมิด (สุชาติ ศรีจันทร์, 2562) และ (สรศักดิ์ สุขนวล และคณะ, 2566) สรุป การทบทวนวรรณกรรมสะท้อนว่า ปัญหาการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังมีความซับซ้อน เกิดจากการผสมผสานของปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อม กฎระเบียบ และสังคม การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบจะช่วยสนับสนุนการออกแบบมาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของการบังคับใช้กฎระเบียบ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ การใช้เทคโนโลยี การจัดการสภาพแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานของการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในบทต่อไป

แนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ใช้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการตามลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมผู้ต้องขังและแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยได้ดังนี้

1. ความต้องการด้านสรีรวิทยา หากผู้ต้องขังได้รับอาหาร น้ำ การพักผ่อน และการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอ จะลดความตึงเครียดและโอกาสการก่อเหตุ ในทางตรงข้าม การขาดสิ่งเหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมเบี่ยงเบน
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง การจัดระบบควบคุมที่ยุติธรรม ลดการกลั่นแกล้ง และความรุนแรง จะช่วยสร้างบรรยากาศที่มั่นคงและลดแรงกดดันที่อาจนำไปสู่การละเมิดวินัย
3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง ผู้ต้องขังต้องการการยอมรับและความสัมพันธ์ หากขาดอาจเข้าร่วมกลุ่มที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นกิจกรรมกลุ่ม กีฬา ศาสนา และการศึกษา จะช่วยเสริมสร้างความเป็นส่วนหนึ่งและลดความก้าวร้าว
4. ความต้องการการยกย่องนับถือ การมอบรางวัลหรือยกย่องผู้ต้องขังที่ปฏิบัติดี จะเพิ่มแรงจูงใจเชิงบวกและลดการฝ่าฝืนกฎระเบียบ

5. ความต้องการบรรลุศักยภาพตนเอง ผู้ต้องขังบางคนปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือบรรลุความสำเร็จในชีวิต การจัดกิจกรรมและโอกาสที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาตนเองในทิศทางที่สร้างสรรค์

สรุปการใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ช่วยอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยอย่างเป็นระบบ และชี้แนะแนวทางการป้องกันที่ตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละระดับ ซึ่งนำไปสู่การจัดการเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณนา ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานวินัย จำนวน 17 คน คัดเลือกแบบเจาะจงให้ครอบคลุมทุกสายงาน เช่น งานสอบสวนวินัย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายควบคุม ฝ่ายพัฒนา เป็นต้น จนถึงจุดอิ่มตัว แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน 17 คน ที่ปฏิบัติงานในสายงานเกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแล หรือพัฒนาผู้ต้องขัง ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป โดยเลือกแบบการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองจากหลายหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่เวรควบคุมและรักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่งานสอบสวนวินัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและสนับสนุน การคัดเลือกดำเนินไปจนข้อมูลถึง จุดอิ่มตัว (Data Saturation) คือเมื่อไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาว่าเมื่อเก็บข้อมูลถึงจุดที่ไม่เกิดประเด็นหรือรหัสใหม่เพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จึงถือว่าครอบคลุมเพียงพอ (Guest; Bunce & Johnson, 2006)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview Guide) ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่แท้จริงและรอบด้าน (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2560: 151–153) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

1) การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและถ้อยคำ

3) การทดลองสัมภาษณ์ (Pilot Interview) ผู้ให้ข้อมูล 1–2 ราย เพื่อปรับปรุงคำถามให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของเรือนจำ แนวคำถามหลักแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (2) ประสบการณ์เกี่ยวกับการควบคุม ดูแล และป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง (3) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการป้องกันและพัฒนาเรือนจำ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้หลักความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ตามแนวคิดของ (Lincoln & Guba, 1985) ได้แก่ ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Dependability) ความเป็นไปได้ทั่วไป (Transferability) และความยืนยันได้ (Confirmability)

เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือสามารถสะท้อนข้อมูลเชิงลึกได้อย่างถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าอย่างเป็นทางการ และดำเนินการสัมภาษณ์ภายในพื้นที่ปลอดภัยของทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง โดยได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำอย่างเป็นทางการ การสัมภาษณ์ใช้เวลา 45–60 นาทีต่อคนทุกการสัมภาษณ์ได้รับความยินยอม (Informed Consent) จากผู้ให้ข้อมูล บันทึกเสียงทั้งหมด และมีการจดบันทึกประกอบเพื่อเก็บบริบทของสถานการณ์จริง จากนั้นนำข้อมูลมาถอดความคำต่อคำ (Verbatim Transcription) เพื่อเตรียมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้กระบวนการ Thematic Analysis ตามแนวทางของ (Braun & Clarke, 2006) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1) การทำความคุ้นเคยกับข้อมูล (Familiarization) อ่านและทบทวนถอดความซ้ำหลายรอบเพื่อเข้าใจภาพรวมของเนื้อหา

2) การสร้างรหัสข้อมูล (Coding) แยกส่วนของข้อมูลที่สะท้อนความหมายสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3) การจัดกลุ่มรหัส (Generating Themes) รวมรหัสที่มีความหมายใกล้เคียงกันเป็นหมวดหมู่

4) การทบทวนธีม (Reviewing Themes) ตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละธีมกับข้อมูลจริง

5) การตั้งชื่อธีม (Defining and Naming Themes) สรุปชื่อธีมหลักและประเด็นย่อยให้สะท้อนเนื้อหา

6) การรายงานผล (Reporting) จัดทำตารางธีมและยกคำพูดแทนจริงของผู้ให้ข้อมูล (Verbatim Quotations) เพื่อประกอบการวิเคราะห์

6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลผู้วิจัยใช้เทคนิคการตรวจสอบเชิงคุณภาพ 4 ด้าน (Lincoln & Guba, 1985) ได้แก่

ตารางที่ 1 เทคนิคการตรวจสอบเชิงคุณภาพ

มิติ		วิธีการตรวจสอบในงานวิจัย
1	Credibility (ความเชื่อถือได้)	ใช้การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และให้ที่ปรึกษาตรวจสอบรหัสข้อมูล (Peer Debriefing)
2	Transferability (การถ่ายทอดผล)	อธิบายบริบทของทัศนสถานวัยหนุ่มกลางและบทบาทของเจ้าหน้าที่อย่างละเอียด
3	Dependability (ความคงเส้นคงวา)	จัดทำบันทึกลำดับขั้นตอนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล (Audit Trail)
4	Confirmability (ความตรวจสอบได้)	ใช้วิธี Triangulation โดยสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานเพื่อเปรียบเทียบข้อมูล

ที่มา: Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และ 2) เพื่อศึกษามาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มีดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1

ลำดับ	ธีมหลัก (Main Theme)	ประเด็นย่อย (Sub-theme)	ตัวอย่างคำพูด (Verbatim Quotes)
1	ด้านบุคคล (Individual Factors)	มีความควบคุมอารมณ์ต่ำและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	“บางคนโกรธง่าย แค่พูดไม่ถูกใจก็มีเรื่องกันแล้ว” “ห้องหนึ่งมีสี่สิบกว่าคน อึดอัดมาก ทำให้เครียด และมีปัญหากันบ่อย”
2	ด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors)	ความแออัดและขาดพื้นที่ส่วนตัว	“เจ้าหน้าที่บางคนเข้มงวด แต่บางคนไม่ทำให้ผู้ต้องขังไม่แน่ใจว่าอะไรผิดหรือถูก”
3	ด้านกฎระเบียบและการบังคับใช้ (Regulatory Factors)	การบังคับใช้ไม่เท่าเทียมกันและการลงโทษที่ไม่แน่นอน	“ถ้ามีคนเริ่มเล่นการพนัน คนอื่นก็จะตามเหมือนเป็นเรื่องปกติ”
4	ด้านสังคมและเพื่อนผู้ต้องขัง (Social Factors)	การชักจูงจากเพื่อนในเรือนจำ	

ที่มา: จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัย ผลการวิจัยพบว่าการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังเกิดจากปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านบุคคล ผู้ต้องขังที่มีการควบคุมอารมณ์ต่ำ หุนหันพลันแล่น โกรธง่าย และมุ่งผลประโยชน์ระยะสั้น มีแนวโน้มก่อเหตุทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย และการครอบครองสิ่งของต้องห้าม (สอดคล้องกับ Self-Control Theory และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์)

2) ด้านสภาพแวดล้อม ความแออัดและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ รวมถึงบรรยากาศที่กดดันในเรือนจำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และเพิ่มโอกาสการละเมิดวินัย (สัมพันธ์กับ Maslow's Needs และ Socialization Theory)

3) ด้านกฎระเบียบ แม้มีกฎหมายและข้อบังคับชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวง พ.ศ. 2563 แต่การบังคับใช้อย่างไม่สม่ำเสมอและการใช้ดุลยพินิจที่แตกต่าง ทำให้ผู้ต้องขังไม่เกรงกลัวต่อโทษ (สอดคล้องกับ Deterrence Theory)

4) ด้านสังคม การคบเพื่อนและการถูกตีตราในเรือนจำส่งผลต่อการเลียนแบบพฤติกรรมและการทำผิดซ้ำ (สอดคล้องกับ Social Learning Theory และ Labeling Theory)

ตารางที่ 3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ลำดับ	แนวทางการป้องกันแบบบูรณาการ	รายละเอียดเชิงปฏิบัติ	ตัวอย่าง
1	การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างแน่นนอนและเป็นธรรม	สร้างมาตรฐานเดียวกันในการลงโทษและตักเตือน เพื่อให้ผู้ต้องขังรับรู้ถึงความยุติธรรมและความแน่นอนของโทษ	“ถ้ากฎใช้เหมือนกันทุกคน เขาจะเชื่อว่ามีความยุติธรรม”
2	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่	จัดอบรมเจ้าหน้าที่ ด้านการสื่อสาร จิตวิทยา และการจัดการอารมณ์ เพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างมืออาชีพ	“เจ้าหน้าที่เองก็ต้องฝึกเรื่องอารมณ์ ถ้าเราใจร้อน เขาก็ยังต่อต้าน”
3	การควบคุมสิ่งของต้องห้ามหรือการกระทำผิดด้วยเทคโนโลยี	ใช้เครื่องสแกนและกล้องวงจรปิด เพื่อตรวจสอบป้องกันการลักลอบสิ่งของต้องห้าม	“เทคโนโลยีช่วยได้เยอะ เช่น กล้องที่เห็นทุกมุม ลดโอกาสการกระทำผิด”
4	การพัฒนาระบบข่าวกรองเชิงรุก	สร้างเครือข่ายการข่าวภายในร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในการรายงานข้อมูลความเสี่ยง	“บางเรื่องต้องรู้ก่อนเกิด ถ้ามีระบบข่าวดี ปัญหาก็ไม่บานปลาย”
5	การพัฒนาผู้ต้องขังเชิงสร้างสรรค์	จัดโครงการอบรมอาชีพ การศึกษา เพื่อให้ผู้ต้องขังแสดงออกในทางสร้างสรรค์	“ถ้าผู้ต้องขังมีงานทำ จะไม่มีเวลาไปคิดเรื่องผิดๆ”

ที่มา: จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยการป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มาตรการป้องกันที่ได้จากการศึกษามีลักษณะเชิงบูรณาการ ครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่

- 1) การบังคับใช้กฎระเบียบ อย่างจริงจัง และเสมอภาค เพื่อสร้างความศรัทธาและการยอมรับ
- 2) การเพิ่มศักยภาพและจำนวนเจ้าหน้าที่ ควบคู่กับการอบรมทักษะด้านการสื่อสารและการควบคุมอารมณ์
- 3) การตรวจค้นและใช้เทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิด เครื่องตรวจสอบ และมาตรการรักษาความปลอดภัยอื่น ๆ เพื่อลดสิ่งของต้องห้าม
- 4) การสืบหาข่าวสารเชิงรุก ทั้งจากภายในและภายนอกเรือนจำ เพื่อลดการรวมกลุ่มหรือการลักลอบกระทำผิด
- 5) การพัฒนาผู้ต้องขังเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการฝึกวิชาชีพ การบำบัดจิตใจ และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการกลับคืนสู่สังคม

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัย

1.1 ด้านบุคคล การวิเคราะห์สาเหตุในด้านบุคคลสะท้อนความเข้าใจเชิงลึกถึง “พฤติกรรมและจิตวิทยา” ของผู้ต้องขัง โดยเชื่อมโยงกับ Self-Control Theory (Gottfredson & Hirschi, 1990) และ

Maslow's Hierarchy of Needs (1943) ได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าผู้ต้องขังที่ขาดการควบคุมอารมณ์ และขาดการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มทำผิดวินัยสูง ความยากอยู่ในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้ต้องขัง เนื่องจากการควบคุมอารมณ์เป็นเรื่องลึกทางจิตใจ ต้องใช้เวลาและกระบวนการฟื้นฟู ต่อเนื่อง รวมถึงต้องมีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกด้านจิตวิทยาอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการวิเคราะห์สะท้อนถึง “ปัญหาเชิงโครงสร้าง” ของเรือนจำ เช่น ความแออัดและทรัพยากรไม่เพียงพอ ซึ่งสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการพื้นฐานที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความเครียดและพฤติกรรมเสี่ยง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมต้องใช้ งบประมาณสูงและนโยบายระดับกรมราชทัณฑ์ เช่น การลดความหนาแน่นของผู้ต้องขัง หรือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการดำเนินการในทางปฏิบัติ

1.3 ด้านกฎระเบียบผลวิจัยสะท้อนให้เห็น “ปัญหาความไม่เสมอภาคในการบังคับใช้กฎหมาย” ได้อย่าง ชัดเจน ซึ่งเป็นจุดแข็งของการวิจัยที่มองเห็น “มิติความยุติธรรมในกระบวนการ” (Procedural Justice) และ เชื่อมโยงกับ Deterrence Theory (Becker, 1968) ได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน แต่การบังคับใช้ที่ไม่เสมอภาคมักเกิดจาก “ดุลยพินิจ” ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ จึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใสภายในเรือนจำ

1.4 ด้านสังคม การชี้ให้เห็นอิทธิพลของเพื่อนและการตีตราทางสังคมเป็นจุดแข็งเชิงทฤษฎี เพราะ เชื่อมโยงกับ Social Learning Theory (Bandura, 1977) อย่างตรงประเด็น ทำให้เข้าใจของพฤติกรรม ผู้ต้องขังในมิติ “วัฒนธรรมเรือนจำ (Prison Subculture)” ได้อย่างลึกซึ้งการแก้ไขต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศภายในเรือนจำ ซึ่งต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง อีกทั้งต้องจัดโปรแกรม กลุ่มบำบัดและการแนะแนวที่ต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพลเชิงลบจากกลุ่มเพื่อน

2. มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย

2.1 การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างจริงจัง โปร่งใส และเสมอภาคเป็นมาตรการที่สร้างความศรัทธาใน ระบบราชทัณฑ์และลดโอกาสการละเมิดกฎ โดยเน้น “ความแน่นอนของโทษมากกว่าความรุนแรงของโทษ” (Certainty of Punishment) การบังคับใช้ระเบียบอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกระดับ ต้องอาศัยการตรวจสอบจาก ภายในที่เข้มแข็งและลดอิทธิพลของความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง

2.2 การเพิ่มศักยภาพและจำนวนเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ที่มุ่งให้เจ้าหน้าที่มีทักษะในการสื่อสาร ควบคุมอารมณ์ และสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ต้องขังปฏิบัติตามระเบียบงบประมาณจำกัดและภาระงานที่มาก อาจทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรม อย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์ในการจัดอบรมเป็นระบบ

2.3 การตรวจค้นและใช้เทคโนโลยี เพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมและลดความเสี่ยงจากสิ่งของ ต้องห้าม เช่น โทรศัพท์ ยาเสพติด หรืออาวุธ โดยใช้เทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิด และเครื่องสแกน ถือเป็น มาตรการทันสมัยที่ช่วยเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องใช้งบประมาณสูง และมีความจำเป็นต้องอบรม เจ้าหน้าที่ให้ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง รวมถึงการบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง

2.4 การสืบหาข่าวสารเชิงรุกเป็นมาตรการเชิงป้องกันล่วงหน้า (Proactive Prevention) ที่ช่วยลด ความเสียหายก่อนเกิดเหตุ และสร้างระบบเฝ้าระวังที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยเครือข่ายข่าวสารภายในที่ น่าเชื่อถือและระบบการประเมินความเสี่ยงที่ชัดเจน รวมถึงต้องคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้ข้อมูลของผู้ต้องขัง

2.5 การพัฒนาผู้ต้องขังเชิงสร้างสรรค์ สะท้อนแนวคิด “การฟื้นฟูมากกว่าการลงโทษ (Rehabilitation over Punishment)” ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี RNR (Risk–Need–Responsivity Model) และ Humanistic Theory การฝึกอาชีพและบำบัดจิตใจช่วยลดโอกาสการซ้ำห้ำหั่นโทษต้องมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยาและครูฝึกอาชีพ รวมถึงพื้นที่และงบประมาณเพียงพอในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังมีลักษณะซับซ้อน เชื่อมโยงทั้งปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม ภาวะเปราะบาง และสังคม การแก้ไขจึงไม่อาจอาศัยมาตรการใดมาตรการหนึ่ง แต่ต้องใช้แนวทาง เชิงบูรณาการ ที่ครอบคลุมทั้งภาวะเปราะบางและข้อบังคับและกฎหมาย การเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่ การใช้เทคโนโลยีและข่าวกรอง รวมถึงการพัฒนาผู้ต้องขังเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบควบคุมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุปและการอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการกระทำผิดวินัย และค้นหามาตรการป้องกันที่เหมาะสม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลเชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ 17 คน ผลการวิจัยพบว่า การกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังมีสาเหตุหลักจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านบุคคล ผู้ต้องขังที่ควบคุมตนเองต่ำ หุนหันพลันแล่น และมุ่งผลประโยชน์ระยะสั้น มีแนวโน้มก่อเหตุทะเลาะวิวาทและครอบครองสิ่งของต้องห้าม ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control Theory) ของ (Gottfredson & Hirschi. 1990) ที่อธิบายว่าผู้ที่มีการยับยั้งชั่งใจต่ำมีแนวโน้มทำผิดซ้ำสูง อีกทั้งยังสัมพันธ์กับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Needs) ที่ชี้ว่าหากความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Maslow. 1943) งานวิจัยของ (นพคุณ นาจิตรไทย. 2564) ยังยืนยันว่าลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการละเมิดวินัยของผู้ต้องขังเช่นกัน 2) ด้านสภาพแวดล้อม ความแออัด สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ และบรรยากาศที่กดดันในเรือนจำ ก่อให้เกิดความเครียดและเพิ่มโอกาสละเมิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการพื้นฐานเพื่อความมั่นคงของชีวิต และ ทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Theory) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมสามารถสร้างหรือบั่นทอนพฤติกรรมของบุคคล ผลนี้ตรงกับงานของ (รจนา บุตตะโคตร: และคณะ. 2566) ที่พบว่าความแออัดในเรือนจำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการละเมิดวินัยของผู้ต้องขัง 3) ด้านกฎระเบียบ แม้มีกฎหมายและข้อบังคับที่ชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และ กฎกระทรวงว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563 แต่การบังคับใช้อย่างไม่สม่ำเสมอและการใช้ดุลยพินิจแตกต่างกัน ทำให้ผู้ต้องขังไม่เกรงกลัวต่อโทษ สอดคล้องกับ ทฤษฎียับยั้ง (Deterrence Theory) ของ (Beccaria. 1963) ที่ชี้ว่าความแน่นอนของโทษมีอิทธิพลมากกว่าความรุนแรงของโทษ ซึ่งผลการวิจัยยังตรงกับงานของ (สุชาติ ศรจันทร์. 2562) ที่ระบุว่าหากกฎระเบียบไม่ถูกบังคับใช้อย่างต่อเนื่อง ผู้ต้องขังจะไม่เชื่อถือและไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ 4) ด้านสังคม อิทธิพลจากเพื่อนและการถูกตีตราส่งผลต่อการเลียนแบบและการกระทำผิดซ้ำ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ (Bandura. 1977) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมเกิดจากการสังเกตและเลียนแบบ รวมถึง ทฤษฎีการประทับตรา (Labeling Theory) ของ (Becker. 1963 & Lemert. 1967) ที่ชี้ว่าการตีตราผู้กระทำผิดเป็น “ผู้เบี่ยงเบน” จะทำให้บุคคลยึดติดกับอัตลักษณ์ดังกล่าวและทำผิดซ้ำ งานวิจัยของ (จิราณวัฒน์ ศรีบุญ; และบุญเหลือ บุษมาลา. 2566) ยังพบว่า “การคบเพื่อน” เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำผิดวินัยในเรือนจำ สำหรับ

มาตรการป้องกัน งานวิจัยเสนอแนวทางเชิงบูรณาการ 5 ด้าน คือ 1) การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างจริงจัง โปร่งใส และเสมอภาค เพื่อสร้างความศรัทธาและความเกรงกลัวต่อโทษ (กรมราชทัณฑ์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deterrence Theory 2) การเพิ่มศักยภาพและจำนวนเจ้าหน้าที่ พร้อมอบรมทักษะด้านการสื่อสารและการควบคุมอารมณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นพคุณ นำจิตร์ไทย, 2564) ที่เสนอว่าบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจสามารถลดปัญหาวินัยได้ 3) การตรวจค้นจู่โจมและใช้เทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิดและเครื่องมือตรวจสอบสิ่งต้องห้าม ซึ่งตรงกับผลวิจัยของ (สรศักดิ์ สุขนวล; และคณะ, 2566) ที่ยืนยันว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสืบหาข่าวสารทั้งภายในและภายนอก เพื่อลดการรวมกลุ่มหรือการลักลอบกระทำความผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อดิศักดิ์ เชื้อสาย; และคณะ, 2567) ที่ระบุว่าระบบข่าวกรองภายในเรือนจำเป็นเครื่องมือสำคัญ 5) การพัฒนาผู้ต้องขังเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการฝึกวิชาชีพ การบำบัดจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปฐมพล ไกรยา, 2565) ที่ชี้ว่าการส่งเสริมทักษะและคุณค่าในตนเองช่วยลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้

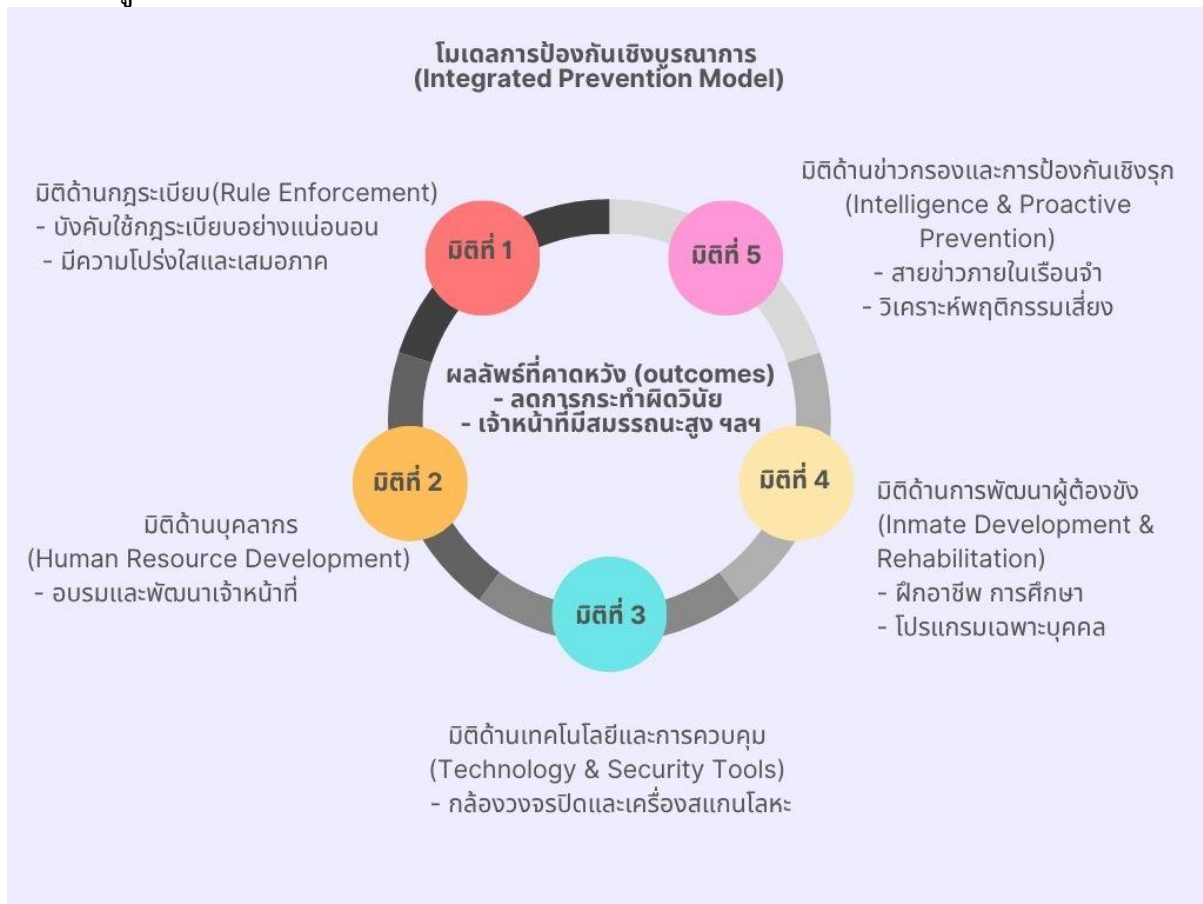
ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายและระเบียบอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส เรือนจำควรกำหนดมาตรฐานการบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน ลดความแตกต่างในการใช้ดุลยพินิจ เพื่อสร้างความศรัทธาและความมั่นใจต่อระบบเรือนจำ (สอดคล้องกับ Deterrence Theory) เพิ่มอัตรากำลังและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เนื่องจากอัตราส่วนผู้ต้องขังต่อเจ้าหน้าที่ไม่สมดุล ควรมีการจัดสรรบุคลากรและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพด้านทักษะการควบคุมอารมณ์ เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ เสริมระบบการตรวจสอบและใช้เทคโนโลยีจัดให้มีการตรวจค้นแบบสุ่มและต่อเนื่อง รวมถึงขยายการใช้กล้องวงจรปิดและอุปกรณ์ตรวจจับสัญญาณโทรศัพท์มือถือ เพื่อลดสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำ พัฒนาผู้ต้องขังเชิงบวก ควรจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ เช่น การฝึกวิชาชีพ การแนะแนวทางจิตใจ และการเสริมแรงใจเชิงบวก เพื่อช่วยลดความเครียดและสร้างโอกาสในการกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ (สอดคล้องกับ Maslow's Needs และ Social Learning Theory)

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีวิจัยการวิจัยแบบผสม เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย เป็นแนวทางที่ไม่ได้เน้นเพียงมาตรการใดมาตรการหนึ่ง แต่เป็นการประสานหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมผู้ต้องขัง ได้แก่

1. มิติด้านกฎระเบียบ (Rule Enforcement) บังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบอย่างเข้มงวด โปร่งใส และเสมอภาค จุดสำคัญคือ “ความเนือยอนของโทษ” มากกว่าความรุนแรงของโทษ ตัวอย่างเช่น หากผู้ต้องขังทำผิดวินัย เช่น ครอบครองสิ่งของต้องห้าม จะถูกลงโทษตามขั้นตอนทุกครั้ง ไม่มีการยกเว้น เพื่อให้ผู้ต้องขังเห็นความชัดเจนของระบบ
2. มิติด้านบุคลากร (Human Resource Development) เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอับภาระงานจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการควบคุมอารมณ์ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมเรื่องการสื่อสารเชิงบวกเพื่อลดความขัดแย้งกับผู้ต้องขัง และมีระบบพี่เลี้ยงดูแลเจ้าหน้าที่ใหม่
3. มิติด้านเทคโนโลยีและการควบคุม (Technology & Security Tools) ใช้กล้องวงจรปิด เครื่องสแกน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ตรวจหาสิ่งต้องห้าม ตัวอย่างเช่น ติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยง พร้อมใช้เครื่องสแกนโลหะเพื่อตรวจหาของมีอาวุธ

4. มิติด้านข่าวกรองและการป้องกันเชิงรุก (Intelligence & Proactive Prevention) สืบหาข่าวสารจากทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ ป้องกันการรวมกลุ่มหรือแผนการก่อเหตุผิดวินัยตั้งแต่ต้นทาง ตัวอย่างเช่น ใช้เครือข่ายผู้ต้องขังที่เป็น “สายข่าว” รายงานความเคลื่อนไหว รวมถึงตรวจสอบการติดต่อจากภายนอกเพื่อป้องกันการลักลอบสิ่งของต้องห้ามเข้าภายในเรือนจำ

5. มิติด้านการพัฒนาผู้ต้องขัง (Inmate Development & Rehabilitation) เน้นการฟื้นฟูผู้ต้องขังผ่านการฝึกวิชาชีพ การศึกษา การบำบัดจิตใจ และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ตัวอย่างเช่น จัดโครงการฝึกอาชีพ เช่น งานช่างไม้ งานเกษตร และโครงการบำบัดยาเสพติด

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2560). พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ.
- กรมราชทัณฑ์. (2563). กฎกระทรวงว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ.
- จิราวัฒน์ ศรีบุญกุล, & บุญเหลือ บุพผามาลา. (2566). ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายในเรือนจำจังหวัดหนองคาย. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(3), 122–138.
- นพคุณ นำจิตโรไทย. (2564). จริต 6 กับพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายในเรือนจำกลางนครสวรรค์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10(2), 45–62.
- ปฐมพล ไกรยา. (2565). สภาพเรือนจำกับพฤติกรรมการละเมิดวินัยของผู้ต้องขัง. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 11(1), 77–92.
- รจนา บุตตะโคตร, และคณะ. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังเรือนจำกลางขอนแก่น. *วารสารอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม*, 12(1), 55–70.
- สรศักดิ์ สุขนวล, และคณะ. (2566). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎและการอบรมซ้ำเพื่อลดการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง. *วารสารอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม*, 13(1), 88–104.
- สุชาติ ศรีจันทร์. (2562). การบริหารเชิงป้องกันเพื่อเสริมสร้างวินัยของผู้ต้องขัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิศักดิ์ เชื้อสาย, และคณะ. (2567). กลุ่มเพื่อนและเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอ: ปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้ต้องขังวัยหนุ่มในพระนครศรีอยุธยาละเมิดวินัย. *วารสารอาชีวศึกษา*, 14(2), 201–219.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2560). การวิจัยเชิงคุณภาพในทางรัฐประศาสนศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beccaria, C. (1963). *On crimes and punishments* (H. Paolucci, Trans.). Bobbs-Merrill. (Original work published 1764)
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. The Free Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (5th ed.). Sage.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). Wiley.



- Gottfredson, M., & Hirschi, T. (1990). **A general theory of crime**. Stanford University Press.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). **How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability**. *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. Sage Publications.
- Lemert, E. M. (1967). **Social pathology: A systematic approach to the theory of sociopathic behavior**. McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). **A theory of human motivation**. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>.



แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
Personnel Administration Based on the Seven Principles of Sappurisdhamma by
School Administrators Under Special Education Center Efficiency Promotion Network
Group 9, Office of Special Education Administration

ปัตตานี พันธุ์พานิชย์
วิมลพร สุวรรณแสนทวี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Padtanee Panpanich
Vimonporn Suwanseantavee
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand
Email: padtanee.kai2530@gmail.com

รับบทความ: 26 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 27 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 2 ธันวาคม 2568
Received: September 26, 2025; Revised: November 27, 2025; Accepted: December 2, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=0.78) 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมควรยึดหลักปัญญา ศีล และกัลยาณมิตตา ในทุกกระบวนการ การพัฒนาและสร้างวินัย โดยเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเปิดโอกาสให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine personnel management practices of school administrators based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma within Network 9 of the

Special Education Center Performance Enhancement Network; 2) compare such personnel management practices according to position, educational level, and work experience; and (3) explore guidelines for personnel management grounded in the Seven Principles of Sappurisa Dhamma. The sample consisted of 191 administrators and teachers. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .91. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings revealed that: 1) overall personnel management based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma was rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=0.78); 2) perceptions of personnel management did not differ significantly by position, either overall or across individual dimensions, whereas significant differences were found according to educational level and work experience at the .05 level; and (3) effective personnel management grounded in the Seven Principles of Sappurisa Dhamma should emphasize wisdom, moral conduct, and virtuous friendship throughout all administrative processes. Such management should focus on transparency, fairness, and the quality of working life, promote shared learning and continuous professional growth, and cultivate a culture of mutual understanding and respect. These approaches contribute to the development of high-quality personnel and sustainable organizational development.

Keywords: Personnel Management; Seven Principles of Sappurisdhamma;
School Administrators.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้รัฐส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ (มาตรา 52-56) พร้อมทั้งจัดระบบพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีองค์กรวิชาชีพกำกับมาตรฐานและจรรยาบรรณครู รวมถึงส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้มีคุณภาพ และบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรา 58) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเน้นการสรรหา พัฒนา และดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและคุณภาพการศึกษา (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2004) ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในการบริหารงานบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารบุคคลที่ยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2558) ด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลัง การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การพัฒนาศักยภาพ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม เช่น อัมมัญญตาและอัตถัญญตา ช่วยให้วางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อัตถัญญตาและมัตตัญญตาช่วยให้ผู้บริหารรู้จักตนเองและตัดสินใจเหมาะสม กาลัญญตาและปริสสัญญตาช่วยสื่อสารและ

ประสานงานได้ดี และบุคลากรปรีชาญาณช่วยคัดเลือกบุคลากรตรงความเหมาะสม หลักธรรมเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลมีคุณธรรม น่าเชื่อถือ และยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก การบริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง กำหนดขอบข่ายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่ายประกอบไปด้วย กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการปฏิบัติงานการให้บริการเด็กพิการนั้น ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรที่ให้บริการต้องมีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการแต่ละคน ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากการมีวิสัยทัศน์และมีทักษะทางการบริหารจัดการในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาการบริหารบุคลากร และงานที่ปฏิบัติต้องมีประสิทธิภาพ นำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนด (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม, 2565)

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคามประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเฉพาะทางในการดูแลเด็กพิการที่มีความต้องการแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องรับภาระมากในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจเฉพาะด้าน การจัดสรรบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภาระงานจริง อีกทั้งขาดระบบส่งเสริมแรงจูงใจและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการให้บริการเด็กพิการยังไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร

เหตุผลของการนำเสนอบทความนี้เนื่องมาจากศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะในการจัดการศึกษาแก่คนพิการ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และจิตบริการสูง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่เด็กพิการ งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาแนวทางบริหารบุคลากรของผู้บริหารโดยอิงหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นความเป็นคนดี มีเหตุผล รอบคอบ ซื่อสัตย์ และรู้กาลเทศะ เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

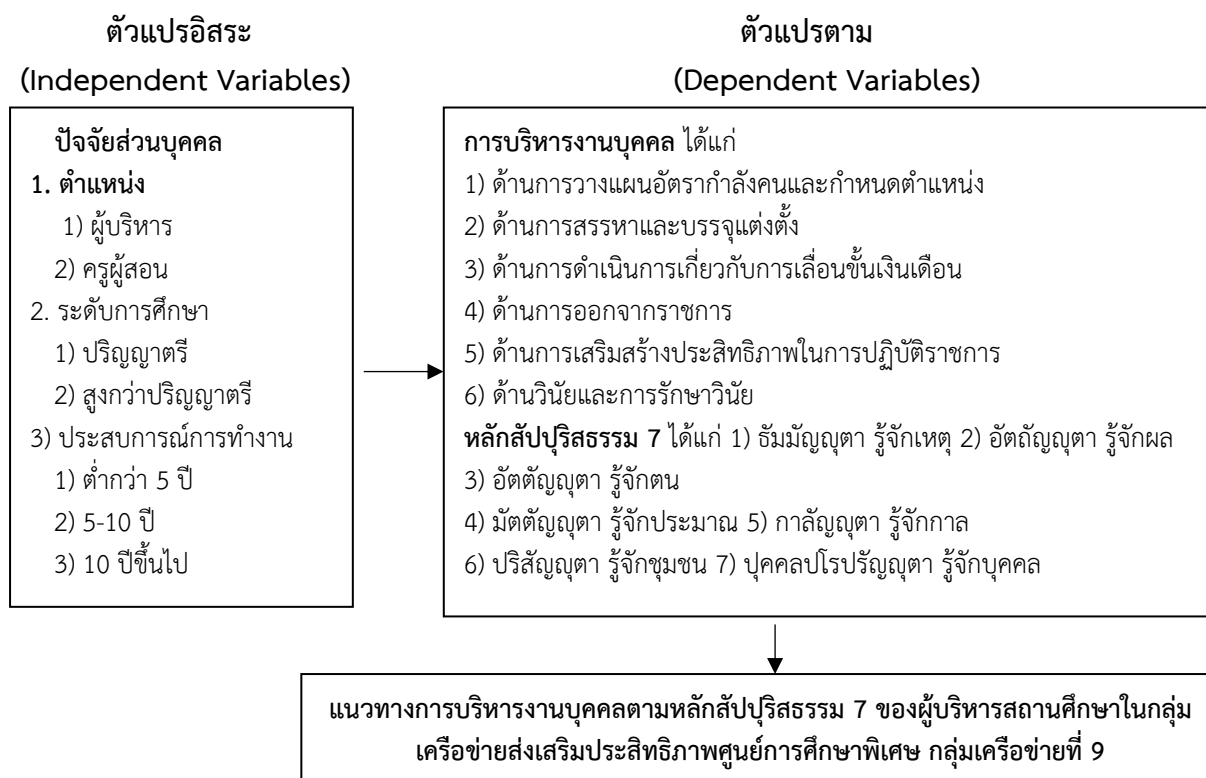
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ชีระ รุญเจริญ (2553); มินทราย ไชยอาจิม (2558); ปาริชาติ สติภา (2558) และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การออกจากราชการ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) อัมมัญญาตา รู้จักเหตุ 2) อตถัญญาตา รู้จักผล 3) อตตัญญาตา รู้จักตน 4) มัตตัญญาตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญาตา รู้จักกาล 6) ปริสสัญญาตา รู้จักชุมชน 7) ปุคคลปโรปรัญญาตา รู้จักบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 9 แห่ง มีประชากร ผู้บริหาร จำนวน 13 และ ครูผู้สอน 364 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 377 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and E.W.Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน รวมทั้งสิ้น 191 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random sampling) โดยการใช้กลุ่ม เครือข่ายในการแบ่ง จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. **ด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2563); ธีระ รุญ เจริญ (2553); มินทรา ยไฮอาจัน (2558); ปาริชาติ สติภา (2558) และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของ กระบวนการบริหารงานบุคคลได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การออกจากราชการ 5) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6) วินัยและการรักษาวินัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) อัมมัญญตา รู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา รู้จักผล 3) อัตตัญญตา รู้จักตน 4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา รู้จักกาล 6) ปริสสญญตา รู้จักชุมชน 7) ปุคคปโรปริยัญญตา รู้จักบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2557)

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และแบบสัมภาษณ์

4.1 **แบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมี ลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

4.2 **แบบสัมภาษณ์** เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และ

ครูผู้สอน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง 4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

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

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยการทดสอบ t - test แบบ Independent Samples 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ F-test 5) วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.22	0.70	1	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.76	3	มาก
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.21	0.76	2	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.16	0.77	4	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.07	0.85	6	มาก
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.12	0.81	5	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม 7 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปฐริธรรม 7	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.12	0.60	4.23	0.50	-.877	.381
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.05	0.60	4.22	0.60	-1.145	.254
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.10	0.57	4.22	0.62	-.843	.400
4. ด้านการออกจากราชการ	4.01	0.68	4.18	0.61	-1.099	.273
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.83	0.75	4.10	0.67	-1.618	.107
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.89	0.68	4.15	0.62	-1.728	.086
รวมเฉลี่ย	4.00	0.60	4.18	0.56	-1.339	.182

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฐริธรรม 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลัก อปรินานิชธรรม 7	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังและ กำหนดตำแหน่ง	4.27	0.49	4.15	0.54	1.557	.121
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.30	0.60	4.07	0.59	2.669	.008*

การบริหารงานบุคคลตามหลัก อปริหานิยธรรม 7	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.32	0.59	4.07	0.61	2.768	.006*
4. ด้านการออกจากราชการ	4.23	0.54	4.07	0.69	1.859	.065
5. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.19	0.60	3.92	0.75	2.726	.007*
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.56	3.98	0.68	2.644	.009*
รวมเฉลี่ย	4.26	0.51	4.04	0.60	2.573	.011*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน, ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนกำลังและกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.574	.564
	ภายในกลุ่ม	49.197	188	.262		
	รวม	49.498	190			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.700	2	1.850	5.344	.006*
	ภายในกลุ่ม	65.083	188	.346		
	รวม	68.783	190			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.590	2	1.795	4.994	.008*
	ภายในกลุ่ม	67.585	188	.359		
	รวม	71.175	190			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.005	2	1.502	4.131	.018*
	ภายในกลุ่ม	68.375	188	.364		
	รวม	71.380	190			
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	5.436	2	2.718	6.107	.003*
	ภายในกลุ่ม	83.659	188	.445		

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	รวม	89.095	190			
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	3.661	2	1.830	4.835	.009*
	ภายในกลุ่ม	71.167	188	.379		
	รวม	74.827	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า 1) การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง มี 3 แนวทาง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มี 3 แนวทาง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มี 3 แนวทาง 4) การออกจากราชการ มี 3 แนวทาง 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มี 3 แนวทาง 6) วินัยและการรักษาวินัย มี 3 แนวทาง รวม 18 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

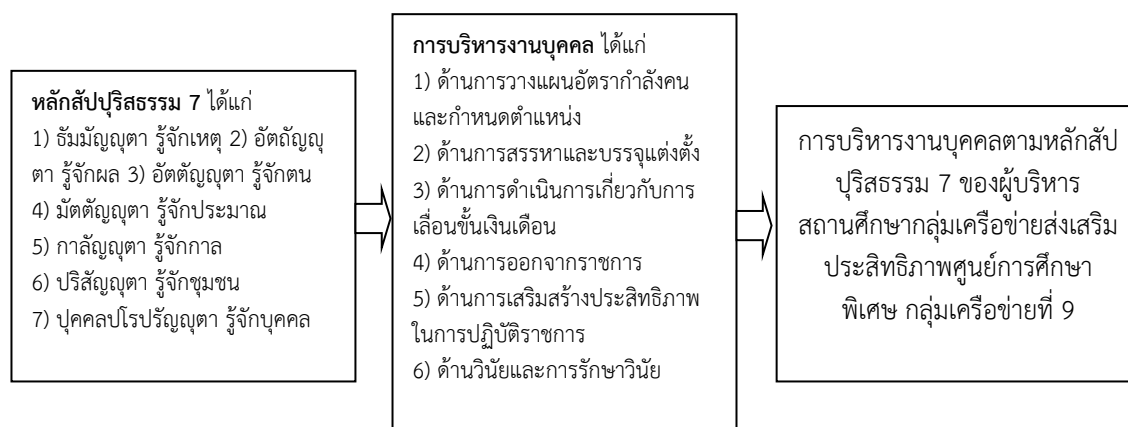
1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดหลักธรรมในการบริหารอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเข้มแข็ง โดยการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547 : 135) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า “การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ บึงมุ่ม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ สัทธา สีล พาหุสัจจะ จาคะ ปัญญา สังขะ และขันติ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรสนับสนุน ต่างก็รับรู้และสัมผัสได้ถึงการบริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2558) ท่านกล่าวไว้ว่า “หลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 ประการ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม” และเน้นการบริหารที่ยึดหลักธรรมย่อมสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และลดความขัดแย้งภายในองค์กร และงานวิจัยของ วาราดา ณ ลานคา (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ บึงมูม, พรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของ บุคลากร และขนาดสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมควรยึดหลักปัญญา สีล และกัลยาณมิตตาในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร การสรรหา คัดเลือก ประเมินผล จนถึงการพัฒนาและสร้างวินัย โดยเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเปิดโอกาสให้เติบโตอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างองค์กรแห่งความรู้ พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักและยึดมั่นในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ สัทธา สีล พาหุสัจจะ จาคะ ปัญญา สังขะ และขันติ ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นหลักในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางที่กำหนดไว้ แสดงถึงความรอบคอบ มีการวางแผนที่ชัดเจน โปร่งใส และมุ่งเน้นความยุติธรรมในการบริหารจัดการกำลังคนในสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการควบคุมวินัย ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่มุ่งพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีคุณธรรม และยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจันฉวีวรรณย์ อุดมธมโม พระธรรมาวาส วาสสุโข, ดร., จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์ (2564) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรร งบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ 7) ควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการหลักสัปปริสธรรม 7 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และการรักษาวินัย องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเชื่อมโยงระหว่างทักษะการบริหารเชิงวิชาชีพกับคุณธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ผลการสังเคราะห์ยังเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ผสมผสานแนวคิดการบริหารสมัยใหม่กับภูมิปัญญาตะวันออก ทำให้รูปแบบการบริหารเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไทย นอกจากนี้ยังเสนอแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีทั้งความรู้เชิงวิชาชีพและจริยธรรม โดยใช้สัปปริสธรรมเป็นกรอบคิด เพื่อให้การตัดสินใจในทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยความรอบคอบและยุติธรรม องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก จึงควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สถานศึกษาควรจัดตั้งโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่เน้นการอบรมเชิงจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบของเวิร์กช็อป สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำหลักธรรมไปปรับใช้ในบริบทการทำงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีความแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้ออื่น ๆ เช่น หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระศักดิ์ บึงมูม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6(1), 49 – 60.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีรียาสาส์น จำกัด.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระจิณณ์วเรณย์ อุดมคมโม พระธรรมาวาส วาสทโท, ดร., จุฬารัตนธรรม ณะแพทย์. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. Journal of Buddhist Education and Research: JBER, 7(2), 203-212.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2557). ธรรมานุชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2558). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 42). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- มีนทราย ไชยอาจิณ. (2558). การบริหารงานบุคคล. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2562 จาก <https://meensaim.wordpress.com/category>.



- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอก ระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). ผู้นำทางการศึกษา : สถาบันราชภัฏบันสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). ข้อมูลเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม เครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, (2004), *Human Resource Management*. Singapore: South – Western.

นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

Administrative Innovations Affecting Public Service Delivery of
Lamplaimat Municipality, Lamplaimat District, Buriram Province

สุชาดา ตะนะภักดิ์

ธนพัฒน์ จงมีสุข

สถาพร วิชัยรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Suchada Tanapakdee

Thanapat Jongmeesuk

Sathaporn Wichairam

Major of Public Administration, Buriram Rajabhat University

E-mail: 670426070016@bru.ac.th

รับบทความ: 8 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 12 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 15 ตุลาคม 2568

Received: September 8, 2025; Revised: October 12, 2025; Accepted: October 15, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการจัดทำบริการสาธารณะ และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 44.30 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ข้อเสนอแนะพบว่า ควรดำเนินการพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ขยายโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพร้อมพัฒนาทักษะอาชีพและสร้างรายได้ สร้างความปลอดภัยในชุมชนผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควบคู่กับการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

คำสำคัญ : นวัตกรรม; บริการสาธารณะ; เทศบาล

Abstract

This study aimed to examine 1) to study the level of administrative innovation and public service provision, 2) to study the relationship between administrative innovation factors and public service provision, 3) to study administrative innovation factors that affect the operation of public services, and 4) to study public feedback on public services. The sample was 375 people. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficients and multiplier regression analysis.

The results showed that: 1) Public opinion on the administrative innovation of Lam Plai Mas Municipality Lam plai Mat District, Buriram Province All aspects are at the highest level. 2) Public opinion on the provision of public services of Lamplai Mas Municipality Lam plai Mat District, Buriram Province It was found that all aspects were at the highest level. 3) Factors of administrative innovation affecting the provision of public services of Lam plai Mat Municipality Lamplai Mas District, Buriram Province The correlation with public services was statistically significant at the level of .01. 4) Factors of administrative innovation affecting the provision of public services of Lam Plai Mat Municipality Analysis by multiple-regression found that the prediction efficiency was 44.30 percent, and when considering the regression coefficient in the form of standard scores, it was found that the independent variable that could predict the success of the public service of Lam Plai Mas Municipality was 44.30 percent. Statistically significant at the level of .01. 5) Comments and suggestions suggest that the development and maintenance of infrastructure should be carried out. Expand the project to promote quality of life while developing vocational skills and generate income. Creating safety in the community through cooperation with relevant agencies. Economic development and cultural tourism along with effective marketing Promote public participation in systematically protecting the environment and preserving local art and culture and wisdom.

Keywords: Innovation; Public Service; Municipality

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล มีอำนาจในการบริหารจัดการมีบุคลากรและงบประมาณเป็นของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และพัฒนาพื้นที่รับผิดชอบของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถดูแลประชาชนในพื้นที่ได้เต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานสำคัญของประเทศไทยที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนตามที่ได้รับบริการ ถ่ายโอนจากส่วนกลางในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนทั่วไป โดยมีภารกิจหลักสำคัญที่จะต้องดำเนินการ คือ การจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การอำนวยความสะดวก การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดสวัสดิการและการศึกษา และการบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะที่พึงกระทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

นวัตกรรมการบริหารสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นเรื่องใหม่ เนื่องจากนวัตกรรมการบริหาร เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการบริหารใหม่ๆ ที่มีการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมนำมาสู่การปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร โดยมีการนำมาใช้สำหรับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งในปัจจุบัน มีกระบวนการ ส่งเสริมกระบวนการในการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมชุมชนในท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในหลายแห่ง มีการคิดค้นนวัตกรรมการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวมีความโดดเด่นในการบริหารงานจนประสบผลสำเร็จ (อนุจิตร ชินสาร, 2557: น. 81-82)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ต้องมีหลักคิดการจัดการบริการสาธารณะในมิติต่างๆ คือ ในมิติแรกให้มองถึงความเหมาะสมของประเภทของบริการสาธารณะว่ากิจกรรมโครงการอะไรบ้างที่ควรนำมาดำเนินการหรือจัดเป็นบริการสาธารณะ มิติที่สองให้มองถึงระดับการหาผลประโยชน์และการแสวงหากำไร ว่ากิจกรรมอะไรบ้างที่ควรนำมาจัดเป็นบริการสาธารณะ เมื่อดำเนินไปแล้วท้องถิ่นได้หรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่ มิติที่สามให้มองถึงบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายของบริการสาธารณะว่าในการจัดทำบริการสาธารณะนั้น จะช่วยสร้างการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในท้องถิ่น ในลักษณะใด และในมิติสุดท้ายให้มองถึงความสอดคล้องระหว่างประเภทของบริการสาธารณะและรูปแบบบริการสาธารณะ ว่าในแต่ละประเภทของบริการสาธารณะควรดำเนินงานในรูปแบบใดจึงเหมาะสมที่สุด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความอิสระในการจัดบริการสาธารณะ และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อยกระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแต่มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ครอบคลุมพื้นที่ของท้องถิ่น มิได้ครอบคลุมทั่วประเทศ (สมชัย นันทาภิรัตน์, 2565: น. 126)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งมีภูมิลำเนา ในเขตพื้นที่ และได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ จึงมีความสนใจที่จะศึกษานวัตกรรม การบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานในการศึกษา

นวัตกรรมการบริหารส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การทบทวนวรรณกรรม

วิชญ์ ปัญญาญงค์ (2561: น. 13-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ (POCCC) ของฟาโย มีดังนี้ การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคตแล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ การจัดการหน่วยงาน (Organizing) คือ การจัดการโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ การบังคับบัญชา (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงาน ให้ทำบังคับบัญชาพนักงานให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน การประสานงาน (Coordinating) คือ การจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวร้าวกันติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์การ และประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่นไม่ขัดแย้งกัน การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือควบคุมให้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

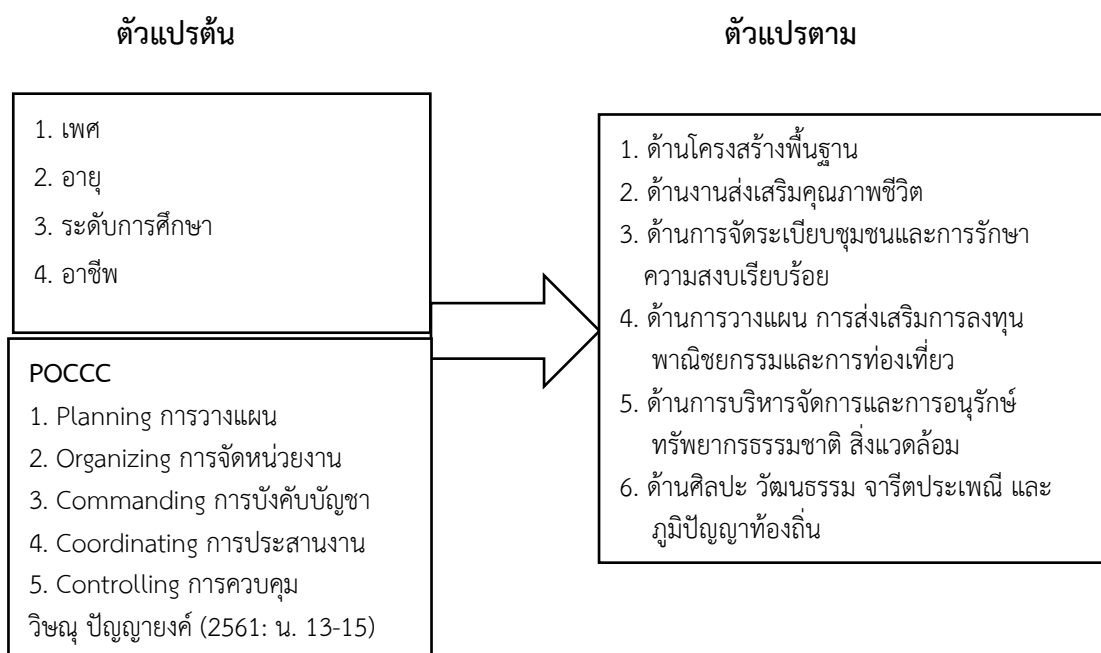
พยัต วุฒิรงค์ (2563: น. 14) ได้ให้ความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงาน องค์การ ประเทศหรือในโลก และต้องสามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ เมื่อองค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์การนั้นจะกลายเป็นองค์การนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพนักงานในองค์การมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบกระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการ ที่มีความใหม่ต่อองค์การและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อทุกองค์การหรือคนในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะกลายเป็น “ประเทศแห่งนวัตกรรม” ซึ่งเป็นประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในประเทศให้มีการพัฒนาความคิดใหม่เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและพัฒนาเครื่องมือ ระบบกระบวนการ สินค้าหรือบริการในประเทศในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักของการบริหาร มีหลายหลักการที่สำคัญที่จะสามารถทำให้การบริหารนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยสามารถสรุปได้ตามหลัก POCCC คือ 1. Planning การวางแผน 2. Organizing การจัดหน่วยงาน 3. Commanding การบังคับบัญชา 4. Coordinating การ

ประสานงาน 5. Controlling การควบคุม ซึ่งทั้ง 5 ประการนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารที่มี ความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์การให้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมือง ลำปางมาศ อำเภอลำปางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรในเขตเทศบาลเมืองลำปางมาศ อำเภอลำปางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 18,119 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555: น. 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย มีความเที่ยงตรง ความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งได้กำหนดระดับแนวความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ตอน ได้มีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9890
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือถึงนายกเทศมนตรีเมืองลำปางมาศ อำเภอลำปางมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลเมืองลำปางมาศ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อทดสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

การจัดทำบริการสาธารณะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$ =	S.D.	ความหมาย
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.60	0.47	มากที่สุด
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.63	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	4.67	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	4.56	0.48	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	4.61	0.48	มากที่สุด
6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.65	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.46) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.46) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.48) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.47) และด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1	.110*	.290**	.217**	.281**	.358**
X ₂		1	.318**	.193**	.160**	.402**
X ₃			1	.154**	.223**	.503**
X ₄				1	.178**	.343**
X ₅					1	.389**
Y						1

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบังคับบัญชา X₃ (r = .503) ด้านการจัดหน่วยงาน X₂ (r = .402) ด้านการควบคุม X₅ (r = .389) ด้านการวางแผน X₁ (r = .358) และด้านการประสานงาน X₄ (r = .343) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปรอิสระ	B	SE _B	β	t	P - Values
(Constant)	1.844	0.179		10.310	
ด้านการวางแผน (X ₁)	0.084	0.025	0.143	3.381	0.000**
ด้านการจัดหน่วยงาน (X ₂)	0.124	0.024	0.215	5.175	0.001**
ด้านการบังคับบัญชา (X ₃)	0.181	0.024	0.317	7.392	0.000**
ด้านการประสานงาน (X ₄)	0.103	0.023	0.184	4.514	0.000**
ด้านการควบคุม (X ₅)	0.126	0.025	0.211	5.110	0.000**

R = 0.665 R² = 0.443 F = 58.588

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อนำตัวแปรด้านนวัตกรรมการบริหาร 5 ด้าน มาพยากรณ์การจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 44.30 (R² = 0.443) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ($\beta = 0.317$) ด้านการจัดหน่วยงาน ($\beta = 0.215$) ด้านการควบคุม ($\beta = 0.211$) ด้านการประสานงาน ($\beta = 0.184$) และด้านการวางแผน ($\beta = 0.143$) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.844 + 0.181(X_3) + 0.126(X_5) + 0.124(X_2) + 0.103(X_4) + 0.084(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.317(X_3) + 0.215(X_5) + 0.211(X_2) + 0.184(X_4) + 0.143(X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวัฒนธรรมการบริหารที่ส่งผลต่อจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ สามารถนำวัฒนธรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้เป็นอย่างดี การบริหารที่นำวัฒนธรรมเข้ามาใช้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความโปร่งใส ความรวดเร็วในการให้บริการ การอำนวยความสะดวกผ่านเทคโนโลยี และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การจัดโครงสร้างหน่วยงาน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ซึ่งความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอาจสะท้อนว่าเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และติดตามผล ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ นามบุรี (2562: น. 121) ได้กล่าวว่า องค์การที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ต้องมีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม การมีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุน การสร้างนวัตกรรม การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลว อันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง การสื่อสารในระดับเดียวกัน การมีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น การมีมุมมองในระยะยาว ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาองค์การว่าจะพัฒนาไปอย่างไร รวมถึงระบบการจัดการความสามารถ และสายการบังคับบัญชาที่แบ่งตามหน้าที่การทำงานของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ กษกร เกษมสุวรรณ ทศธริน วรณเกตุศิริ และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2568: น. 139) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีการบริหารจัดการด้านการวางแผนที่ประชาชนให้การยอมรับ ด้วยการนำวัฒนธรรมมา

ประยุกต์ใช้กับการทำงานอย่างมีส่วนร่วม โปร่งใส และมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของประชาชนต่อบทบาทของเทศบาลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวรรณ เพ็ญเขียว (2567: น. 10) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการจัดหน่วยงาน ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหาร ของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีการจัดระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายหรือหน่วยงานภายในองค์กรสามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงนวัตกรรมในการจัดการภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการบูรณาการแนวราบในหน่วยงาน แทนที่จะเป็นระบบราชการแบบแนวดิ่งที่ล่าช้าและแยกส่วน ประชาชนรับรู้ถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิษณุ ปัญญาสงค์ (2561: น. 13-15) ได้สรุปว่า การประสานงาน คือ การจัดระเบียบการทำงานไม่ให้ก้าวร้าวกัน ติดต่อประสานงานให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์กร และประสานคนให้ทำงานโดยราบรื่นไม่ให้ขัดแย้งกัน

2.3 ด้านการบังคับบัญชา ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน บุคลากรภายในเทศบาลรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลที่เป็นระบบ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน และเทศบาลมีระบบการควบคุม ตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิด และในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560: น. 38-39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กร เช่นดังกล่าวที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานเพราะองค์กรแต่ลาออกเพราะหัวหน้า”

2.4 ด้านการประสานงาน ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีช่องทางและระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ไลน์กลุ่มชุมชน เฟซบุ๊กเพจ เทศบาล แอปพลิเคชันราชการ หรือการจัดเวทีพบปะประชาชน ซึ่งสะท้อนถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ในการประสานงานอย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลสามารถประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรงค์ เดชะวงศ์ (2564: น. 155) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ชุมชนมอญ โรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านการควบคุม ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีการกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน เป็นระบบ และสม่ำเสมอ ส่งผลให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในคุณภาพของการให้บริการ เทศบาลมีการเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณ แผนงานโครงการต่าง ๆ และผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554: น. 67-68) ได้กล่าวว่า การควบคุม เป็นกระบวนการตรวจสอบหรือติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไป ในทิศทางเป้าหมาย อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยพบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ เทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีการติดตามบทบาทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเทศบาล เมืองลำปลายมาศได้มีการบริหารจัดการและการจัดทำบริการสาธารณะดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม และ สม่ำเสมอตลอดมา ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา วัฒนธรรม การสาธารณสุข เป็นต้น ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารในแต่ละด้านจึงมีความสัมพันธ์กับ การจัดทำบริการสาธารณะในระดับน้อยถึงระดับปาน กลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ (2563: น. 14) ได้กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์กรนั้น จะกลายเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการ ที่มีความใหม่ต่อองค์กรและ ทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับนฤมล วิเวกจิตร (2565: น. 38) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีขององค์กรบริหารส่วนตำบล ช้องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ช้องสะแก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ องค์กรบริหารส่วนตำบลช้องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาล เมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่า สามารถ พยากรณ์นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ โดยมี ประสิทธิภาพในการทำน่ายร้อยละ 44.30 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้เป็น เพราะเทศบาลเมืองลำปลายมาศ มีการบังคับบัญชา ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการตอบสนองการจัดทำ บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยมีการบังคับบัญชาเพื่อให้ เกิดการขับเคลื่อนและกระตุ้นการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2562: น. 4-6) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ทรัพยากร ประชาชนความต้องการ และปัญหา ย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดีก็คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับ สิทธิกร คงสืบชาติ (2561: น. 1127) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการด้านแนวทางบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและกลุ่มเปราะบาง รวมถึงดูแลครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพ และกิจกรรมสร้างรายได้ให้ครอบครัวประชาชน

1.2 ควรเพิ่มมาตรการและกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การรณรงค์ใช้พลาสติก การคัดแยกขยะ และการปลูกต้นไม้ พร้อมจัดการขยะอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3 ควรดำเนินนโยบายด้านการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพโดยสามารถครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ในทุกพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด เท่าเทียมกัน และควรรักษามาตรฐานในการดำเนินนโยบายสาธารณะให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาศึกษาผลกระทบระยะยาวของการจัดทำบริการสาธารณะต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของประชาชน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและพัฒนาการของการบริหารงานเทศบาลในอนาคต

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบการให้บริการสาธารณะระหว่างเทศบาลเมืองลำปลายมาศกับเทศบาลในพื้นที่อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ

2.3 ควรสำรวจและวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการเข้าถึงของประชาชนในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยนวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในการจัดทำบริการสาธารณะจะเป็นการสร้างนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารและผู้บริหารงานนับเป็นหัวใจสำคัญของโครงสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะเมื่อเชื่อมกับการวางแผน การจัดหน่วยงาน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม เทศบาลสามารถเชื่อมโยงกับชุมชนและภาคส่วนอื่น ๆ การจัดทำบริการสาธารณะจะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยการจัดทำบริการสาธารณะ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการจัดทำบริการสาธารณะทั้ง 6 ด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการจัดทำบริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง ทั้งนี้เทศบาลควรวางกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความมั่นคงในชุมชน สำหรับเป็นกลไกในการเสริมความพึงพอใจของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะอย่างชาญฉลาดและตอบโจทย์ชุมชนได้อย่างแท้จริง

นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

1. การวางแผน 2. การจัดหน่วยงาน 3. การบังคับบัญชา 4. การประสานงาน 5. การควบคุม



การจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำปลายมาศ

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ควรมีการดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความทั่วถึงและเท่าเทียม
2. **ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต** ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสร้างรายได้ให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม
3. **ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย** ควรมีการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชุมชน
4. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
5. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ควรเพิ่มมาตรการและกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. **ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** ควรจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นผ่านกิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย

แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เกษมสุวรรณ ทศตริน วรณเกตุศิริ และอรอุษา ปุณยบุรณะ. (มกราคม-มิถุนายน, 2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์*, 9(1). 122-149
- จตุรงค์ เดชวงค์. (2564). การพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ชุมชนมอญโรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดลพบุรี. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธนวรรณ เพ็ญเขียว. (กันยายน-ธันวาคม, 2567). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วารสารปัญญา*, 31(3). 1-14
- นฤมล วิเวกจิตร. (กรกฎาคม-ธันวาคม, 2565). ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต*, 1(1). 29-39

- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 142 ตอนพิเศษ 90 ง หน้า 36. **ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง รวมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูกับเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**. (2568, 25 กุมภาพันธ์).
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). **การจัดการนวัตกรรม = Innovation Management**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัต วุฒิรงค์. (2563). **การจัดการนวัตกรรม : ทรัพยากรองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม = Innovation management : resource learning organization and innovation**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุกมณี มีโชคสุกุล. (2554). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- วิชญ์ ปัญญา漾ค์. (2561). **หลักและเทคนิคการบริหารร่วมสมัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). **รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมบัติ นามบุรี. (พฤษภาคม-สิงหาคม, 2562). **นวัตกรรมและการบริหารจัดการ**. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(2). 121-134.
- สมชัย นันทาภิรัตน์. (มกราคม-เมษายน, 2565). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพ**. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. 8(1). 114-127.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2562). **ความรู้เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและวัฒนธรรมทางการเมือง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). **นวัตกรรมเพื่ออนาคต**. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สิทธิกร คงสืบชาติ. (มกราคม-เมษายน, 2561). **แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี**. วารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1). 1120-1135.
- อนุจิตร ชินสาร. (2557). **นวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารราชพฤกษ์, 12(3). 80-90.



แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
Motivational Factors for Correctional Officers Working
in a Central Institution for Young Offenders

ภมรเทพ อินต๊ะวิชัย
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
อนันต์ ธรรมชาลัย
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Pamornthep Intawichai
Pongsak Phetsatit
Anan Thamchalai
North Bangkok University
Email: pamornthep.inta@northbkk.ac.th

รับบทความ: 22 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 21 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568
Received: September 22, 2025; Revised: October 21, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่; ปัจจัยส่วนบุคคล; เจ้าพนักงานเรือนจำ; ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of motivation in job performance among correctional officers at the Central Correctional Institution for Young Offenders, and 2) compare the motivation levels in job performance among these officers based on their personal factors. The sample consisted of 107 correctional officers working at the Central Correctional Institution for Young Offenders, located in Khlong Hok Subdistrict, Khlong Luang

District, Pathum Thani Province, in the year 2025. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. Multi-stage sampling was conducted among correctional officers at the Central Youth Correctional Institution, and the data were used to determine the sampling proportions. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics employed in the analysis included percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results of research were as follows: 1) The overall level of motivation in job performance among correctional officers was high in general and in all specific aspects, except for the aspect of policy and administration, which was at a moderate level ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) and 2) The comparison of motivation levels in job performance based on personal factors showed there were differences, but they were not statistically significant.

Keywords: Work Motivation; Demographic Factors; Correctional officers; Central Youth Correctional Institution

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหลักในการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมในฐานะพลเมืองที่ดี มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์ และมีอาชีพสุจริต โดยมีเป้าหมายลดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีการปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ นอกจากนี้ ยังต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ แม้จะมีการพัฒนาในหลายด้าน แต่กรมราชทัณฑ์ยังเผชิญปัญหา เช่น ขาดระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลมีอยู่แต่ขาดการวิเคราะห์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหาร นอกจากนี้ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน ทำให้ไม่สามารถส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมได้อย่างทั่วถึง ก่อปรกับภาวะโรคระบาดก็ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องรับภาระหนักมากขึ้น ส่งผลต่อสภาพจิตใจและความเหนื่อยล้า รวมถึงโครงสร้างการทำงานที่เน้นอำนาจหน้าที่มากกว่าการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน (กรมราชทัณฑ์, 2566: 19-20) งานราชทัณฑ์นั้นถือว่ามีความพิเศษและซับซ้อนกว่างานราชการอื่น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อสับเปลี่ยนเวรยามอย่างต่อเนื่องแม้นอกเวลาราชการและวันหยุดส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานหนักไม่มีเวลาพักผ่อนหรือให้ครอบครัวเพียงพอ เป็นงานเร่งด่วนห้ามเลื่อนหากมีการรับหรือปล่อยผู้ต้องขังต้องทำตามขั้นตอนตามหมายศาล ต้องรอบคอบและแม่นยำสูง ไม่สามารถผิดพลาดได้ งานราชทัณฑ์จึงเป็นงานที่หนักและตรากตรำ ต้องทำงานบนความเสี่ยงภายใต้แรงกดดันกับสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงและความละเอียดรอบคอบ ตลอดจนต้องมีความเสียสละมากกว่างานราชการทั่วไป เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงของประเทศและความปลอดภัยของประชาชน (ดาวเรือง หงษา, 2565: 1-4)

หากกล่าวถึงภาระงานที่หนักอึ้งของกรมราชทัณฑ์แล้ว การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในของบุคลากรจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างราบรื่น องค์กรจึงควรสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและ

ตั้งใจ โดยปัจจัยแห่งแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการทั้งจากภายในและภายนอก (Internal and External factors) หากบุคลากรได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ จะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากปราศจากแรงจูงใจ บุคลากรอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและลดประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์และผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและเต็มความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (1970: 135-137) อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน (2561: 18) ที่ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือที่เรียกว่า “ปัจจัย 4” และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ไล่จากความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการการยอมรับ จนถึงความต้องการที่จะแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ความต้องการของแต่ละบุคคลอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับศักยภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกัน เฮิร์ชเบิร์ก (1974: 271-273) อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน (2561: 21) ก็ยังได้จำแนกแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ในการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจเสริมของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและแรงจูงใจสูง และจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัย พบว่า การเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำหรือทัณฑสถานแต่ละครั้งนั้น มีข้อจำกัดมากมายด้วยระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แค่ในเวลาราชการเท่านั้น แต่ยังต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการอีกด้วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่จะผิดพลาดไม่ได้ และยังมีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ในบางครั้งทำให้ผู้วิจัยเกิดความท้อแท้ ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง ตลอดจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กที่ว่าความต้องการพื้นฐาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างมีบทบาทต่อการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันอย่างดี ส่งผลทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนวิธีเลือกการจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ช่วยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีทิศทางที่เหมาะสม ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรและส่งเสริมคุณภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการศึกษา

เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยทำหน้าที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจสามารถเกิดได้ทั้งจากภายในตนเอง เช่น ความพึงพอใจ ความภูมิใจ หรือความต้องการพัฒนาตนเอง และจากภายนอก เช่น เงินรางวัล การยกย่อง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พงษ์เพชร วัชรอยู่ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ประการแรก แรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ประการที่สอง แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และประการที่สาม แม้การตอบแทนด้วยเงินหรือสิ่งของจะทำได้ง่าย แต่การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบอื่น เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า หรือความพึงพอใจทางจิตใจ เป็นเรื่องที่ยากขึ้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานชีวิต ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจเดียวกันอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันได้

มาสโลว์ (1943) อธิบายว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด ความต้องการของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งที่ตนได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ย่อมก่อให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มาสโลว์ได้เสนอแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยเรียงจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูงสุด รวมทั้งหมด 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการการเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ช่วยอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่มักเกิดจากความพยายามในการตอบสนองความต้องการในแต่ละลำดับขั้น อย่างไรก็ตาม ในการนำไปใช้จริง ความต้องการของมนุษย์อาจไม่เรียงลำดับอย่างตายตัวเสมอไป จุดเด่นของทฤษฎีมาสโลว์คือช่วยให้เข้าใจแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และสามารถประยุกต์ใช้ได้หลายบริบท ขณะที่ข้อจำกัดคืออาจไม่ครอบคลุมความแตกต่างด้านบุคคล วัฒนธรรม และสถานการณ์ ดังนั้น การใช้ทฤษฎีนี้ควรพิจารณาพร้อมกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าใน

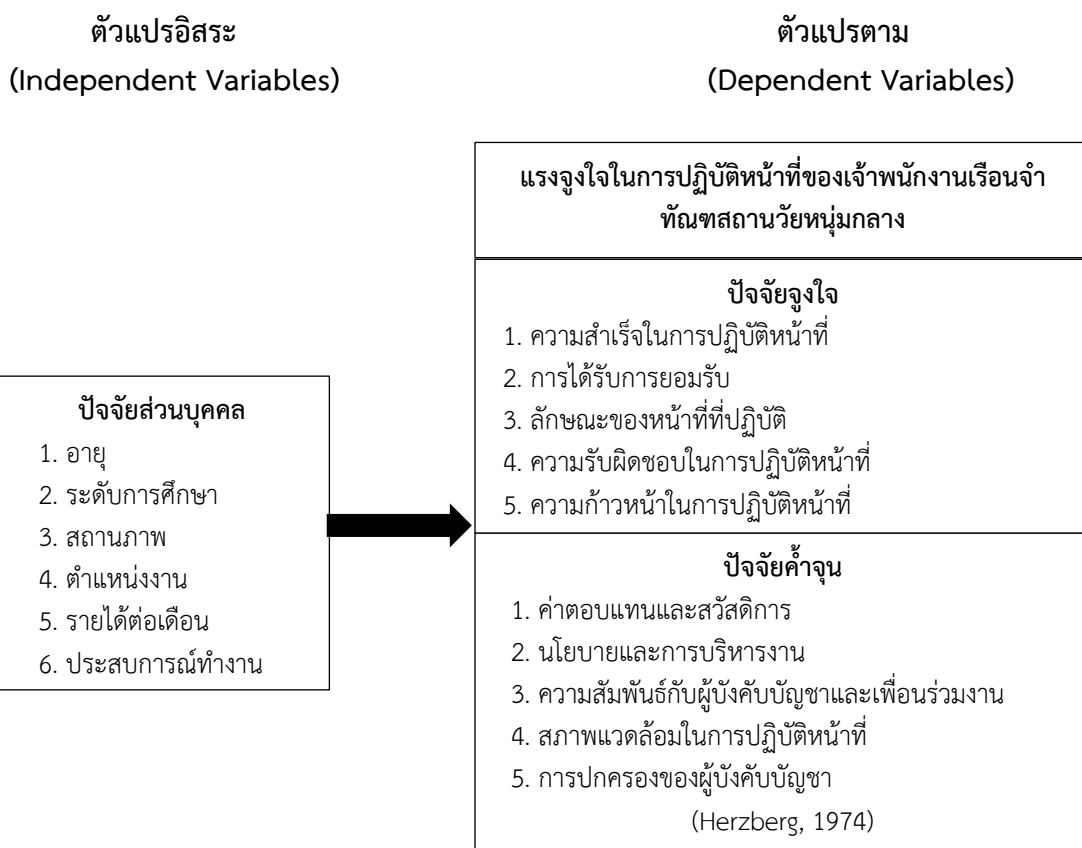
ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค่าจุณ (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) สถานะของอาชีพ 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 9) ความมั่นคงในงาน (เฮิร์ชเบิร์ก, 1974: 271-273 อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน, 2561: 18-21)

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การในทุกมิติ อีกทั้งยังมีบทบาทในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ร่วมงานเป็นเวลานาน อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แรงจูงใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งภายใน สร้างความยอมรับในอำนาจหน้าที่ และทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชื่อมโยงระหว่างองค์การ ผู้บริหาร และบุคลากร ทำให้ทุกฝ่ายสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในบริบทของงานราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง แม้กรอบอัตรากำลังในเวลาราชการจะมีเพียงวันละ 8 ชั่วโมง แต่ข้าราชการต้องหมุนเวียนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้ภาระงานหนัก ความกดดันสูง เกิดความเหนื่อยล้า ขวัญกำลังใจลดลง และมีเวลาให้ครอบครัวไม่เพียงพอ อีกทั้งลักษณะงานต้องอาศัยความรอบคอบและความถูกต้องสูง เพราะความผิดพลาดอาจกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน ความมั่นคง และความปลอดภัยของสังคม ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงของกระบวนการยุติธรรมและสังคมโดยรวม (กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, 2555)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เกิดจากหลายมิติ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และองค์การ ซึ่งแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ความเครียดอาจเริ่มจากความกดดันภายในตัวบุคคล เช่น ภาระชีวิตส่วนตัวหรือสุขภาพจิตที่ไม่มั่นคงแล้วส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานในขณะเดียวกันลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและเสี่ยงอันตรายยิ่งเพิ่มระดับความเครียดให้มากขึ้น หากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความแออัดของเรือนจำ หรือขาดเครื่องมือที่เพียงพอก็จะยิ่งซ้ำเติมภาวะความเครียด นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์การ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ขาดการสื่อสารและแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ยังมีผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การลดความเครียดจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการแบบองค์รวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งภายในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 จำนวนทั้งสิ้น 147 คน (ข้อมูล ณ 1 มิถุนายน 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (1970: 608-611 อ้างถึงใน จิราภรณ์ บัวผัน. 2565: 45) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แล้วนำมากำหนดสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1974) ในแต่ละส่วนแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้าน

การได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และ 2) ปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างตัวบ่งชี้ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568

2. สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง พัฒนาแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms โดยสร้างเป็น QR Code และลิงก์ URL ให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 107 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติ และแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (%) และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (1967: 123) อ้างถึงใน จีราภรณ์ บัวผัน (2565: 49) ดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way-ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยสามารถแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.901	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.64	0.949	มาก	5
3. ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.80	0.933	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	3.69	0.879	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่	3.63	0.802	มาก	7
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.59	0.974	มาก	8
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.20	1.083	ปานกลาง	10
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.64	1.021	มาก	5
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.54	1.091	มาก	9
10. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.895	มาก	4
รวม	3.64	0.953	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมาก

ที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.901) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากเป็นลำดับ 2 คือด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.933) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.083)

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
อายุ	2.552	0.060	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ระดับการศึกษา	2.182	0.095	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
สถานภาพ	1.248	0.296	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ตำแหน่งงาน	1.939	0.149	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้ต่อเดือน	1.821	0.148	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์ทำงาน	0.232	0.874	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การทดสอบทางสถิติค่าF-test คำนวณได้ 2.552, 2.182, 1.248, 1.939, 1.821 และ 0.232 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 ปฏิบัติหน้าที่งานตำแหน่งตั้งแต่ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 68.22 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $S.D. = 0.953$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก และด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานของการวิจัย: เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หลายประเด็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ พริกนาค (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สิริกร กุมภักดี (2561) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mc Clelland อ้างถึงใน สิริรัตน์ ท่งสินธุ์ (2559) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ข้อหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) คือ มุ่งความสำเร็จโดยตรงมีความใฝ่ฝันที่

จะทำให้เกิดความสำเร็จและให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเจ้าพนักงานเรือนจำนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และถ้าเจ้าพนักงานเรือนจำขาดความชำนาญในเรื่องใดจะพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จโดยพยายามหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันให้ได้ หรือถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ จะทำให้สำเร็จทุกครั้งและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลาและถ้าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุณี สารนอก (2553: 9) อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์ (2562: 11) กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกกระบวนการในการจูงใจ เริ่มจากบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นและการรับรู้เกิดไม่เป็นที่ต้องการบุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้จะสร้างแรงจูงใจนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจสามารถตอบสนองความพึงพอใจและการกระทำอันนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด

2. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังนี้

1) อายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีอายุมากหรืออายุน้อย แต่ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร เจ้าพนักงานเรือนจำไม่ว่าอายุมากหรืออายุน้อยก็เห็นอย่างนั้น ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริง จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) ระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษานี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจน้อยกว่าปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับ ลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามสถานภาพ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเจ้า

พนักงานเรือนจำมีสถานภาพแบบใด แต่ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางว่าดำเนินการอย่างไร เจ้าพนักงานเรือนจำไม่ว่าจะ โสด แต่งงาน หย่า หรือ หมาย ก็ล้วนอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกัน จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรม ภิภัทร์ เพชรจรัสศรี และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนอรรถวิทย์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน

4) ตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร จึงมีผลทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ แตกต่างกัน

5) รายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางว่าดำเนินการอย่างไร ไม่ว่าจะเป็น ดำรงตำแหน่งใด ก็ล้วนอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกัน เพราะอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริง จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรไพสิน โคตรพรม และ เกวลิน ศีล พิพัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการและรายได้ต่อเดือน

6) ประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร ซึ่งมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลิสรา บุญมาเครือ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและปรับปรุงนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เน้นแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือการมอบโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เพื่อคงแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงต่อเนื่อง

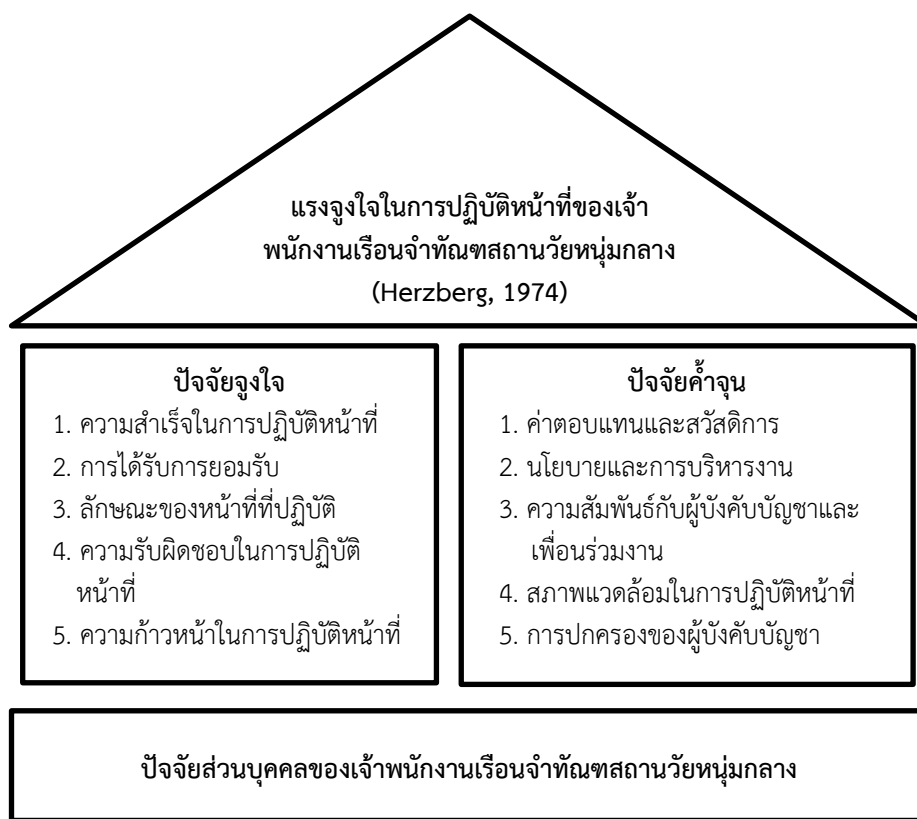
1.2 จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่ใช่ตัวกำหนดหลักของแรงจูงใจ แต่แรงจูงใจอาจมาจากปัจจัยด้านการบริหารการยอมรับและสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า ดังนั้นควรปรับปรุง ดังนี้ 1) ทบทวนการสร้างแรงจูงใจให้ตรงจุดมากขึ้น ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึก เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจภายในที่อาจมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างระบบติดตามและประเมินแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง มีแบบประเมินหรือระบบติดตามแรงจูงใจรายปี เพื่อดูแลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเจ้าพนักงานในแต่ละรุ่น และสามารถวางแผนพัฒนาเชิงป้องกันก่อนที่แรงจูงใจจะลดลง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัย “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง”

องค์ความรู้ใหม่

House Model แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งต้องเผชิญกับสภาพกดดันและซับซ้อน House Model นี้พัฒนามาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1974) ช่วยอธิบายกลไกนี้ผ่านโครงสร้างบ้าน โดยมี หลังคาแทนเป้าหมายสูงสุด เสาและผนังแทนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสุดท้ายฐานรากแทนปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งสามส่วนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนที่สมดุล ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรพัฒนางานและบรรยากาศการทำงานได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น House Model ไม่เพียงเป็นกรอบทฤษฎีแต่ยังสามารถประยุกต์ใช้จริงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาองค์กรในทุกๆระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: House Model ฆรมเทพ อินตะวิชัย, 2568

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิชาการการจัดการปริทัศน์, 22(1), 113-121.
- กรมราชทัณฑ์. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2555). การสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในเกียรติภูมิ ราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กสมา พันธุ์ชื่น และกิตตา ชัยรัตน์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี(Online), 10(3), 11-27.
- กุลิสรา บุญมาเครือ. (2559). แนวทางการสร้างลกาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ทรานสปอร์ต จำกัด. วารสารเกษมบัณฑิต, 17(1), 127-137.
- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- จิราภรณ์ บัวผัน. (2565). การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพงศ์ พริกนาค. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวเรือง หงษา. (2565). รวมกฎหมายราชทัณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2568 จาก: <http://www.correct.go.th/popmaha/image>.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- เปรมปภัสร เพชรจรัสศรี และคณะ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 28(1), 114-123.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2553). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- แพร่ไพลิน โคตรพรม และเกวลิน ศิลพิพัฒน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 7(2), 143-156.
- รณฤทธิ์ ลิขมนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบทอสงกาธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริกร กุมภักดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(71), 80-86.
- สิริรัตน์ หุ่นสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุดมลักษณ์ ออมสิน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามและเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Herzberg. (1974). *Work and the Nature of Man*. Ohio: World Publicizing Co.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 -610.
- Likert, J. V. (1967). *Research in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Maslow, A. H. (1943). A ctheory of human motivation. *The psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.



การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
Management of Educational Institutions Towards Excellence in the Digital Society
Under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

ศิริยาภรณ์ เพ็ญทาบ
สมศักดิ์ จิววัฒนา
ศิริณี จุฑาปะมา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Siriyaporn peuktub
Somsak Jeewattana
Siranee Chutopama
Educational Administration Buriram Rajabhat University
Email: 660426021047@bru.ac.th

รับบทความ: 9 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 22 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568
Received: September 9, 2025; Revised: October 22, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

สังคมยุคดิจิทัล ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตาม ยังขาดแนวทางและรูปแบบที่ชัดเจนซึ่งเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งได้จากการแบ่งประชากรเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะแบบชั้นภูมิ โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้น ทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง จะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา; ความเป็นเลิศ; ดิจิทัล

Abstract

The digital society has brought about multidimensional transformations, particularly in educational management where technologies are being integrated into school administration to enhance educational quality and develop learners toward excellence. However, there remains a lack of clear guidelines and models that are appropriate for the specific contexts of different areas. The purpose of this research was 1) to study the management of educational institutions towards excellence in the digital society under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization; and 2) to compare the opinions of teachers under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization regarding the administration of educational institutions toward excellence in the digital society, classified by work experience and school size. The samples of the study were 310 teachers under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's sampling table. The population was stratified by school size and selected through simple random sampling. The instrument used in this study was a questionnaire with the reliability value of 0.971. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by using t-test and F-test when the differences were found, Scheffe's method was used.

The research results revealed that: 1) The administration of educational institutions toward excellence in the digital society under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, according to the opinions of teachers, was rated at a high level both overall and in each aspect. 2) The comparison of teachers' opinions regarding the administration of educational institutions toward excellence in the digital society under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by work experience, revealed no statistically significant differences in overall opinions. However, when considering each aspect individually, a statistically significant difference at the .05 level was found in the aspect of personnel focus. 3) The comparison of teachers' opinions regarding the administration of educational institutions toward excellence in the digital society under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by school size, in overall and each aspect was different at statistically significant level of .05.

Keywords: Educational Institution Administration; Excellence; Digital

บทนำ

ในปัจจุบัน การศึกษามีการปรับตัว เพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเรียนรู้มากขึ้น ไม่จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนหรือโรงเรียนอีกต่อไป แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งการศึกษานานาชาติดิจิทัล เน้นการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาทักษะ

การคิดเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ และการคิดอย่างมีระบบ ข้อดี คือ ความอิสระในการเลือกเรียนที่ไหน และเวลาใดก็ได้ รวมถึงการใช้สื่อหลากหลาย เช่น YouTube เกม หรือการสร้างกลุ่มออนไลน์ เพื่อเสริมความใกล้ชิดระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทำให้การศึกษาดิจิทัลขยายขอบเขตการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสในการสร้างเนื้อหาที่มีคุณภาพมากขึ้น (ปุณณัฐ มาเชค, 2565: 4)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น สำหรับวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ “จัดการศึกษาโคราชโฉมใหม่อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานสากล สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา มีดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 2) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู อาจารย์ และนักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล 3) สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา 4) สนับสนุนศูนย์คอมพิวเตอร์ระดับชุมชน เพื่อเพิ่มทักษะประชาชนในชุมชน และมีเป้าหมายหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มโอกาสให้เด็กนักเรียนซึ่งในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังไม่ครอบคลุมถึงทุกคนในสังกัด มีการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ครูกลับขาดความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอ ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความหลากหลายของสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ขาดการควบคุมและพิจารณาญาณ ทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมเลียนแบบที่ไม่เหมาะสม นักเรียนไม่ได้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ ทำให้ขาดวินัยในการเป็นผู้เรียนที่ดี ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ไม่แน่นอน ส่งผลให้ขาดศักยภาพในการสนับสนุนทางด้านการศึกษา ระบบบริหารของสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เป็นระบบแบบแผน ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนยังมีข้อจำกัด ขาดความหลากหลาย ยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนทุกคน เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, 2566: 40-43)

ตามประกาศจากกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศเป็น “สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ” ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 โดยมีหลักสูตรดังนี้ 1) หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ 2) หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านดนตรี 3) หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 4) หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านศิลปะ 5) หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านวิชาชีพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินงานตามนโยบายนี้ และได้สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดบางแห่งให้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยปัจจุบันมีสถานศึกษาที่ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแต่ละสถานศึกษาจัดการศึกษาในหลักสูตรที่แตกต่างกันออกไป ตามบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นของตนเอง (กระทรวงมหาดไทย, 2564: 1) เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน เป็นสิ่งที่สำคัญในการผลักดันการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการนำแนวทางต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคม และท้องถิ่นของตนเอง เช่น เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เกณฑ์พัฒนา

ระบบราชการ (MNQA) เกณฑ์รางวัลคุณภาพ (OBECQA) เป็นต้น ดังนั้น ความสามารถในการนำความรู้ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Learning motivation) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ความฉลาดทางดิจิทัลของครู จึงมีความสำคัญที่จะสามารถเข้าใจบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้และสร้างสื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่ต้องการจะถ่ายทอด และเหมาะสมต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียนแต่ละช่วงวัยในบริบทที่แตกต่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 1)

จากรายงานผลการประเมินตนเอง สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 ยังประสบปัญหาสำคัญหลายประการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ไม่ทั่วถึง ครูขาดความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้ปกครองมีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ และระบบบริหารจัดการ ของสถานศึกษาบางแห่งยังขาดความเป็นระบบ ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความแตกต่างของ ผู้เรียน แม้มีนโยบายส่งเสริมหลักสูตรความเป็นเลิศในหลายสาขา แต่การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารยังขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางที่เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน สังคมยุคดิจิทัลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อให้ทราบเป็นแนวทางหรือหลักการในการ บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้มีความเป็นเลิศทัดเทียมกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและสากลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดของ สถานศึกษา

สมมติฐานในการศึกษา

1. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของ สถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล แตกต่างกัน

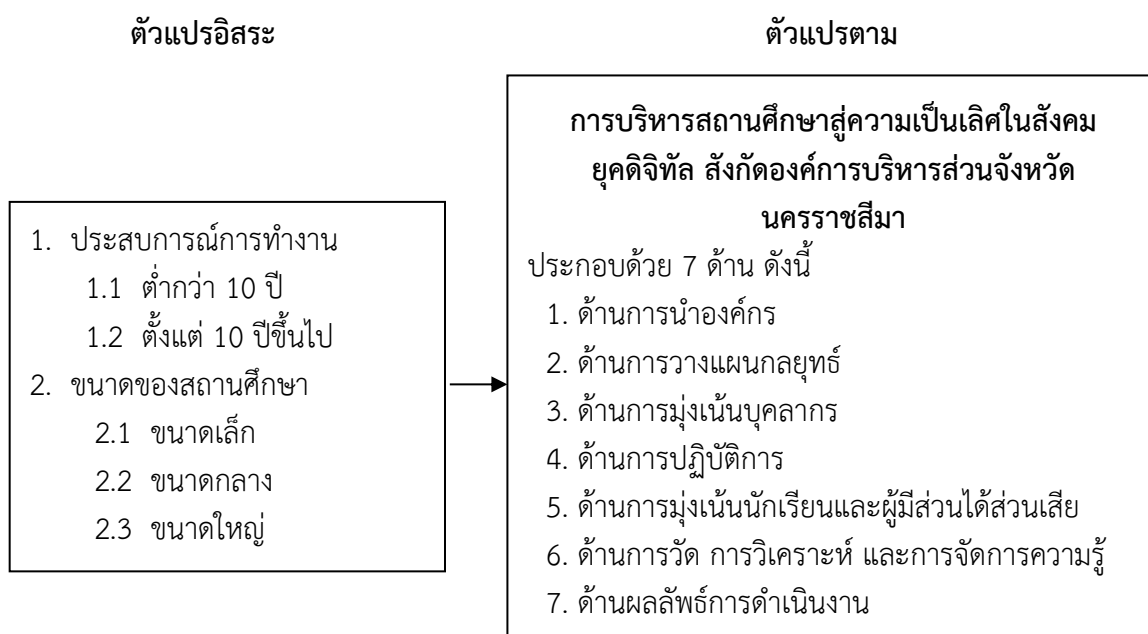
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้านที่ องค์กรและนักวิชาการทางการศึกษาได้กำหนดและให้ความสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ Thomas J. Peters

and Robert H. Waterman, Jr (1980: 14-26); NISIT (2016: 2-37); สุเมธ แสงนิ่มนวล (2556: 63-78); เสาวภา เมืองแก่น (2561: น. 335-339); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565: 22 -76); กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (2567: 30-73); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567: 27-93) และได้กำหนดแนวคิดของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการปฏิบัติการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านนี้ มาเป็นตัวแปรในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,544 คน จากสถานศึกษา จำนวน 58 โรง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, 2567: น.3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น จำนวน 310 คน ซึ่งได้จากการแบ่งประชากรเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะแบบชั้นภูมิ (Stratified) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ผลปรากฏว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971 และมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด กรณีที่มีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 310 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้ Independent sample - test

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในสังคมยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการนำองค์กร	4.19	0.33	มาก	3
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.19	0.36	มาก	3
3. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.02	0.42	มาก	7
4. ด้านการปฏิบัติการ	4.21	0.37	มาก	2
5. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.25	0.37	มาก	1
6. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.07	0.39	มาก	6
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน	4.15	0.37	มาก	5
รวม	4.16	0.23	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.23) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.37) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

การบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล	ประสบการณ์การทำงาน				t
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการนำองค์กร	4.18	0.34	4.20	0.31	0.78
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.22	0.34	4.16	0.37	1.49
3. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.10	0.40	3.94	0.41	3.27**
4. ด้านการปฏิบัติการ	4.22	0.37	4.21	0.37	0.31
5. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.26	0.36	4.24	0.38	0.61
6. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.06	0.37	4.07	0.42	0.14

การบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล	ประสบการณ์การทำงาน				t
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน	4.15	0.36	4.15	0.39	0.03
รวม	4.17	0.22	4.14	0.24	1.20

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มี ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน สังคมยุคดิจิทัล	ขนาดสถานศึกษา						F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการนำองค์กร	4.05	0.32	4.16	0.26	4.37	0.27	37.25**
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.10	0.36	4.26	0.31	4.28	0.35	9.46**
3. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.79	0.38	4.09	0.33	4.29	0.32	67.64**
4. ด้านการปฏิบัติการ	4.08	0.33	4.27	0.37	4.37	0.35	22.97**
5. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	4.08	0.34	4.30	0.33	4.44	0.32	36.82**
6. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	3.82	0.30	4.21	0.34	4.31	0.33	82.44**
7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน	3.98	0.27	4.27	0.46	4.31	0.35	34.22**
รวม	3.99	0.13	4.22	0.20	4.34	0.17	159.52**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบรายค่า ของความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล				
ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.99	4.22	4.34
ขนาดเล็ก	3.99	-	-0.23*	-0.35*
ขนาดกลาง	4.22	-	-	-0.12*
ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายค่า โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นน้อยกว่า ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่า ขนาดใหญ่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประเภทการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีการปรับตัวและดำเนินการบริหารที่ตอบสนองต่อบริบทของสังคมยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ปุณณัฐฐา มาเชค (2565: 47) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามพันธกิจหรือภารกิจของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยอิงจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาปรับใช้เป็นหลัก เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ รุ่งนภา ดอนเงิน (2567:102) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559: 219) ที่กล่าวว่า ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับ บัณฑิตย์ ทาปิมปา (2563: 104) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า นั่นคือ มุ่งเน้นพัฒนานักเรียน เตรียมความพร้อมผู้เรียนให้ก้าวทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน พร้อมกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา ภายใต้ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่และชุมชน

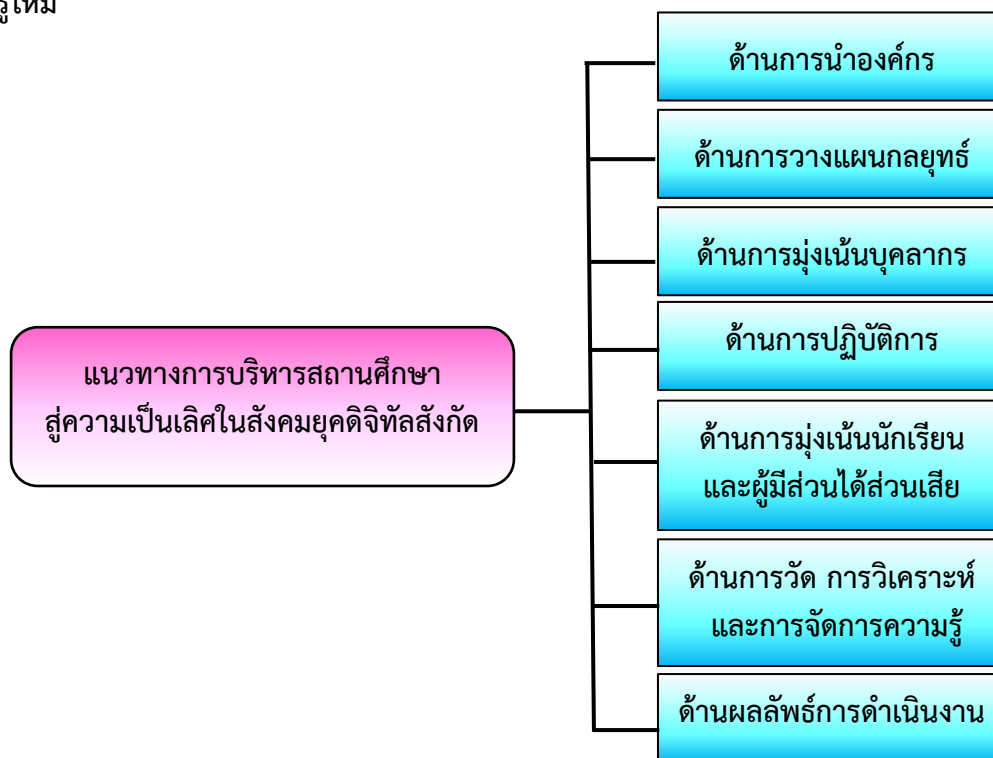
2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์น้อยหรือมาก ต่างมีมุมมองคล้ายคลึงกันต่อการบริหารในยุคดิจิทัล อาจเป็นผลมาจากการที่ครูในยุคปัจจุบันต่างก็ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภา เมืองแก่น (2561: น. 335-339) ที่ได้อธิบายว่า การจัดการองค์กรแห่งความเป็นเลิศเกิดจากการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรครอบคลุมทั้งการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ รวมทั้งการจรรโลงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร การดำเนินการดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีแนวคิดและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร และสอดคล้องกับ ญัฐธัญญา ชัยนนธ์ (2564: น. 90) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียน

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ผ่าน การทำงานมาหลายปี อาจพบเห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่า เช่น การขาดระบบติดตามผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีโอกาสได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือโครงการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า เป็นต้น

2.2 ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา สะท้อนถึงความแตกต่างของต้นทุนในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัลแตกต่างกันไปตามระดับความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละขนาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุมะ แสงนิมมวล (2556: น. 63–78) ที่ได้เสนอว่าการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพต้องมี “ต้นทุนที่ดี” 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากรที่มีคุณภาพ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ครบถ้วนทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และผู้นำที่มีศักยภาพ องค์กรที่มีต้นทุนดังกล่าวจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กร และสอดคล้องกับ พิชาภา ต่อไพศาล (2566: น. 25) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษามีผลต่อทรัพยากรและศักยภาพการบริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่ มักมีงบประมาณมากกว่า มีบุคลากรครบถ้วน และมีโครงสร้างการบริหารที่เข้มแข็ง จึงสามารถจัดการบริหารในเชิงกลยุทธ์และนำนวัตกรรมมาใช้ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน นอกจากนี้ โอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีและการพัฒนาวิชาชีพไม่เท่ากัน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาสเข้าร่วมอบรม พัฒนา หรือได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากโครงการต่างๆ มากกว่า ทำให้มีความเข้าใจในระบบการบริหารยุคใหม่และสามารถตอบสนองต่อแนวคิด “ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล” ได้ดีกว่า

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัยสังเคราะห์

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสังคมยุคดิจิทัล ควรเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการปฏิบัติการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีความเป็นเลิศทัดเทียมกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและสากลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการบริหารที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต่อไป โดยสร้างระบบติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการความรู้ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้

1.3 โรงเรียนขนาดเล็ก ควรได้รับการสนับสนุนเชิงโครงสร้างจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม หรือการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ใกล้เคียงกับโรงเรียนขนาดใหญ่

1.4 สถานศึกษาในสังกัด ควรเร่งพัฒนา ระบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ให้เป็นระบบที่ชัดเจน เช่น การสร้างฐานข้อมูลกลาง การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล โดยใช้โปรแกรมหรือระบบฐานข้อมูลที่เข้าถึงง่าย ปลอดภัย และสามารถเรียกใช้ได้ทันที เพื่อใช้ในการวางแผน ติดตามผล และปรับปรุงการบริหาร และการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาร่วมสังกัดอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ว่า ลักษณะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมากน้อยเพียงใด เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ การปรับตัว การตัดสินใจจากข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นปัจจัยความสำเร็จบางประการ เช่น การมุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร หรือการจัดการเทคโนโลยีในสถานศึกษา ควรต่อยอดไปสู่การออกแบบ รูปแบบการบริหารที่มีองค์ประกอบชัดเจน และสามารถนำไปใช้ทดลองจริงในสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ และความเหมาะสมในแต่ละบริบท เพื่อช่วยพัฒนาสถานศึกษาต่าง ๆ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา. (2567). **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2570**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กระทรวงมหาดไทย. (2564). **หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0816.2/ว2741 เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป็น “สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ”**. สืบค้นจาก http://core-website.com/public/dispatch_upload/backend/core_dispatch_321526_1.pdf.
- ณัฐธินิชา ชัยนนธ. (2564). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). **การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา**. วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 223-224.
- บัณฑิตย ทาปิมปา. (2563). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปุนณัฐ มาเชค. (2565). **การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล**. ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชชาภา ต่อไพศาล. (2566). **การบริหารสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร**. วารสารนวมทองแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 25-35.
- รุ่งนภา ดอนเงิน. (2567). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย**. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **เกณฑ์คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2567**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). **หลักเกณฑ์การประเมิน สถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานการศึกษาแนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู**. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุเมธ แสงนิมนวล. (2556). **ต้นแบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2561). องค์ประกอบของการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 12(28), 335-339.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2566). **รายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566**. นครราชสีมา: สำนักการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2567, 1 กรกฎาคม). **แบบรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการศึกษาระบบบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (กองการเจ้าหน้าที่)**. นครราชสีมา.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**. 30(3), 607 – 610.
- The U.S. Commerce Department's National Institute of Standards and Technology: NIST. (2016). **Burbidge National Quality Program Educational Criteria for Performance Excellence**. <https://www.nist.gov/baldrige/baldrige-criteria-commentary-education>.
- Thomas J. Peters & Robert H. Waterman, Jr (1980). **Structure is not organization**. **Business horizons**, 23(3), 14-26.



ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก

Consumer Satisfaction Towards the Development of Hemp Massage Oil Products by the Ban Seri Rat Herbal Processing Community Enterprise in Chong Khaeb Subdistrict, Phop Phra District, Tak Province

จักรพันธ์ วงศ์ฤกษ์ดี

พรรณธิภา เพชรบุญมี

ธนภรณ์ นาคนรินทร์

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

Chakkapan Wongrerkdee

Phanthipha Petchboonmee

Thanaporn Naknarin

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Lanna

Email: wonglerdee@gmail.com

รับบทความ: 3 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 19 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 24 พฤศจิกายน 2568

Received: September 3, 2025; Revised: November 19, 2025; Accepted: November 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพร บ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก และ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพร บ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้อง คือ (1) สมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์กัญชง โดยใช้วิธีการสนทนาแบบกลุ่ม และ (2) กลุ่มผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์กัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของผู้บริโภค จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 400 ชุด

ผลการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) การพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนบ้านเสีราษฎร์เกิดจากความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชงเพื่อเพิ่มมูลค่า การออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคยุคปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างเอกลักษณ์ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชุมชน พร้อมทั้งแสดงข้อมูลสำคัญ และ (2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคจำนวน 376 คน พบว่ามีความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.51$) โดยสามารถแบ่งการประเมินออกเป็นสองด้าน คือ (1) ด้านผลิตภัณฑ์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.50$) และ (2) ด้านบรรจุภัณฑ์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.53$)

คำสำคัญ : น้ำมันนวดกัญชง; บ้านเสีราษฎร์; ตำบลช่องแคบ; อำเภอบพพระ

Abstract

This study aimed (1) to develop a hemp massage oil product of the Ban Sereerat Community Enterprise Herbal Processing Group, Chong Khaep Subdistrict, Phop Phra District, Tak Province, and (2) to examine consumer satisfaction with the developed hemp massage oil product. Data were collected from two groups: (1) 20 members of the community enterprise, who provided information on product development needs through focus group discussions; and (2) consumers who had previously purchased hemp products from the enterprise. As the exact population size of consumers was unknown, a sample of 400 respondents was selected using non-probability purposive sampling to align with the research objectives. A total of 376 valid questionnaires were returned, representing 94% of the distributed questionnaires.

The research findings consisted of two parts. First, the development of the hemp massage oil product was driven by the need to add value to hemp-based products. The packaging was designed to be modern and aligned with contemporary consumer preferences, emphasizing a distinctive identity that reflects the community's local characteristics while clearly presenting essential product information. Second, the consumer satisfaction assessment of 376 respondents revealed that overall satisfaction with the hemp massage oil product was at the "highest" level ($\bar{X}$ = 4.51). When analyzed by dimensions, satisfaction was also at the "highest" level for both the product dimension ($\bar{X}$ = 4.50) and the packaging dimension ($\bar{X}$ = 4.53).

Keywords: Hemp Massage Oil; Ban Seri Rat; Chong Khaeb Subdistrict; Phop Phra District

บทนำ

ปัจจุบันตลาดกัญชงในประเทศไทยมีมูลค่ามหาศาลตามมูลค่าตลาดสุขภาพความงามและการแพทย์ เนื่องจากเป็นสมุนไพรธรรมชาติที่มีสรรพคุณด้านการรักษาสามารถตอบสนองแนวโน้มผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ หรือออร์แกนิกที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริโภคหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนยุคมิลเลนเนียล กลุ่มแม่และเด็ก และผู้สูงอายุ ที่มีการขยายตัวประมาณ 20% ในช่วงปีพ.ศ. 2560-2564 ซึ่งข้อมูลจากศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยาที่ได้สรุปไว้ในปีพ.ศ. 2564 คาดว่าอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีกัญชงผสมจะมีมูลค่า 280 ล้านบาท รองลงมาเป็นผลิตภัณฑ์อาหารจากกัญชง 240 ล้านบาท ยาและอาหารเสริมจากกัญชง 50 ล้านบาท เครื่องแต่งกายที่ทำด้วยใยกัญชง 30 ล้านบาท และผลิตภัณฑ์ดูแลส่วนบุคคลประเมินว่ายังอยู่ในช่วงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมีการนำกัญชงไปใช้มูลค่าประมาณ 600 ล้านบาท รวมทั้งคาดการณ์ว่าตลาดกัญชงไทยจะมีมูลค่าสูงถึง 15,770 ล้านบาท ณ สิ้นปี พ.ศ.2568 หรืออัตราการเติบโตเฉลี่ย 126% ต่อปี ตลาดสินค้าและธุรกิจบริการสุขภาพของประเทศไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างรายได้ไม่ต่ำกว่า 100,000 ล้านบาท ประกอบกับ

ความได้เปรียบของประเทศไทยในการเป็นผู้นำด้านการจัดการบริการสุขภาพในระดับโลก (พิรพรรณ วรรณะเมธาวงศ์, บุษกร วัฒนบุตร และภูวิช ไชยคำวัง, 2567)

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นองค์ความรู้ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย หรือภูมิปัญญาต่างประเทศ มาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้มีความแตกต่างผิดแผกไปจากเดิมที่มีอยู่ ทั้งนี้ การแปรรูปผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลที่ต้องการเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์และเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้บริโภค เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนได้เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน ทั้งการผลิต การตลาด การบริหารจัดการ ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ คือ การผลิตสินค้าที่ไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน ขาดการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม (อาทิตยา ลาวงศ์ และคณะ, 2564) ดังนั้น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน จึงควรนำความรู้สมัยใหม่ทั้งด้านการผลิต การตลาด และผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีมูลค่ามากขึ้น ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค เพื่อกระตุ้นให้เกิดการซื้อขายของผู้บริโภค โดยเฉพาะการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทการแปรรูปสมุนไพร ต้องเน้นความแตกต่าง และเป็นเอกลักษณ์ โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานเป็นสิ่งสำคัญ

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฏร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านการแปรรูปสมุนไพรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์หลากหลายประเภท อาทิ น้ำมันสกัดกัญชง ชากัญชง น้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น ยาหม่องสมุนไพร กาแฟอินทรีย์ ตลอดจนผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรพื้นบ้านชนิดต่าง ๆ ภายหลังการลงพื้นที่สำรวจความต้องการของชุมชนโดยคณะดำเนินโครงการวิจัย พบว่า กลุ่มวิสาหกิจฯ มีความประสงค์ที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชง โดยเฉพาะน้ำมันนวดกัญชง ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่ได้รับสัมปทานในการปลูกกัญชงในระดับกว้าง และมีเกษตรกรในกลุ่มสมาชิกดำเนินการปลูกพืชดังกล่าวอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม กลุ่มยังขาดองค์ความรู้ด้านการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตจากกัญชง

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฏร์ยังได้ให้บริการด้านการนวดแผนไทย ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงสำหรับใช้ในกิจกรรมการนวด โดยคณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การดำเนินโครงการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฏร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จะช่วยยกระดับความรู้และทักษะด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้แก่ชุมชน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการสร้างรายได้เสริมจากผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฏร์ได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของกลุ่มฯ ช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับกัญชงในรูปแบบต่างๆ ของกลุ่มต่อไปได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพร บ้านเสีราษฏร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพร บ้านเสีราษฏร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

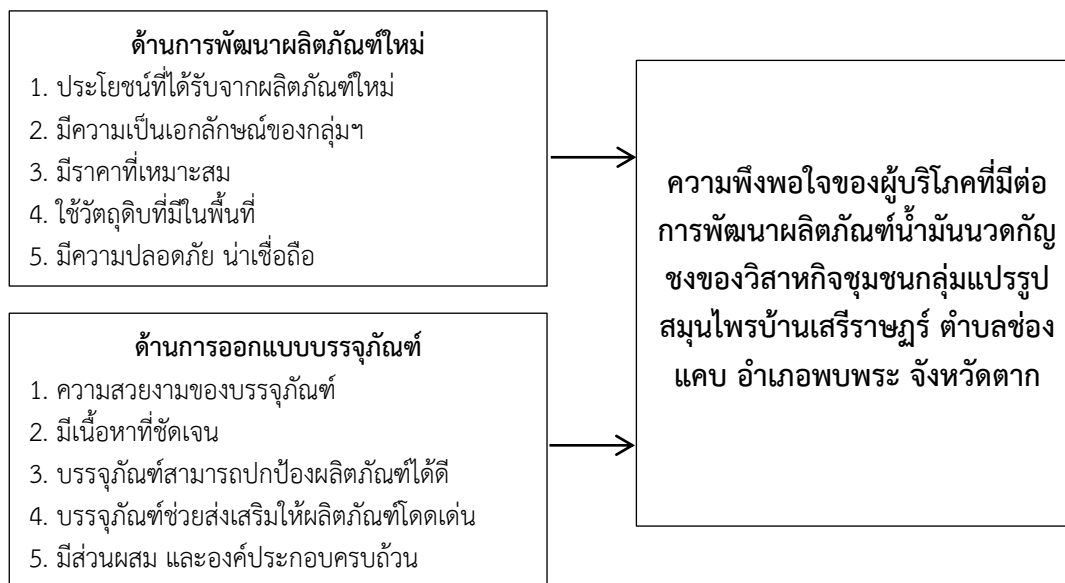
โครงการวิจัย ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชง

กัญชง (Hemp) เป็นพืชตระกูล Cannabis sativa L. เช่นเดียวกับกัญชา (Marijuana) มีปริมาณสาร Tetrahydrocannabinol หรือ THC (สารที่มีฤทธิ์ทำให้มึนเมาและเสพติด) ไม่เกิน 1% ของน้ำหนักแห้ง ซึ่งน้อยกว่ากัญชา แต่มีสาร Canabidiol หรือ CBD ที่มีสรรพคุณทางยาสูงกว่ากัญชา ปัจจุบันกัญชงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในประเทศไทย ภายหลังรัฐบาลประกาศปลดล็อกให้สามารถผลิต นำเข้า ส่งออก จำหน่าย หรือมีไว้ในครอบครอง การปลดล็อกดังกล่าวโดยเฉพาะการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม นับเป็นความพยายามครั้งสำคัญของภาครัฐที่จะผลักดันให้กัญชงกลายเป็นพืชเศรษฐกิจใหม่ โดยกัญชงสามารถต่อยอดเป็นสินค้าอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้อย่างมาก โดยเฉพาะ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำสำคัญ เพราะทุกส่วนของกัญชงมีประโยชน์มากมาย โดยเฉพาะน้ำมันจากเมล็ดกัญชงที่สามารถนำไปทำประโยชน์ได้ ตั้งแต่ยาชาแข็ง, ครีมกันแดด, เครื่องสำอาง, สบู่, แชมพู, โลชั่นบำรุงผิว, ลิปปาล์ม, ลิปสติค, น้ำมันเชื้อเพลิง, แผ่นมาสก์หน้า ฯลฯ นอกจากนี้ยังถูกนำไปสกัดเป็นครีมน้ำมันกัญชงช่วยบำรุงผิวที่แห้งให้เกิดความชุ่มชื้น รักษาโรคสะเก็ดเงิน โรคผิวหนังแห้งแตก ลดอาการคัน ได้ผลลัพธ์ดี (อาทิตยา ลาวงศ์, อรรณกร จตุกุล, ชัตติยา ชีवालพานิชย์, ปัญญาพร ผลเกิด และวรินทร์พิพัชร วัชรพงษ์เกษม (2564) ดังนั้นกัญชงซึ่งเป็นพืชที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อยอดทางธุรกิจได้มากมายและกำลังเป็นสินค้าที่นิยมของผู้บริโภคกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพราะสามารถใช้ประโยชน์ได้ทุกส่วน ทั้งต้น ใบ เมล็ด เปลือก และจากสรรพคุณของน้ำมันจากเมล็ดกัญชงที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถนำมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทเสริมความงามได้แต่ควรพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่ยังไม่เคยผลิตมาก่อนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือที่เรียกว่าธุรกิจกิจสร้างสรรค์ที่ใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาในการผลิตสินค้าใหม่ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้จัดอยู่ในลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นสำหรับสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ทั้งนี้เพื่อศึกษาความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง รวมถึงการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการจัดจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคในอนาคต โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ” มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) สมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์กัญชง โดยใช้วิธีการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) และ (2) กลุ่มผู้บริโภคที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์กัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของผู้บริโภค จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 400 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา รายข้อคำถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Rovinelli & Hambleton, 1977) จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย คือ กลุ่มผู้บริโภคผลิตภัณฑ์กัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 30 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย) ผลการวิเคราะห์ความ

นำเชื่อถือของแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.83 ซึ่งค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง (Cronbach, 1970)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์จากกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก โดยผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงหนึ่งคำตอบต่อหนึ่งคำถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมุ่งประเมินทัศนคติของผู้ตอบต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาได้อย่างอิสระและครบถ้วน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับสมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 20 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากกัญชง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริโภคผลิตภัณฑ์กัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสรีราษฎร์ จำนวน 400 คน อย่างไรก็ตาม สามารถเก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

3.2 การจัดหมวดหมู่และประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกจัดหมวดหมู่และปรับให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการประมวลผล โดยใช้โปรแกรม Google Form ในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนาเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้เพื่ออธิบาย บรรยาย หรือสรุปลักษณะของข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ซึ่งเป็นค่ากลางที่สะท้อนถึงระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2567) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ได้กำหนดเกณฑ์การตีความการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ พอใช้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกายของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก” สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกายฯ ดำเนินการโดยอาศัยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 20 คน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและแนวทางการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่จากกัญชง ซึ่งกลุ่มมีความสนใจในการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกายฯ เนื่องจากพื้นที่อำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีการปลูกกัญชงเป็นจำนวนมาก และมีสมาชิกของกลุ่มที่เป็นเกษตรกรผู้ปลูกกัญชงอยู่แล้ว อีกทั้งทางวิสาหกิจชุมชนยังให้บริการนวดแผนโบราณแก่ประชาชนทั่วไป จึงเห็นศักยภาพในการนำผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกายฯ มาใช้ในกิจกรรมการให้บริการดังกล่าว ในการออกแบบบรรจุภัณฑ์ ได้มีการพัฒนาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคยุคปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างเอกลักษณ์ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชุมชน เช่น การใช้สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับพืชกัญชง ได้แก่ ภาพขวดน้ำมันกัญชง เมล็ดกัญชง และตราสัญลักษณ์ประจำกลุ่ม บนฉลากผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งแสดงข้อมูลสำคัญ เช่น คุณประโยชน์ของผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกายฯ ข้อมูลการติดต่อของวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ ที่อยู่ โลโก้ และหมายเลขโทรศัพท์ เพื่อเพิ่มความสะดวกแก่ผู้บริโภคในการติดต่อสอบถาม รวมถึงการสั่งซื้อผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งการออกแบบดังกล่าวได้สะท้อนถึงการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นและความทันสมัยของผลิตภัณฑ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2 – 3



แผนภาพที่ 2 ผลการออกแบบฉลากบรรจุภัณฑ์น้ำมันนวดกายของวิสาหกิจชุมชน
กลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์



แผนภาพที่ 3 ผลการออกแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชน
กลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์

2. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากผู้บริโภคทั่วไปจำนวน 376 คน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 60.11 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 และมีประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์จากกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 76.33 จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มผู้บริโภคที่เข้าร่วมการสำรวจมีความเหมาะสมสำหรับการศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ การเก็บข้อมูลความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงใช้แบบสอบถามที่ออกแบบเพื่อประเมินทัศนคติและความคิดเห็นของผู้บริโภค โดยเน้นการตอบระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพและแบ่งระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังรายละเอียดปรากฏใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการออกแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวด กัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก ที่พัฒนาขึ้น

รายงานผลการประเมิน	ความพึงพอใจ		ผลการประเมินความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	
ด้านผลิตภัณฑ์			
1. ผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมกับการใช้งาน	4.53	0.385	มากที่สุด
2. ผลิตภัณฑ์มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว	4.64	0.397	มากที่สุด
3. ผลิตภัณฑ์มีประโยชน์ช่วยผ่อนคลาย	4.52	0.416	มากที่สุด
4. ผลิตภัณฑ์มีกลิ่นหอมสดชื่น	4.41	0.423	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อส่วนผสมในผลิตภัณฑ์	4.46	0.572	มาก
6. ผลิตภัณฑ์มีราคาที่เหมาะสม	4.44	0.541	มาก
รวมด้านผลิตภัณฑ์	4.50	0.456	มากที่สุด
ด้านบรรจุภัณฑ์			
1. บรรจุภัณฑ์มีความสวยงาม	4.43	0.418	มาก
2. บรรจุภัณฑ์มีการใช้ตัวอักษร ตัวเลข ที่สามารถอ่านได้ชัดเจน	4.51	0.472	มากที่สุด
3. บรรจุภัณฑ์สามารถเปิด-ปิดได้ง่าย	4.67	0.384	มากที่สุด
4. บรรจุภัณฑ์มีข้อมูลหรือรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์	4.54	0.463	มากที่สุด
5. บรรจุภัณฑ์ช่วยรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ดี	4.62	0.376	มากที่สุด
6. บรรจุภัณฑ์ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของตัวผลิตภัณฑ์	4.55	0.481	มากที่สุด
7. บรรจุภัณฑ์มีความเหมาะสมกับการขนส่ง	4.40	0.597	มาก
รวมด้านบรรจุภัณฑ์	4.53	0.455	มาก
ภาพรวม	4.51	0.455	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก พบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ทั้งนี้ สามารถแบ่งการประเมินออกเป็นสองด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.50) โดยเมื่อลงรายละเอียดตามลำดับประเด็นสำคัญ พบว่า 1) ผลิตภัณฑ์มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.64, ระดับมากที่สุด) 2) ผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมกับการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.53, ระดับมากที่สุด) 3) ผลิตภัณฑ์มีประโยชน์ช่วยผ่อนคลาย (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.52, ระดับมากที่สุด) 4) ความพึงพอใจต่อส่วนผสมใน

ผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.46, ระดับมาก) 5) ความเหมาะสมของราคาผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.44, ระดับมาก) และ 6) ความหอมสดชื่นของผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.41, ระดับมาก)

2. ด้านบรรจุภัณฑ์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.53) โดยรายละเอียดตามลำดับประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) บรรจุภัณฑ์สามารถเปิด-ปิดได้ง่าย (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.67, ระดับมากที่สุด) 2) บรรจุภัณฑ์ช่วยรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ดี (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.62, ระดับมากที่สุด) 3) บรรจุภัณฑ์ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.55, ระดับมากที่สุด) 4) บรรจุภัณฑ์มีข้อมูลหรือรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจซื้อ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.54, ระดับมากที่สุด) 5) การใช้ตัวอักษรและตัวเลขบนบรรจุภัณฑ์สามารถอ่านได้ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.51, ระดับมากที่สุด) 6) ความสวยงามของบรรจุภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.43, ระดับมาก) และ 7) ความเหมาะสมของบรรจุภัณฑ์ต่อการขนส่ง (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.40, ระดับมาก)

สรุปได้ว่าผู้บริโภคมีความพึงพอใจสูงต่อทั้งด้านผลิตภัณฑ์และด้านบรรจุภัณฑ์ของน้ำมันนวดกัญชงที่พัฒนาขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และความสะดวกในการใช้งานของบรรจุภัณฑ์

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้สองประเด็นหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง จากผลการศึกษาพบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีความสนใจในการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง เนื่องจากพื้นที่อำเภอพบพระเป็นพื้นที่ที่มีการปลูกพืชกัญชงอย่างแพร่หลาย และสมาชิกของกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรผู้ปลูกพืชกัญชงอยู่แล้ว นอกจากนี้ วิสาหกิจชุมชนยังเปิดให้บริการนวดแผนโบราณแก่ผู้บริโภคทั่วไป จึงเกิดแนวคิดในการนำผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงมาใช้เพื่อบริการกลุ่มผู้บริโภคดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชงที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา โดยการนำน้ำมันจากเมล็ดกัญชงที่สามารถนำไปทำประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น ช่วยบำรุงผิวที่แห้งให้เกิดความชุ่มชื้น โรคผิวหนังแห้งแตก และลดอาการคัน เป็นต้น นอกจากนี้กัญชงยังเป็นพืชที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อยอดทางธุรกิจได้มากมายและกำลังเป็นสินค้าที่นิยมของผู้บริโภคกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอีกด้วย ด้านการออกแบบบรรจุภัณฑ์พบว่ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความต้องการที่จะนำเสนอเอกลักษณ์ของกลุ่มบนฉลากผลิตภัณฑ์ เช่น ภาพวาดน้ำมันกัญชง เมล็ดกัญชง และตราประจำกลุ่ม พร้อมกับระบุคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์และข้อมูลเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิตย์ เหมนิล และ ณัฐศิริ พงศาวิไล (2565) ที่พบว่าการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนเอกลักษณ์ของกลุ่มและผลิตภัณฑ์ได้ชัดเจน ทำให้ลูกค้าเกิดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์และสามารถนำไปใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ได้ง่าย ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และเพิ่มโอกาสในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดแนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากกัญชงในพื้นที่สู่ผลิตภัณฑ์สมุนไพรของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

2. ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชง การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริโภคดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน จากจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ 400 คน คิดเป็นร้อยละ 94 โดย

ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมผู้บริโภคมองมีความพึงพอใจต่อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) โดยในด้านผลิตภัณฑ์พบว่ามีความเหมาะสมเฉพาะตัว และในด้านบรรจุภัณฑ์สามารถเปิด-ปิดได้ง่าย มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญในด้านของตัวผลิตภัณฑ์ต้องมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ผลิตภัณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับการใช้งาน และในด้านของบรรจุภัณฑ์ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์สามารถเปิด-ปิดได้ง่าย และบรรจุภัณฑ์ช่วยรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ดี โดยผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐเศรษฐ์ น้ำคำ, สุรัชย์ บุญเจริญ, มนต์รี ใจเยี่ยม และ สรณยา แฝงศรีสาร (2567) ซึ่งระบุว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้บริโภคทั้งในด้านตัวผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ เช่น สี สัน รูปแบบ ขนาดที่เหมาะสม ความสะดวกในการเปิด-ปิดและเก็บรักษา รวมถึงข้อมูลรายละเอียดบนบรรจุภัณฑ์ที่ครบถ้วนและสามารถสะท้อนเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยในการกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อเสนอแนะที่ผ่านกระบวนการดำเนินการวิจัยแล้ว ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 นอกจากผลิตภัณฑ์น้ำมันนวดกัญชงของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตากที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่แล้วนั้น ยังสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชงในรูปแบบอื่นๆ ได้อีกมากมาย เนื่องจากภายในชุมชน และสมาชิกของกลุ่มเป็นเกษตรกรผู้เพาะปลูกกัญชงอยู่แล้ว ทำให้มีวัตถุดิบในพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชงในรูปแบบต่างๆ ได้มากมาย เช่น แชมพู ครีมนวดผม โลชั่น และยาสีฟัน เป็นต้น เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรดังกล่าว และเป็นพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกัญชงแก่กลุ่มฯ ต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะทางนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ควรให้การสนับสนุนในเรื่องของการสร้างการรับรู้ การสร้างแบรนด์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปสมุนไพรบ้านเสีราษฎร์ ตำบลช่องแคบ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เพื่อเพิ่มโอกาสในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์กัญชงให้มากขึ้น

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ควรส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวในพื้นที่อำเภอบพพระ จังหวัดตาก เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์กัญชงแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในพื้นที่ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์กัญชงร่วมกับพืชสมุนไพรชนิดอื่นๆ เพื่อต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์จากกัญชงผสมผสานกับพืชสมุนไพรพื้นถิ่นชนิดต่างๆ ต่อไปในอนาคต

2.2 ควรมีการศึกษา และพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กัญชงที่มีอยู่ภายในท้องถิ่นให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดในปัจจุบันสามารถต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ได้

เอกสารอ้างอิง

- กันตพร ช่วงชิด และนิศาชล ลีรัตนกร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของกัญชาและกัญชงของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 43(2), 244-265.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2567). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐเศรษฐ์ น้ำคำ, สุรัชย์ บุญเจริญ, มนตรี ใจเยี่ยม และสนธยา แผงศรีสาร. (2567). การพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรวิสาหกิจชุมชน บ้านเกาะโสภี ตำบลหนองนางนวล อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี. **วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**. 7(1), 13-24.
- พิรพรรณ วรรณะเมธาวงค์, บุษกร วัฒนบุตร และภูวิช ไชยคำวัง. (2567). การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์เสริมความงามจากน้ำมันเมล็ดกัญชงสู่ธุรกิจสร้างสรรค์. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 9(12), 1051-1065.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิระ เกตุเพชร และคณะ. (2566). การศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการปลูกกัญชงพันธุ์ CBD type และ Superfood type Comparison Studies of Cultivation Technology of CBD and Superfood Hemp Varieties. **วารสารวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร**. 41(3), 1-20.
- สุนิตย์ เหมนิล และณัฐศิริ พงศาวลี. (2564). "จากดั้งเดิม สู่แนวใหม่": การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างยั่งยืน กรณี กลุ่มประมงดอนแก้ว จังหวัดอุดรธานี. **Journal of Community Development Research (Humanities and Social Science)**. 14(2), 106-118.
- อาทิตยา ลาววงศ์, อรรถกร จิตกุล, ชัตติยา ชัชวาลพาณิชย์, ปญจมาพร ผลเกิด และวรินทร์พิพัชร วัชรพงษ์เกษม. (2564). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนตามอัตลักษณ์ท้องถิ่น เพื่อการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชน ตำบลสวายจิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. 5(1), 23-33.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. New Jersey: Prentice hall Inc.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On The Use of Content Specialists in The Assessments of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research**, 2, 49-60.

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับ
ชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

Development of SEARCH-D Model learning management Model based on Constructivist
theory with Activity sets to enhance Scientific process skills and Analytical thinking
skills for Prathomsuksa 4 students

ลัดดาวัลย์ ธิมา

โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

Laddawan Thima

Ban Thung Community School (Inmee Uppatham) Phayao Primary Educational Service Area Office 2

E-mail: kit0861938393@gmail.com

รับบทความ: 28 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 15 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 20 ตุลาคม 2568

Received: September 28, 2025; Revised: October 15, 2025; Accepted: October 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของ
แบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการ
จัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 24 คน ของ
โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ชุด
กิจกรรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
แบบทดสอบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test แบบ Dependent

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นที่ 1 จุดประกายความสนใจ (Spark interest) ขั้นที่ 2 ชวนให้ทบทวนความรู้เดิม (Engagement) ขั้นที่ 3
ร่วมค้นคว้าเติมความรู้ใหม่ (Active & Activity) ขั้นที่ 4 ตั้งใจปฏิบัติตามชุดกิจกรรม (Really know) ขั้นที่ 5
คิดวิเคราะห์ให้กระจ่างร่วมกัน (Clarification) ขั้นที่ 6 ผสานพลังความรู้ใหม่ (Holistic New knowledge)
ขั้นที่ 7 นำไปใช้พัฒนาสังคม (Development) 2) ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model
พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี
ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทักษะ
การคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจ
ต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้; คอนสตรัคติวิสต์; ชุดกิจกรรม; ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์;
ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

This research aims to 1) study basic information 2) create and examine the quality of the SEARCH-D Model learning management model 3) Experiment with the model and 4) evaluate the results of using the SEARCH-D Model learning management model. The Target group consisted of 24 fourth-grade students of Ban Thung Community School (Inmee Uppatham) in the first semester of the academic year 2024, obtained by purposive sampling. The research instruments included science lesson plans, science learning activity sets, academic achievement tests, science process skills tests, analytical thinking skills tests, and student satisfaction questionnaires. The statistics used included mean, standard deviation, and the paired sample t-test.

The results of the research found that the developed learning management model It is called the “SEARCH-D Model” and had 7 steps in learning management: Step 1: Spark interest, Step 2: Engagement, Step 3: Active & Activity, Step 4: Really know, Step 5: Clarification, Step 6: Holistic New knowledge, and Step 7: Development. The results of using the SEARCH-D Model learning management format found that students had higher academic achievement after studying than before studying with a statistical significance level of .01. They had higher scientific process skills after studying than before studying with a statistical significance level of .01. They had higher analytical thinking skills after studying than before studying with a statistical significance level of .01. And students are most satisfied with the overall learning management of the SEARCH-D Model.

Keywords: Learning Management Model; Constructivist; Activity Set; Scientific Process Skills; Analytical Thinking Skills

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพราะวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพ ช่วยพัฒนาความคิดวิเคราะห์ วิจัย มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีประจักษ์พยานที่ตรวจสอบได้ ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณภาพของนักเรียนจบประถมศึกษาปีที่ 4 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ไว้ว่า นักเรียนต้องใช้ความรู้ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการดำรงชีวิต การศึกษาหาความรู้ ทำโครงการหรือสร้างชิ้นงานตามความสนใจ และมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพออยู่ในสังคมของคนในศตวรรษที่ 21 (ทศนา แหมมณี, 2562) ดังนั้น ครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ช่วยเหลือชี้แนะ และส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติผ่านกระบวนการคิด โดยอาศัยประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่หรือ

ความรู้ใหม่ (สริญญา มารศรี, 2562) การเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ความรู้เดิมเป็นฐานและเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ โดยการสร้างความรู้ผู้เรียนต้องเรียนรู้จากบริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ต้องเรียนรู้จากการกระทำจริงปฏิบัติจริงจากสถานการณ์ที่เป็นจริง (จรวย แม่นธนู, 2565)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสอนรายวิชาพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง(อินมีอุปถัมภ์) พบว่า การจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้คือ ร้อยละ 75 และหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความหลากหลายของสิ่งมีชีวิต มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยร้อยละ 65.44 และในภาพรวมเฉลี่ย 3 ปีการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยร้อยละ 70.02 ซึ่งมีสาเหตุจากหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านเทคนิคการสอนของครูที่ยังนิยมใช้หนังสือเรียนสมบูรณ์แบบ และชุดฝึกหรือแบบฝึกของสำนักพิมพ์ต่าง ๆ โดยครูใช้วิธียึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ทำให้นักเรียนขาดการฝึกฝนและการสังเกตทักษะเชิงกระบวนการวิทยาศาสตร์ ขาดทักษะการปฏิบัติทดลอง ขาดทักษะในการสังเกต ไม่กล้าตอบคำถาม และขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งผลให้นักเรียนมักจะคิดไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น ไม่รู้วิธีการตรวจสอบ การจำแนกข้อมูล รวมถึง การตีความ และการจัดกระทำข้อมูล นอกจากนี้ นักเรียนยังไม่สามารถนำความรู้มาอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้ จึงทำให้ไม่สามารถคิดตัดสินใจในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ชุดกิจกรรม เป็นนวัตกรรมที่ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้นได้ โดยได้จัดทำขึ้นสำหรับหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อเนื้อหาและประสบการณ์ของแต่ละหน่วยที่ต้องการจะให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งชุดกิจกรรม เป็นสื่อการสอนที่เป็นลักษณะของสื่อประสม (Multi-Media) เป็นการใช้สื่อตั้งแต่สองชนิดขึ้นไปร่วมกัน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ต้องการ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเรียนรู้ตามศักยภาพของนักเรียน โดยนำทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และชุดกิจกรรมมาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลอย่างน้อย $d \geq 0.5$

3. ผลการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลอย่างน้อย $d \geq 0.5$

4. ผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลอย่างน้อย $d \geq 0.5$

5. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์

ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิมและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดการเรียนการสอน มีหลักการที่สำคัญว่า การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือกระทำในการสร้างความรู้ Driver & Bell (1986) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ เป็นขั้นที่นักเรียนได้รับรู้จุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ขั้นทบทวนความรู้เดิม ขั้นที่ 3 ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกัน เกิดการสร้างความคิดใหม่จากการสาธิตหรือการทดลอง ขั้นที่ 4 ขั้นนำความคิดไปใช้ และขั้นที่ 5 ขั้นทบทวน เป็นขั้นเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่มีการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

2. ชุดกิจกรรม

ชุดกิจกรรม เป็นสื่อที่สร้างขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ทำกิจกรรม เป็นการทบทวนหรือเสริมเพิ่มความรู้ให้แก่ นักเรียน หรือให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ การสร้างชุดกิจกรรม จึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสม คือ ไม่ยาก ไม่ง่ายจนเกินไป และควรมีหลาย ๆ แบบ โดยการจัดแบบฝึกจากง่ายไปหายาก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ส่วน (ทิตินา แชมมณี, 2562) ได้แก่ 1) ชื่อกิจกรรม 2) คำชี้แจง 3) จุดมุ่งหมายและแนวคิด 4) สื่อ 5) เวลาที่ใช้ 6) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 7) ภาคผนวก

3. ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

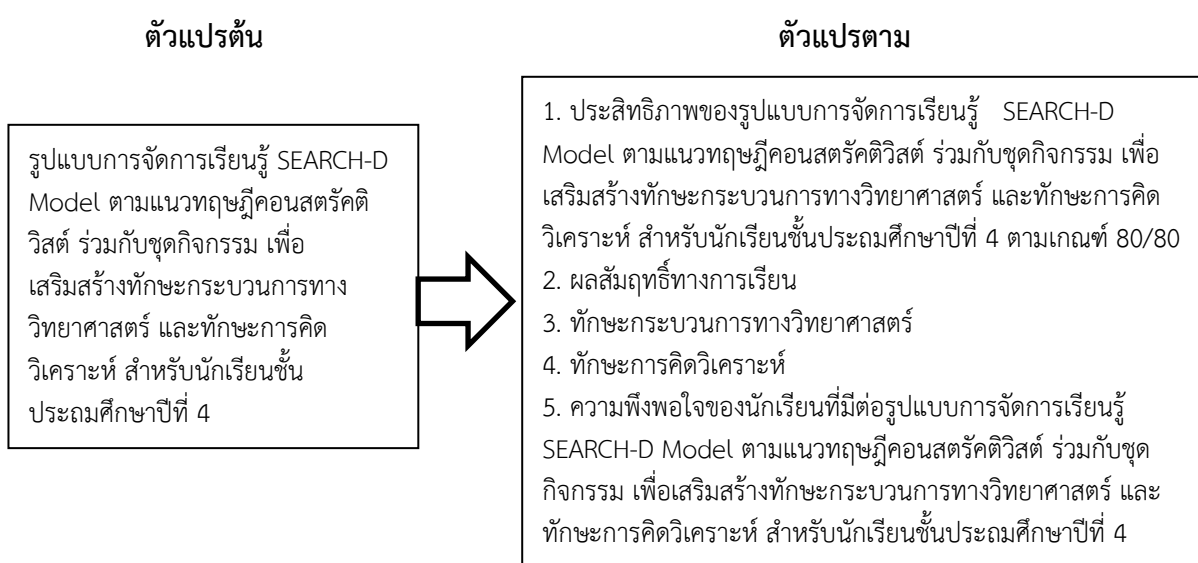
สมาคมอเมริกันเพื่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ (American Association for the Advancement of Science-AAAS, 1970) ได้กำหนดทักษะทางวิทยาศาสตร์ไว้ 14 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic science process skills) 8 ทักษะ และทักษะขั้นผสมหรือบูรณาการ (Integrated science process skill) 6 ทักษะ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสังเกต 2) ทักษะการจำแนกประเภท 3) ทักษะการจัดกระทำข้อมูลและสื่อความหมาย 4) ทักษะการลงความเห็นจากข้อมูล 5) ทักษะการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป

4. ทักษะการคิดวิเคราะห์

การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบข้อเท็จจริงหรือข้อสรุปด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของบลูม (Bloom, 1976) มาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ประกอบด้วย ทักษะสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์ความสำคัญ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และ 3) การวิเคราะห์หลักการ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากแนวคิดและทฤษฎี ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ของ Driver & Bell (1986); Yager (1991); ทิตินา แชมมณี (2562); จันทรประภา ชุมชัย (2563) และจรรยา แม่นธนู (2565) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Research : R1) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบายการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D&D) และหาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Research : R2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ กับนักเรียนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 24 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (The One-Group Pretest-Posttest Design)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Development : D2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ แนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) พบว่า การจัดเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบ O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565-2566 วิชาวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) จังหวัดพะเยา พบว่ามีผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 43.11

และ 44.29 ซึ่งระดับคะแนนยังต่ำกว่าร้อยละ 50 สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผู้วิจัยทำการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่าปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือ นักเรียนขาดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ จึงส่งผลให้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ดังกล่าว และจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง (อินมื่ออุปถัมภ์) สะท้อนให้เห็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ควรจะได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเนื้อหา เรื่อง ความหลากหลายของสิ่งมีชีวิต มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถสืบค้นได้จากสื่อที่มีในชีวิตประจำวันที่อยู่ใกล้ตัว และค้นคว้าเพิ่มเติมได้จากสื่อที่หลากหลาย และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทำให้สนุกกับการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน อันจะส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ได้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ที่เหมาะสมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสังเกต 2) ทักษะการจำแนกประเภท 3) ทักษะการจัดกระทำข้อมูลและสื่อความหมาย 4) ทักษะการลงความเห็นจากข้อมูล 5) ทักษะการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป ส่วนการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ บลูม (Bloom, 1976) เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) การวัดและประเมินผลซึ่งกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 จุดประกายความสนใจ (Spark interest) ขั้นที่ 2 ชวนให้ทบทวนความรู้เดิม (Engagement) ขั้นที่ 3 ร่วมค้นคว้าเติมความรู้ใหม่ (Active & Activity) ขั้นที่ 4 ตั้งใจปฏิบัติตามชุดกิจกรรม (Really know) ขั้นที่ 5 คิดวิเคราะห์ให้กระจ่างร่วมกัน (Clarification) ขั้นที่ 6 ผสานพลังความรู้ใหม่ (Holistic New knowledge) ขั้นที่ 7 นำไปใช้พัฒนาสังคม (Development)

จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.59) และมีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 82.02/82.50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

3.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (n= 24)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	20	8.38	1.22	22.911**	p < .001
หลังเรียน	20	17.17	1.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (n=24)

ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	15	6.25	2.03	43.903	p < .001
หลังเรียน	15	12.63	0.71		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (n=24)

ทักษะการคิดวิเคราะห์	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	15	6.08	2.04	16.095	p < .001
หลังเรียน	15	12.58	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54)

สรุปและอภิปรายผล

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหา และการวัดและประเมินผล ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิด เอกสารงานวิจัย ข้อมูลพื้นฐาน ของการจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบและกระบวนการเรียนการสอน พบว่า องค์ประกอบและกระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kemp, Morrison and Ross (1994) และ Joyce and Well (2000) และงานวิจัยของ จิรินทร์นิน คงจีน และวาริรัตน์ แก้วอุไร

(2562) ที่พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล เช่นกัน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 82.02/82.50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 และเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน และขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2562) ที่กล่าวไว้สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนต้องผ่านการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เป็นระบบโดยคำนึงถึงทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีความสัมพันธ์กันเพื่อนำนักเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินผลสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ และความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบ และมีความเหมาะสมของรูปแบบในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างมีระบบและเป็นไปตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce and Weil (1996) ที่กล่าวไว้ว่า ก่อนนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองศึกษานำร่องเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ ก่อนไปทดลองจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรประภา ชุมชัย (2563) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และมีทักษะการคิดวิเคราะห์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 เนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ทั้ง 7 ขั้นตอน เริ่มจาก ขั้นที่ 1 จุดประกายความสนใจ (Spark interest) ขั้นที่ 2 ชวนให้ทบทวนความรู้เดิม (Engagement) ขั้นที่ 3 ร่วมค้นคว้าเติมความรู้ใหม่ (Active & Activity) ขั้นที่ 4 ตั้งใจปฏิบัติตามชุดกิจกรรม (Really know) ขั้นที่ 5 คิดวิเคราะห์ให้กระจ่างร่วมกัน (Clarification) ขั้นที่ 6 ผสานพลังความรู้ใหม่ (Holistic New knowledge) ขั้นที่ 7 นำไปใช้พัฒนาสังคม (Development) ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อาจเป็นเพราะนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนานไม่เบื่อหน่าย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการคิดวิเคราะห์ นักเรียนสามารถสอบถามครูได้ทันทีที่เกิดความสงสัย และ

เมื่อนักเรียนทำกิจกรรมเสร็จแล้ว มีการเฉลยคำตอบให้ทราบทันที ทำให้นักเรียนทราบความก้าวหน้าของตนเอง จึงส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ประภา ชุมชัย (2563) และ Bimbola & Daniel (2010) ที่พบว่า การสอนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการสอนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์นั้นมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น เป็นการดำเนินกิจกรรมที่มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยกระตุ้นความสนใจ ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมกลุ่ม รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นโอกาสปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกันภายในกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนอย่างมีความสุข ไม่น่าเบื่อหน่าย ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดอย่างมีเหตุผล และฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ประภา ชุมชัย (2563) ที่พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. นักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบ SEARCH-D Model ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะต่าง ๆ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนรูปแบบการเรียนรู้นี้ช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะการคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพครูผู้สอนควรนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ครูต้องอธิบายหรือชี้แจงวิธีการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนทราบก่อนทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจตรงกัน โดยเริ่มต้นจากการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ บทบาทของนักเรียน ตลอดจนเกณฑ์การให้คะแนนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ก่อนดำเนินกิจกรรม

1.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการค้นคว้าและลงมือปฏิบัติจริงช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การคิดวิเคราะห์ และความพึงพอใจของผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการสอนในรายวิชาอื่นได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจเรียนเพิ่มมากขึ้น เพราะมีนักเรียนบางคนที่ไม่ใส่ใจการเรียน ไม่สนใจกิจกรรม และไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนเท่าที่ควร

2.2 การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในการเรียน และกล้าแสดงความคิดเห็น จึงควรพัฒนารูปแบบการสอนรูปแบบใหม่เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเหมาะกับการสอนออนไลน์

2.3 จากผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ SEARCH-D Model ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับชุดกิจกรรม ที่พัฒนาขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีการใช้เกมออนไลน์ร่วมด้วย เพื่อเพิ่มความสุขในการเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง 2560)**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- จรรยา แม่นธนู. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 6(3) ,681-691.
- จันทร์ประภา ชุมชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง บรรยากาศ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 8(3), 995–1010.
- จิรันธิน คงจีน และวาริรัตน์ แก้วไธ. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามแนวการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและการช่วยเสริมศักยภาพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 21(1), 16–29.
- ทิตนา แคมมณี. (2562). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรัญญา มารศรี. (2562). การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในศตวรรษที่ 21. **วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์**, 3(2), 105 -122.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2560). **19 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- Anderson. (1997). **Using models of Instruction**. In C. R. Dills and A.J. Roszkowski (eds.), *Instructional development paradigms*. Englewood Cliffs, NJ: Education Technology Publications.
- Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of Education Objectives: The Classification of Education Goal**. New York: Longman.
- Driver, R.H. and Bell, 1986. **Students thinking and the learning of science: A constructivist view**. *The School Review* 67 (240) :443-456.
- Joyce, B., and Wiel, M. (2011). **Models of Teaching**. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Kemp, J.E., Morrison, G.R. & Ross, S.M. (1994). **Designing effective instruction**. Columbus, OH: Merrill.
- Yager, R.E. (1991). **The Constructivist Learning Model**. *The Science Teacher*. 58 (September) 52 – 57.



การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่น
ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด
Developing the Learning Process and Creating Awareness of Local Love
Through Preserving Ancient Sites in Roi Et Province

ธนกร ตรกมลกานต์

สนั่น ประเสริฐ

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Thanakorn Donkamomkhan

Sanan Prasert

Roi-Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya

E-mail: phramaha.tanakorn.101@gmail.com

รับบทความ: 30 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 17 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 18 ตุลาคม 2568

Received: September 30, 2025; Revised: October 17, 2025; Accepted: October 18, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่น ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นแก่คนรุ่นใหม่ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการ พื้นที่วิจัยคือจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) กลุ่มพระสงฆ์ในเขตพื้นที่แหล่งโบราณคดี จำนวน 5 รูป 2) เจ้าหน้าที่กรมศิลปากรจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน 3) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน 4) ประชาชนทั่วไป จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม และชุดปฏิบัติการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม ประชุมเสวนาวิชาการ และพัฒนาเครือข่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยอุปนัยวิธี

ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้คนในชุมชนมีความตระหนักรู้รับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโบราณสถาน จากการทำกิจกรรมทุกคนมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า พวกเขาควรช่วยกันดูแลโบราณสถานชุมชน และปลูกต้นไม้เพื่อให้สภาพอากาศดีขึ้น ผลของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ดคือ ได้พัฒนาจิตสำนึกสาธารณะในการอนุรักษ์โบราณสถาน โดยการทำกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ เป็นการได้กระตุ้นสร้างพลังชีวิตและแรงจูงใจเสริมสร้างความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับความสำคัญของโบราณสถานชุมชนและการเป็นเจ้าบ้านที่ดี และได้สร้างกลุ่มอาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน แก้ปัญหาและอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนของตนเองให้มีความยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา; กระบวนการเรียนรู้; การสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่น; การอนุรักษ์แหล่งโบราณสถาน

Abstract

This research article has the following objectives: 1) to design learning and local patriotism activities through the conservation of archaeological sites in Roi Et province; 2) to

build a learning process and local patriotism for the new generation through the conservation of ancient sites in Roi Et province; and 3) to develop a learning network and create local patriotism through the conservation of ancient sites in Roi Et province. This is an action research study. The research area was Roi Et province. The target groups were: 1) a group of five monks in the area of the archaeological sites; 2) five officials from the Fine Arts Department in Roi Et province; 3) five community leaders; and 4) 15 general members of the public, for a total of 30 participants. The research tools used were interviews, focus group notes, and an operational toolkit for creating a participatory process. Data were collected through interviews, focus group discussions, academic seminars, and network development. The data were analyzed using an inductive approach.

The research findings revealed that the learning and local patriotism activities through the conservation of archaeological sites in Roi Et province led to the community members becoming aware of their collective responsibility and having a better understanding of the ancient sites. Through these activities, everyone came to a good understanding that they should help take care of their community's ancient sites and plant trees to improve the climate. The result of developing a learning network and creating local patriotism through the conservation of ancient sites in Roi Et province was the development of a public consciousness for the conservation of ancient sites. Public consciousness development activities stimulated vitality and motivation, enhanced knowledge about the importance of community ancient sites and being good hosts, and created a group of community ancient site conservation volunteers to solve problems and conserve their own community's ancient sites sustainably.

Keywords: Developing; the Learning Process; Creating Awareness of Local; Love Through Preserving Ancient Sites

บทนำ

การรักษาและการคุ้มครองโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งจัดเป็นสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมนั้นเป็นการทำให้สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมคงอยู่รับใช้สังคมหรือทำให้สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมมีชีวิตอยู่ไม่ว่าศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมที่มีอยู่รอบๆ นั้น สามารถบ่งบอกพื้นเพความเป็นมาของชุมชนนั้นได้เป็นอย่างดี หลายแห่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ เป็นสื่อที่ทำให้เกิดพลัง มวลชนในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านพัฒนา พักผ่อนหย่อนใจ ศาสนา วันสำคัญของชาติ และวัฒนธรรมประเพณีหลายกิจกรรมใช้แหล่งของสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเป็นสื่อทั้งสิ้น โดยต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถลำดับความสำคัญของการอนุรักษ์ก่อนหลังได้อย่างถูกต้องซึ่งแนวคิดใน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมในปัจจุบันจะมุ่งไปยังพื้นที่ที่ทำการอนุรักษ์ เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ โบราณคดีและการท่องเที่ยว โดยการเชิญผู้รู้ของท้องถิ่นเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน ศึกษาความเป็นมา ความสำคัญทางประวัติศาสตร์ และความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนโยบายของชาติ นโยบายของจังหวัด แนว

ขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชากรที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ หลากหลายกระบวนการเหล่านี้ จะทำให้รู้ถึงความต้องการว่าจะอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมที่แท้จริงตามลำดับความสำคัญ (สายัณห์ ไพโรชาญจิตร, 2548 : 47)

การรักษาและคุ้มครองสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและป้องกันเพื่อไม่ให้สิ่งต่าง ๆ ที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต ทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้นและเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่อยู่รอบแหล่งศิลปกรรมมีสภาพเสื่อมโทรม ถูกทอดทิ้งและถูกทำลาย ปัจจุบันประชากรไทยเพิ่มมากขึ้นจึงมีความต้องการที่ดินมาใช้ประโยชน์ต่างๆ มากขึ้น ซึ่งการนำที่ดินไปใช้ประโยชน์เพื่อสนองความต้องการมนุษย์นั้นอาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและศิลปกรรม ในระยะแรกอาจเป็นการทำลายโดยไม่คำนึงถึงหรือขาดความรู้ แต่ระยะหลังมีการศึกษาสภาพแวดล้อมกันมากเพื่อหาสาเหตุการทำลายสิ่งแวดล้อม พบว่าการทำลายสิ่งแวดล้อมน่าจะเป็นความตั้งใจของบุคคลบางกลุ่ม และไปสร้างแรงจูงใจบุคคลกลุ่มอื่นที่ขาดความรู้ให้เป็นแนวร่วม ซึ่งผู้ลงมือทำลายสภาพแวดล้อมจะก่อให้เกิดผลกระทบในอนาคตอย่างใหญ่หลวง ซึ่งปรากฏให้เห็นได้จากการทำลายโบราณสถานแหล่ง ประวัติศาสตร์และโบราณคดีต่างๆ อีกประการหนึ่ง ปัจจุบันผู้ทำลายสิ่งแวดล้อมได้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสามารถทำลายสิ่งแวดล้อมได้รวดเร็วและปริมาณมาก เช่น การขุดหาทรัพยากรสินจึงทำให้มีการทำลายโบราณสถาน ถมดินทับโบราณสถาน บุกรุกคูเมือง กำแพงเมืองเก่า ขยายถนนขนาดใหญ่ เกินไปทำลายแบบแผนเมืองเก่า ก่อสร้างอาคารใหญ่เกินไปในเมืองเก่า จึงมีการทำลายขนาดของ เมืองและพื้นที่เนื้อเมือง การที่สิ่งแวดล้อมถูกทำลายบุคคลบางคนถือว่าเป็นการพัฒนา แต่การพัฒนาที่ถูกต้องต้องมีความรอบคอบและมองหลายด้านเพื่อป้องกันผลกระทบระยะยาวเนื่องจาก สิ่งแวดล้อมบางประเภทเมื่อทำลายไปแล้วไม่สามารถแก้ไขได้หรือแก้ไขได้ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก ฉะนั้นการปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อมจึงความจำเป็นและร่วมมือกันทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ กรมศิลปากร, 2535 : 26)

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดที่อุดมไปด้วยแหล่งโบราณคดีทั้งที่เป็นทรัพยากรทางธรรมชาติ และทรัพยากรทางวัฒนธรรมกระจายตัวอยู่ในวัดและสถานที่ต่างๆ ทั่วจังหวัด โดยเฉพาะทรัพยากรทางวัฒนธรรมเป็นทรัพยากรที่มีความหลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วเป็นผลสะท้อนมาจากภูมิสัมพันธ์ของมนุษย์ในอดีตที่เกิดการถ่วงถ่วงและสรรค์สร้างจนกลายเป็นวิถีการดำรงชีวิตวิถีคิด ภูมิปัญญา ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงศิลปกรรมและสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ในวัดและสถานที่ต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มชน ถ่ายทอดจากกลุ่มคนรุ่นหนึ่งไปสู่กลุ่มคนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับวิถีชีวิตปัจจุบัน ดังนั้นทรัพยากรทางวัฒนธรรมประเภทต่างๆ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี แหล่งโบราณคดีที่กระจายตัวอยู่ในวัดและสถานที่ต่างๆ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสำคัญและมีบทบาทต่อจังหวัดในแง่ของวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจทั้งในด้านวิชาการ การท่องเที่ยว และการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งแหล่งโบราณคดีเหล่านั้นสามารถสร้างประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น ทรัพยากรวัฒนธรรมประเภทโบราณสถาน แหล่งโบราณคดีที่สามารถเชื่อมโยงเรื่องราวให้เกิดองค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์ บอกเล่าเรื่องราวประวัติความเป็นมาของท้องถิ่น และความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นอย่างดี จากการสำรวจเบื้องต้น พบว่า แหล่งโบราณคดีโดยมากยังไม่มีการจัดการที่ดี บางแห่งก็ถูกปล่อยให้ทรุดโทรมไปตามกาลเวลา เหตุผลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือชาวบ้านไม่เห็นความสำคัญและไม่ได้มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เพราะเห็นว่าเป็นสถานที่ของราชการคืออยู่ในความดูแลของกรมศิลปากร ส่วนกรมศิลปากรก็มีข้อจำกัดในการดูแลรักษาตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ปัญหาที่พบคือแหล่งโบราณคดีขาดการเอาใจใส่ดูแลและพัฒนาให้คนทั้งหลายเห็นคุณค่าของสถาปัตยกรรม

ประติมากรรม รวมทั้งจิตรกรรมอันทรงคุณค่าที่มีอยู่ทั้งในแง่ของศิลปะ ความเชื่อ วัฒนธรรม และเศรษฐกิจชุมชน โดยสรุปก็คือร้อยเอ็ดมีจุดแข็งด้านวัฒนธรรม คือมีแหล่งท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และบางแห่งก็มีชื่อเสียง เช่น มหาเจดีย์ชัยมงคล เป็นต้น แต่ขาดการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยว ซึ่งสภาพปัญหานี้สอดคล้องกับความต้องการด้านการพัฒนาและการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่ คือต้องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ ส่งเสริมงานวัฒนธรรม ประเพณีของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบการจัดการท่องเที่ยว และพัฒนาการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560 : อัตสำเนา)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษา “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และสร้าง จิตสำนึกรักท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด” ในลักษณะกิจกรรม สถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดงานด้านการจัดการ แหล่งโบราณคดี เพื่อสะท้อนบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนว่ามีความเป็นรูปธรรม มีระบบการจัดการชัดเจนเพียงใดเมื่อพบอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นแหล่งโบราณคดีจะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทราบ ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด ปัญหาและการเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นแก่คนรุ่นใหม่ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวิธีการศึกษาใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถาน และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และการสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่น จากแหล่งข้อมูลคือพระไตรปิฎก วรรณคดี ฎีกา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดสร้างเครื่องมือการวิจัย จากนั้นจึงได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ (Interview) จำนวน 35 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 6 คน

1.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และ สร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. พื้นที่การศึกษา และกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.1 พื้นที่การศึกษา ได้แก่ แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ดคือ ปรางค์กู๋ ตำบลมะอี อำเภอรวิชัยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เหตุผลในการเลือกพื้นที่ดังกล่าวนี้เพราะคนในชุมชนเอาใจใส่ดูแลแหล่งโบราณสถาน โดยมีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ปรางค์กู๋

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย

- 1) กลุ่มพระสงฆ์ซึ่งสำนักตั้งอยู่ในวัดที่เป็นสถานที่ตั้งของแหล่งโบราณคดี จำนวน 5 รูป
 - 2) เจ้าหน้าที่กรมศิลปากรจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน
 - 3) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน
 - 4) ประชาชนทั่วไป จำนวน 15 คน
- รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยกำหนดคำถามในการสนทนากลุ่มสภาพการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 ชุดปฏิบัติการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์วิเคราะห์ประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 5 ท่าน ก่อนนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 การจัดประชุมทีมวิจัย เพื่อชี้แจงความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

4.2 ระยะที่ 2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยการลงสำรวจข้อมูลภาคสนาม (Field Study) และรวบรวมข้อมูลชุมชน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

4.3 ระยะที่ 3 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความเห็นของตัวแทนการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัด เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ

ที่ 2

4.4 ระยะที่ 4 สรุปองค์ความรู้ของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด และจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.5 ระยะที่ 5 การจัดประชุมเสวนาทางวิชาการ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด และจัดกิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและการจัดประชุมเสวนาทางวิชาการ เพราะเป็นวิธีที่ผู้สนทนาและร่วมประชุมมาจากกลุ่มที่มีความหลากหลายอันจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมประเด็นหรือผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focos Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุป เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วพบว่ายังไม่มีความชัดเจนก็จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมแล้วนำมาวิเคราะห์และสรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และการจัดประชุมเสวนาทางวิชาการ ตามหลักสามเส้าคือความแตกต่างกันแห่งข้อมูลจากกลุ่มบุคคลและเวลาในการเก็บข้อมูล

6. การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การจัดเวทีเสวนาวิชาการ และการพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่ง โบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผล นำเสนอแบบพรรณนานาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) พร้อมอ้างอิงคำพูดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำเสนอรูปภาพประกอบเหตุการณ์ของเรื่องเพื่อยืนยันประเด็นที่พรรณนาวิเคราะห์ตามความเหมาะสม จัดทำแผ่นพับโบชัวร์ หนังสือสรุปองค์ความรู้ การเผยแพร่สู่สื่อสารมวลชน และจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด” สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถาน รวมทั้งสิ้น 3 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 จิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับโบราณสถานชุมชน ลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ 1) อภิปรายเรื่องจิตสำนึกสาธารณะโบราณสถานชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน 2) กำหนดให้กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาข้อสรุป แนวทาง

และวิธีการร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน และ 3) เรียนรู้วิธีการดูแลรักษาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน

กิจกรรมที่ 2 บอกมาทุกอย่าง ลักษณะของกิจกรรม 1) อภิปรายถึงโบราณสถานชุมชนในพื้นที่ โดยทั่วไปให้กลุ่มเป้าหมายฟัง 2) ให้กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาข้อสรุป หาแนวทางและวิธีการร่วมกันเพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน 3) ปฏิบัติการดูแลรักษาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน

กิจกรรมที่ 3 อาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน ลักษณะของกิจกรรม 1) อบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับสถานที่และโบราณสถานต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้มีความรักหวงแหนสมบัติอันมีค่าในโบราณสถานของชุมชน 2) พาเยาวชน พระภิกษุ ผู้นำชุมชนไปทัศนศึกษา ศึกษาแนวทางการจัดการและการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนในที่อื่นๆ

กิจกรรมที่ 4 สัญญาใจแห่งจิตสำนึกสาธารณะ ลักษณะของกิจกรรม 1) อบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับสถานที่และโบราณสถานต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้มีความรักหวงแหนสมบัติอันมีค่าในโบราณสถานของชุมชน 2) พาประชาชนเด็กๆ เยาวชน พระภิกษุ ผู้นำชุมชนไปทัศนศึกษา ศึกษาแนวทางการจัดการและการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนในที่อื่นๆ

2. กระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นแก่คนรุ่นใหม่ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

กระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกรักท้องถิ่นแก่คนรุ่นใหม่ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ดนั้น พบว่า จากการที่ผู้วิจัยได้ทำกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะโดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโบราณสถานและการอนุรักษ์ โดยวิทยากรผู้มีความรู้ด้านพุทธศิลป์และโบราณสถาน และเจ้าหน้าที่จากศูนย์วัฒนธรรม เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ ผลที่ได้รับคือทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญของโบราณสถาน โบราณวัตถุของชาติ และท้องถิ่นของตนเอง จะเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะโบราณ เห็นคุณค่าเพื่อนำไปสู่การสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อให้คนรุ่นหลัง ประชาชนท้องถิ่นอื่น ได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ต่อไป นอกจากนี้ได้กลุ่มเป้าหมาย ไปดูการปฏิบัติงานของจิตอาสา เพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานนอกสถานที่ และประการสำคัญคือการได้สร้างกลุ่มอาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน เพื่อแก้ปัญหาและอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน ให้ยั่งยืนต่อไป

3. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเครือข่ายในชุมชน เช่น วัด โรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น มีพัฒนาการในการรู้จักและหวงแหนโบราณสถานชุมชนของตนเองมากขึ้นและได้แสดงว่ามีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมชุดพัฒนาจิตอาสาสำนึก เพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนมีความพอใจในเนื้อหาสาระเกี่ยวกับโบราณคดีและการอนุรักษ์โบราณคดีทั้งหลาย เพราะได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ได้รับรู้ถึงประโยชน์ของการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนของตนเองเกิดแรงบันดาลใจในการที่จะช่วยกันอนุรักษ์และได้รับประโยชน์มากจากการไปทัศนศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริง ทำให้ได้เห็นถึงระบบการจัดการและแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานนอกสถานที่เหล่านั้น จุดนี้ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจว่า กลุ่มเป้าหมาย มีพัฒนาการเพิ่มมากขึ้นและจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนของตนเองสืบต่อไป

อภิปรายผล

1. การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้และการสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด

สามารถอธิบายและเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้หลายประการ ดังนี้ ประการแรก กิจกรรมการเรียนรู้ลักษณะนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ทางสังคม (Social Constructivism Theory) ของวอยกอตสกี (Vygotsky) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ดจึงทำหน้าที่เป็น “แหล่งเรียนรู้” ที่ไม่เพียงแต่ถ่ายทอดข้อมูลทางประวัติศาสตร์ แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านการสังเกตลงมือปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับชุมชน ประการที่สอง การปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่นสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีค่านิยม (Value Theory) ซึ่งมองว่าค่านิยมเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เมื่อเยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์โบราณสถาน ย่อมเกิดการซึมซับค่านิยมด้านความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในรากเหง้าของตน และการเคารพมรดกทางวัฒนธรรม สิ่งนี้ยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของโคลบ์ (Kolb) ที่เน้นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ซึ่งช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ (Cognitive) และเจตคติ (Affective) ประการที่สาม การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และ การศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน (Community-based Education) ซึ่งเห็นว่าการเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่เฉพาะในระบบโรงเรียน แต่เกิดขึ้นได้จากทุกมิติของสังคม กิจกรรมอนุรักษ์โบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ดจึงเป็นพื้นที่ให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มวัยได้เข้ามามีบทบาทร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Ownership) และความสามัคคีภายในชุมชน ประการที่สี่ ในแง่ของการอนุรักษ์วัฒนธรรม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลัก มรดกวัฒนธรรมเชิงมีชีวิต (Living Heritage Approach) ที่องค์การยูเนสโกให้ความสำคัญ โดยเน้นการสืบสานมรดกทางวัฒนธรรมผ่านการปฏิบัติจริง การถ่ายทอดความรู้ และการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ จึงเห็นได้ว่าการเรียนรู้ผ่านแหล่งโบราณคดีในร้อยเอ็ดไม่ใช่เพียงการรักษาโบราณสถาน แต่ยังเป็นการธำรงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชน ประการสุดท้าย ผลการดำเนินกิจกรรมยังสอดคล้องกับหลักการทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา) ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการอนุรักษ์ ตลอดจน หลักพุทธจริยศาสตร์ ที่เน้นให้มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยความเคารพในคุณค่าและความดีงามของสิ่งรอบตัว

สอดคล้องกับ พระอัคราภิกุทธิ์ สิริวิพัฒน์ (สุนะวัน) (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ เมืองเชียงแสน จังหวัดเชียงราย” พบว่า ด้านจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน พบว่าคนในชุมชนมีการตระหนักรู้ในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโบราณสถาน และเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์โบราณสถานในชุมชนของตนเอง ทั้งนี้ โบราณสถานยังคงเป็นเครื่องสะท้อนถึงความรุ่งเรืองในอดีตของชุมชน ทุกคนจึงควรร่วมกันดูแล ใฝ่ระวัง และรักษา อีกทั้งช่วยกันปลูกต้นไม้เพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม เนื่องจากต้นไม้มีส่วนช่วยปรับสมดุลอากาศให้ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถดำเนินการได้ผ่านกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ อันเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังชีวิตและแรงจูงใจ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ด้านต่างๆ เกี่ยวกับความสำคัญของโบราณสถาน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมการเป็นเจ้าบ้าน

ที่ดี อีกทั้งยังมีการจัดตั้งกลุ่มอาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน เพื่อเป็นพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาและรักษาโบราณสถานของชุมชนให้คงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับ **นรณ กุลผาย (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์โบราณสถานพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์โบราณสถานพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ มี 3 แนวทาง คือ 1) แนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณคดีในระดับนโยบาย ได้แก่ รัฐจะต้องเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องในแหล่งโบราณคดีแก่พระสงฆ์และชาวบ้าน 2) แนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณคดีระดับวัดและชุมชน 3) แนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณคดีระดับจังหวัดและองค์กรทางด้านวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอธิบายได้ด้วยกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ การปลูกฝังค่านิยม และแนวคิดด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมร่วมสมัย ซึ่งล้วนชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความรู้และเจตคติแก่เยาวชนเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนในมิติทางวัฒนธรรมและการศึกษาอีกด้วย

2. กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นแก่คนรุ่นใหม่ผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

เป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้เยาวชนได้เข้าใจและเห็นคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมที่บรรพบุรุษได้สร้างสมไว้ กระบวนการเรียนรู้ลักษณะนี้มีได้เป็นเพียงการถ่ายทอดข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์หรือโบราณคดีเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่ปลูกฝังเจตคติ ค่านิยม และความรู้สึกร่วมกันกับบ้านเกิด ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ประการแรก กระบวนการเรียนรู้ผ่านการอนุรักษ์โบราณสถาน เช่น ปราสาทภู ภูบ้านเขว หรือโบราณสถานอื่นๆ ในร้อยเอ็ด ทำให้เยาวชนได้เรียนรู้เชิงประจักษ์ (Experiential Learning) โดยลงมือปฏิบัติจริง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมบูรณะ การทำความสะอาด การจัดนิทรรศการ หรือการทำหน้าที่มัคคุเทศก์น้อย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการกับประสบการณ์ตรง ก่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและความภาคภูมิใจในรากเหง้าวัฒนธรรมของตน ประการที่สอง กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวช่วยหล่อหลอมจิตสำนึกรักท้องถิ่น โดยเยาวชนเกิดการซึมซับค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การเคารพในสมบัติส่วนรวม และการเห็นคุณค่าของสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีค่านิยม (Value Theory) ที่ชี้ว่าค่านิยมจะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้สัมผัสและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับค่านิยมนั้นอย่างแท้จริง ประการที่สาม การอนุรักษ์โบราณสถานยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ร่วมกับปราชญ์ชาวบ้าน พระสงฆ์ ครู หรือผู้สูงอายุในชุมชน ทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น (Intergenerational Learning) ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสืบทอดภูมิปัญญา แต่ยังสร้างสายใยความผูกพันระหว่างคนรุ่นใหม่กับชุมชนของตน ประการที่สี่ ในระดับกว้าง กระบวนการเรียนรู้และการสร้างจิตสำนึกผ่านการอนุรักษ์โบราณสถานนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของท้องถิ่นร้อยเอ็ด เยาวชนที่ผ่านประสบการณ์ดังกล่าวจะเกิดความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะเป็นผู้สืบทอดและผู้พิทักษ์มรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งยังมีผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติทางการศึกษา สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประการสุดท้าย แม้กระบวนการดังกล่าวจะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การขาดแคลนสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย งบประมาณที่ต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมที่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม แต่หากได้รับการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับหลักสูตรการศึกษาและใช้สื่อดิจิทัลเข้ามาเสริม ก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและขยายผลได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับ พระเทพปวรเมธี (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาและออกแบบผังการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและแหล่งโบราณคดี ในจังหวัดหนองคาย” พบว่า คณะผู้วิจัยได้นำความรู้เรื่องผังแหล่งโบราณคดีมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ 1) กิจกรรมการอบรมยุวมัคคุเทศก์ โดยนำเด็กนักเรียนในพื้นที่มาอบรมหลักการเป็นมััคคุเทศก์ และสอนการอ่านประวัติศาสตร์ รวมถึงผังบริเวณของแหล่งโบราณคดี จากนั้นพานักเรียนยุวมัคคุเทศก์ลงพื้นที่จริง 2) กิจกรรมการคัดลอกจารึก มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ผ่านจารึก 3) กิจกรรมการเรียนรู้เด็กวัดร่วมใจส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งโบราณคดี เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีจิตสาธารณะและมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีในชุมชนของตนเอง และสอดคล้องกับ สุนีย์ บริสุทธิ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมความตระหนักของชุมชนเชียงแสนต่อคุณค่าด้านโบราณสถานเมืองเชียงแสน” พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจลึกซึ้งถึงคุณค่าของโบราณสถานเมืองเชียงแสนว่าเป็นแหล่งโบราณคดีครั้งสมัยก่อนประวัติศาสตร์ และสมัยประวัติศาสตร์ มีการรวมตัวกัน จัดกิจกรรมอนุรักษ์โบราณสถาน และเล็งเห็นแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างรายได้แก่ชุมชน โดยยึดแนวทางการดำรงรักษาไว้ซึ่งสิ่งมีค่าทางประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน 2) อำเภอเชียงแสนตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ทำการท่องเที่ยวชื่อว่าสามเหลี่ยมมรกต โดยมีเส้นทาง R3A เชื่อมระหว่างไทย ลาว เมียนมาร์ ที่ได้ดำเนินการไปมากแล้ว และกำลังเป็นรูปธรรมในเร็ววัน มีแม่น้ำโขงเป็นทางสัญจรหลักไปสู่เมืองสำคัญของประเทศเพื่อนบ้าน 3) ผู้นำชุมชนและประชาชนสามารถรวมตัวกันจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของโบราณสถาน เช่น กิจกรรม walk Rally ไหว้ศาล 9 โบราณสถาน งานบวงสรวงเจ้าพ่อประตูป่าสัก และเจ้าแม่นางเซ้ง 4) รวบรวมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ ความเชื่อ พิธีกรรมกลุ่มปัญญาที่เป็นอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของเชียงแสนสมัยก่อนที่สูญหายไป และที่ยังคงอยู่จากผู้สูงอายุ 5) กลุ่มเชียงแสนการท่องเที่ยวสามารถเป็นแกนนำในการจัดนำเที่ยวและมีรายได้จากการท่องเที่ยว

3. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และการสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด

กระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงเยาวชน ชุมชน หน่วยงานราชการ และองค์กรท้องถิ่นเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดพื้นที่เรียนรู้ร่วมและสร้างความรับผิดชอบต่อมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น การดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ประการแรก การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้มีประสบการณ์ ทั้งครู ผู้สูงอายุ นักประวัติศาสตร์ท้องถิ่น พระสงฆ์ และเจ้าหน้าที่ด้านวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันในเครือข่ายนี้ทำให้เยาวชนสามารถเรียนรู้จากกรณีศึกษาและประสบการณ์ตรง เกิดการเข้าใจความสำคัญของโบราณสถานและการอนุรักษ์อย่างลึกซึ้ง ประการที่สอง เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่น เนื่องจากผู้เรียนได้รับแรงสนับสนุนและแรงจูงใจจากเพื่อนร่วมกิจกรรม ชุมชน และผู้ใหญ่ในท้องถิ่น การเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การบูรณะ ทำความสะอาด หรือจัดนิทรรศการ ทำให้เยาวชนตระหนักถึงคุณค่าของมรดกวัฒนธรรมและเกิดความภูมิใจในบ้านเกิด ประการที่สาม การทำงานในเครือข่ายเปิดโอกาสให้เกิด การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Ownership) ต่อโบราณสถานและชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจร่วมกันช่วยสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม การวางแผน และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทั้งในด้านการศึกษาและการพัฒนาคนรุ่นใหม่ ประการที่สี่ การพัฒนาเครือข่ายยังมีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้เกิด

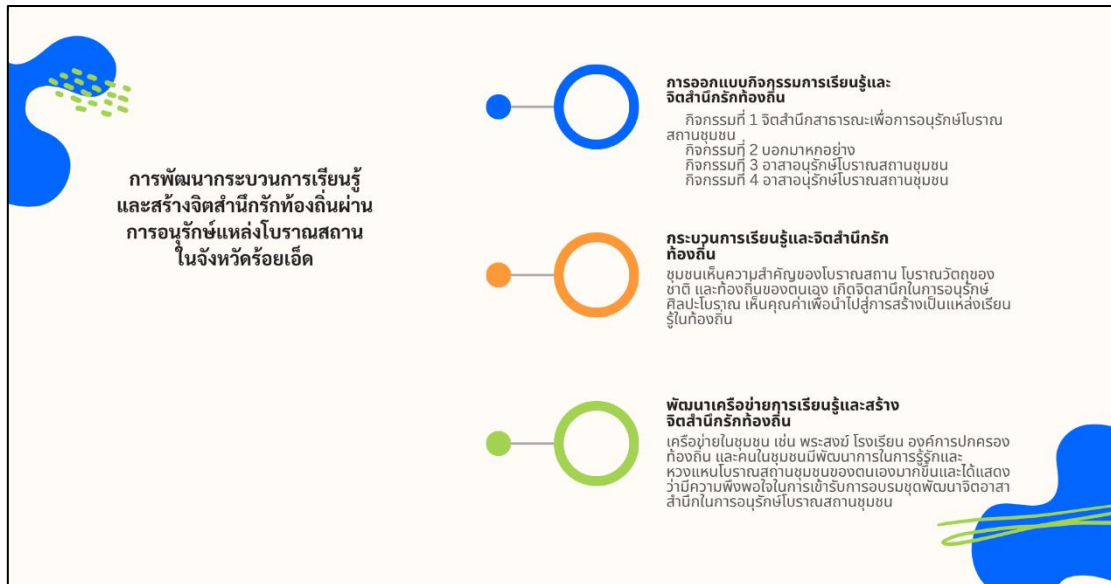
การบูรณาการความรู้และทรัพยากร ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการอนุรักษ์โบราณสถาน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ประการสุดท้าย แม้จะมีข้อจำกัด เช่น การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่ไม่เท่ากัน การมีส่วนร่วมของชุมชนบางกลุ่มยังน้อย หรือความต่อเนื่องของกิจกรรมบางส่วนยังไม่มั่นคง แต่การสร้างเครือข่ายทำให้เกิดรากฐานของความร่วมมือที่แข็งแกร่งและสามารถพัฒนาต่อยอดในระยะยาว

สอดคล้องกับ **ขยาภรณ์ สุขประเสริฐ (2562)** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า จิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนพบว่าคนในชุมชนมีการตระหนักรู้ในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโบราณสถาน และเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์โบราณสถานในชุมชนของตนเอง ทั้งนี้ โบราณสถานยังคงเป็นเครื่องสะท้อนถึงความรู้เรื่องในอดีตของชุมชน ทุกคนจึงควรร่วมกันดูแล ใฝ่ระวัง และรักษา อีกทั้งช่วยกันปลูกต้นไม้เพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม เนื่องจากต้นไม้มีส่วนช่วยปรับสมดุลอากาศให้ดีขึ้น ๓) แนวทางการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถดำเนินการได้ผ่านกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ อันเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังชีวิตและแรงจูงใจ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ด้านต่างๆ เกี่ยวกับความสำคัญของโบราณสถาน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมการเป็นเจ้าบ้านที่ดี อีกทั้งยังมีการจัดตั้งกลุ่มอาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน เพื่อเป็นพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาและรักษาโบราณสถานของชุมชนให้คงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับ **พระสนิท สุกจิตโต (ท้วมดี) (2560)** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุของวัดชนอนอำเภอโพธาราม” พบว่า ต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความจริงและเข้าใจการอนุรักษ์อย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดความรู้ที่ถูกต้อง สามารถผสมผสานกลมกลืนจัดการทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นควรจะให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อรักษาทรัพยากรเหล่านั้น ให้บรรลุความต้องการในอนาคตและหมายรวมถึงการป้องกัน การดูแล การรักษา เพื่อให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติอยู่คงทนต่อไปสภาพการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ ของวัดชนอน อำเภอโพธาราม พบว่าในปัจจุบัน วัดชนอนเป็นวัดที่มีความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นศูนย์รวมและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ทางวัดได้พัฒนาปรับปรุงเพื่อเปิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม มีการแสดงหนังใหญ่ พิพิธภัณฑฯ าลาผู้ที่มาเที่ยววัดชนอนมีโอกาสดูแสดงตนเป็นพุทธมามกะได้นมัสการพระพุทธรูปเก่าแก่สร้างสมัยอยุธยาตอนปลายภายในพระอุโบสถ และกราบสักการะหลวงพ่อกล่อม คนมาเที่ยวชมวัดชนอนมีความหมาย 2 ประการ 1) จังหวัดราชบุรี นั้นเป็น 1 ใน 12 จังหวัดที่ห้ามพลาดต้องมาเที่ยวชม 2) วัดชนอนเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นของจังหวัดราชบุรี

สรุปได้ว่า การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และการสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความเข้าใจ ความภาคภูมิใจ และความรับผิดชอบต่อมรดกทางวัฒนธรรมของเยาวชนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้การอนุรักษ์และการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นผ่านการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ได้องค์ความรู้สำคัญ แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้อธิบายได้ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และจิตสำนึกท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 จัดสำนักสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน กิจกรรมที่ 2 บอกมาหอย่าง กิจกรรมที่ 3 อาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน กิจกรรมที่ 4 อาสาอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน

2. กระบวนการเรียนรู้และจิตสำนึกท้องถิ่น

ชุมชนเห็นความสำคัญของโบราณสถาน โบราณวัตถุของชาติ และท้องถิ่นของตนเอง เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะโบราณ เห็นคุณค่าเพื่อนำไปสู่การสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

3. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกท้องถิ่น

เครือข่ายในชุมชน เช่น พระสงฆ์ โรงเรียน องค์การปกครองท้องถิ่น และคนในชุมชนมีพัฒนาการในการรู้จักและหวงแหนโบราณสถานชุมชนของตนเองมากขึ้นและได้แสดงว่ามีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมชุดพัฒนาจิตอาสาสำนึกในการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักศิลปากร และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดยังขาดนโยบายส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานแบบมุ่งเป้า ดังนั้นจึงควรจัดตั้งนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชนในเชิงบูรณาการ

1.2 หน่วยงานรัฐของจังหวัดควรได้สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กิจกรรมการอนุรักษ์และการเรียนรู้มีความยั่งยืน และสามารถขยายผลไปสู่กลุ่มเยาวชนและชุมชนได้อย่างทั่วถึง

1.3 ปัจจุบันยังไม่มีหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน เพื่อให้การเรียนรู้เชิงวิชาการและประสบการณ์จากสถานที่จริง

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 ควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง โดยเชื่อมโยงครู นักเรียน ผู้สูงอายุ ประชาชนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันแนะนำแหล่งโบราณสถาน แผนที่อินเทอร์เน็ต และสื่อมัลติมีเดีย เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มเยาวชนได้มากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมแหล่งโบราณสถานหลายแห่ง เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบริบทชุมชนและศักยภาพของเครือข่ายการเรียนรู้

3.2 ควรศึกษาเทคนิคและรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เช่น การใช้สื่อเสมือนจริง (Virtual Reality) หรือเกมการเรียนรู้เชิงโต้ตอบ (Gamification)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมศิลปากร. (2535). **มรดกโลก : มรดกโลกทางวัฒนธรรมในประเทศไทย**. พิมพ์เนื่องในโอกาส 81 ปี แห่งการสถาปนากรมศิลปากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฉลองรัตนโกสินทร์.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). **แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี พ.ศ. 2560))**. ร้อยเอ็ด: สำนักงานจังหวัดร้อยเอ็ด, (อัดสำเนา).
- ชยาภรณ์ สุขประเสริฐ. (2562). **การพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์**. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพพรเมธี. (2564). **การพัฒนาและออกแบบผังการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและแหล่งโบราณคดี ในจังหวัดหนองคาย**. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายัณห์ ไพโรชาญจิตร. (2548). **การจัดการโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถาน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- พระอัคราภิกุทธิ์ สิริวิฑูโน (อุณละวัน) และคณะ. (2564). **รูปแบบการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ เมืองเชียงแสน จังหวัดเชียงราย**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย.



การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

The Implementation of Public Sector Management Quality Award (PMQA) in Subdistrict
Administrative Organizations in Mueang Buriram District, Buriram Province

อุทัย อุ่มรัมย์

สถาพร วิชัยรัมย์

ธนพัฒน์ จงมีสุข

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Uthai Aumram

Sathaporn Wichairam

Thanapat Jongmeesuk

Master of Public Administration program, Buriram Rajabhat University

E-mail: 670426070006@bru.ac.th

รับบทความ: 25 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 7 พฤศจิกายน 2568

Received: September 25, 2025; Revised: November 6, 2025; Accepted: November 7, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณประชากรในการศึกษาจำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ยืดหยุ่นและมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบบริการประชาชนครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เพิ่มความสะดวกและรวดเร็ว จัดการข้อมูลและความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะใหม่และนวัตกรรม ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใสเพื่อปรับปรุงและยกระดับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: เกณฑ์คุณภาพ; การบริหารจัดการภาครัฐ; เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA); องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of implementation of the Public Sector Management Quality Award (PMQA) criteria among Subdistrict Administrative Organizations (SAOs) in Mueang Buri Ram District, Buri Ram Province; 2) compare personal factors affecting the development in accordance with the PMQA criteria of the SAOs in Mueang Buri Ram District, Buri Ram Province; and 3) study the problems and provide recommendations for the development according to the PMQA criteria of the SAOs in Mueang Buri Ram District, Buri Ram Province. A quantitative research approach was employed. The population consisted of 230 respondents, and a questionnaire was used as the research instrument, with a reliability coefficient of 0.987. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) for hypothesis testing.

The results of the study revealed that: 1) The overall and individual aspects of opinions regarding the implementation of the Public Sector Management Quality Award (PMQA) criteria by the Subdistrict Administrative Organizations in Mueang Buri Ram District were rated at a high level. 2) The comparison of personal factors affecting the development according to the Public Sector Management Quality Award (PMQA) criteria of the Subdistrict Administrative Organizations in Mueang Buri Ram District classified by gender, age, educational level, length of government service, and position status showed that, overall, there were no significant differences. However, when considering each aspect individually, it was found that there were statistically significant differences at the 0.05 level according to position status. 3) The recommendations for development based on the PMQA criteria are as follows: administrators should consistently communicate the organization's vision and mission, serve as role models in ethics and transparency, and develop flexible and participatory strategic plans. The organizations should also enhance public service systems to cover all age groups, improve convenience and efficiency, and manage organizational data and knowledge systematically. Furthermore, personnel should be encouraged to develop new skills and innovations, streamline and modernize work processes, and implement transparent monitoring and evaluation mechanisms to continuously improve and enhance the organization's performance.

Keywords: Quality Criteria; Public Sector Management; Public Sector Management Quality Award (PMQA); Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภาครัฐมีบทบาททั้งในการกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ในปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ประชาชนจึงมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริหารงานของภาครัฐสูงขึ้น ทั้งในเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาส่วนราชการใน 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด วิเคราะห์และจัดการความรู้ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2562: 7)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะ พัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน การบริหารงานของ อบต. จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและบริหารทรัพยากรของตนเอง อย่างไรก็ตาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากร กระบวนการทำงานซ้ำซ้อน และการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละระดับ อยากจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ก็คือ การให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงจนสามารถสร้างความประทับใจในการทำงานได้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ควรมีการเปิดรับโอกาสการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มีการนำเอาหลักการพัฒนาองค์กรเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในการทำงานองค์กร ยิ่งรวมไปถึงการนำทฤษฎีการพัฒนาองค์กรมาใช้ให้ตรงจุด พร้อมกับนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาช่วยเพิ่มเติมในการการพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามอย่างมีแผนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กร (โกวิทย์ พวงงาม, 2562: 79)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว การศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของ อบต. ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จึงมีความจำเป็นเพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงาน นำไปสู่การพัฒนากลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเกิดความยั่งยืนและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

วัตถุประสงค์

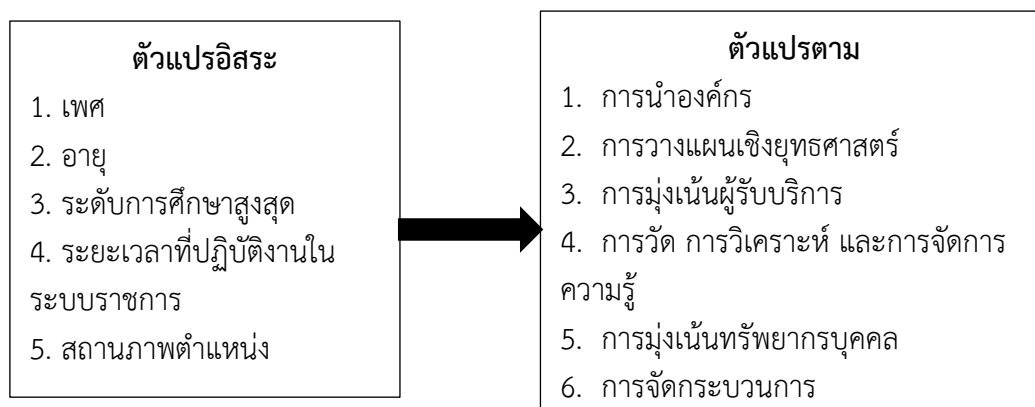
1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ และสถานภาพตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่มีความแตกต่างกัน มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยขอนำกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality: PMQA) (สำนักงาน ก.พ., 2567: 5) มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 13 แห่ง รวมเป็นจำนวน 541 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 230 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งเกี่ยวกับ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ และสถานภาพตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นปลายปิด ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบบสอบถามได้มีการตรวจสอบคุณภาพมีค่าความเชื่อมั่น 0.987 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล กรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือส่งถึงถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ทั้ง 13 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ได้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

5.2 การศึกษาการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ ทดสอบโดยใช้ (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอนุมาน พิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กัน เพื่อหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม จำนวน 230 คน พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการนำองค์การ	3.99	0.21	มาก	3
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.01	0.21	มาก	2
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	3.99	0.22	มาก	3
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้	3.97	0.21	มาก	5
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.98	0.25	มาก	4
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	4.02	0.23	มาก	1
7. ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	3.99	0.23	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.99	0.08	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.21) ด้านการนำองค์การ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.21) ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.21) และด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.23) และน้อยที่สุด คือ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการนำองค์การ	4.00	0.20	3.98	0.22	0.01	0.93
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.03	0.21	4.00	0.21	2.78	0.10
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.01	0.23	3.98	0.21	0.64	0.43
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.96	0.23	3.97	0.20	1.29	0.26
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.98	0.25	3.99	0.25	0.10	0.75



เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	3.99	0.21	4.05	0.24	4.51	0.07
7. ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	3.98	0.25	4.00	0.23	3.09	0.08
รวมเฉลี่ย	3.99	0.08	3.99	0.08	0.08	0.78

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการนำองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.02	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	226	9.93	0.06		
	รวม	229	10.10			
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.05	0.05	0.34	0.80
	ภายในกลุ่ม	226	10.06	0.15		
	รวม	229	10.10			
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.05	0.02	0.31	0.82
	ภายในกลุ่ม	226	11.13	0.13		
	รวม	229	11.17			
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.03	0.01	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	226	10.20	0.05		
	รวม	229	10.22			
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	226	13.58	0.06		
	รวม	229	13.85			
ด้านการจัดการกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.16	0.054	1.06	0.37
	ภายในกลุ่ม	226	11.64	0.051		
	รวม	229	11.80			
ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	226	12.29	0.054		
	รวม	229	12.56			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	226	1.57	0.01		
	รวม	229	1.59			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการนำองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	227	10.03	0.04		
	รวม	229	10.10			
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	1.37	0.26
	ภายในกลุ่ม	227	9.98	0.04		
	รวม	229	10.10			
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	1.18	0.31
	ภายในกลุ่ม	227	11.06	0.05		
	รวม	229	11.17			
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.11	0.90
	ภายในกลุ่ม	227	10.21	0.05		
	รวม	229	10.22			
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	227	13.79	0.06		
	รวม	229	13.85			
ด้านการจัดการกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	227	11.70	0.05		
	รวม	229	11.80			
ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	227	12.51	0.06		
	รวม	229	12.56			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.14	0.87
	ภายในกลุ่ม	227	1.59	0.01		
	รวม	229	1.59			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการนำองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	0.03	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	226	10.03	0.04		
	รวม	229	10.10			
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	226	10.07	0.05		
	รวม	229	10.10			
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.04	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	226	11.07	0.05		
	รวม	229	11.17			
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.23	0.08	1.71	0.17
	ภายในกลุ่ม	226	10.00	0.04		
	รวม	229	10.22			
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	0.02	0.38	0.77
	ภายในกลุ่ม	226	13.78	0.06		
	รวม	229	13.85			
ด้านการจัดการกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.04	0.68	0.56
	ภายในกลุ่ม	226	11.69	0.05		
	รวม	229	11.80			
ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.19	0.06	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	226	12.38	0.06		
	รวม	229	12.56			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.78	0.51
	ภายในกลุ่ม	226	1.57	0.01		
	รวม	229	1.59			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการนำองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	226	9.93	0.04		
	รวม	229	10.10			
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.14	0.94
	ภายในกลุ่ม	226	10.07	0.05		
	รวม	229	10.10			
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.40	0.13	2.76*	0.04
	ภายในกลุ่ม	226	10.78	0.05		
	รวม	229	11.17			
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.30	0.82
	ภายในกลุ่ม	226	10.18	0.05		
	รวม	229	10.22			
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.06	0.02	0.30	0.83
	ภายในกลุ่ม	226	13.80	0.06		
	รวม	229	13.85			
ด้านการจัดการกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.06	0.02	0.37	0.78
	ภายในกลุ่ม	226	11.74	0.05		
	รวม	229	11.80			
ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.07	1.03	0.38
	ภายในกลุ่ม	226	12.39	0.06		
	รวม	229	12.56			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.01	0.00	0.26	0.85
	ภายในกลุ่ม	226	1.58	0.01		
	รวม	229	1.59			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการมีความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Method)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ดังนี้ เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามเกณฑ์ PMQA ควรให้ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธ

กิจอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ยืดหยุ่นและมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบบริการประชาชนครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เพิ่มความสะดวกและรวดเร็ว จัดการข้อมูลและองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมบุคลากรด้านทักษะใหม่และนวัตกรรม ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติ และติดตามประเมินผลอย่างโปร่งใส เพื่อนำผลไปปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโดดเด่นในด้านการนำองค์กร โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์สอดคล้องกับพันธ โดยรับฟังความคิดเห็นและพัฒนาระบบบริการที่สะดวก รวดเร็ว และตรงตามความต้องการ ผลการศึกษพบว่า ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ.ร. (2567: 81) กล่าวว่า เกณฑ์ PMQA 4.0 มุ่งยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัยและยั่งยืน โดยเริ่มจากการนำองค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์อย่างโปร่งใส และสร้างนวัตกรรม การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงพันธกิจกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการโดยเน้นบริการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ การวัดวิเคราะห์ และจัดการความรู้โดยใช้ข้อมูลเป็นฐานเพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และผลลัพธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา แยมินิล (2564: 118) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการบริหารองค์กร ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษพบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์กร มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ท้วมทอง (2564: 85) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนำหลักการคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ และผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างรอบด้าน มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ผลการศึกษพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ เชื้อเมืองพาน (2562: 75) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่

มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ หน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ โดยรับฟังความคิดเห็นและความต้องการอย่างต่อเนื่อง จัดบริการที่สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองได้ตรงจุด ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริลักษณ์ ศิริวรรณ (2561: 106) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย หน่วยงานมีการวิเคราะห์สารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม และเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หน่วยงานมีระบบเก็บข้อมูลที่ครบถ้วนและเชื่อถือได้ นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมภรณ์ กุลทอง และนิตยา สิ้นเฮว (2566: 173) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ของศูนย์การทหารราบค่ายชนะรัชต์ อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ของศูนย์การทหารราบค่ายชนะรัชต์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา เھرเด้น (2561: 121) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการจัดการกระบวนการ หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการหลักที่สำคัญต่อการดำเนินงานอย่างชัดเจน ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศนีย์ สีเอี่ยม (2559: 83) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านการจัดการกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ผลการให้บริการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ นนทบุตร (2561: 80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรกองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเห็นของกำลังพลกองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ หนูทอง (2564: น. 72) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการส่วนราชการส่วนภูมิภาคตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) กรณีสำนักงานที่ดิน จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนราธิวาส ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการส่วนราชการส่วนภูมิภาคตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ นนทบุตร (2561: 80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรกองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตามอายุ พบว่า กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมภรณ์ กุลทอง และนิตยา สีนธาว์ (2566: 175) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ของศูนย์การทหารราบ ค่ายธนะรัชต์ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ของศูนย์การทหารราบ ค่ายธนะรัชต์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบราชการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ฉิมพาสี (2562: น. 110) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการมีความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Method) จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา สัมสา (2559: 105) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เฉพาะหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พัฒนาระบบข้อมูลและการจัดการความรู้ จัดทำนโยบายสนับสนุนการสร้างฐานข้อมูลกลางและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน วิเคราะห์เชิงนโยบาย และเป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานของ อบต. กับหน่วยงานอื่น ๆ

1.2 สร้างแรงจูงใจและกลไกกำกับดูแล ควรกำหนดนโยบายการให้รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ อบต. ที่มีผลการดำเนินงาน PMQA ดีเด่น รวมถึงจัดตั้งระบบประเมินผลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อคุณภาพการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติ ประสิทธิภาพ และความคาดหวังต่อการพัฒนา PMQA

2.2 การประเมินผลกระทบในระยะยาว ควรมีการวิจัยที่ติดตามและประเมินผลการนำ PMQA ไปใช้ในระยะยาว เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงต่อประสิทธิภาพองค์กร ความพึงพอใจของประชาชน และความยั่งยืนของการพัฒนาท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักการของ PMQA เข้ากับบริบทของท้องถิ่น ทำให้เกิดแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานระดับตำบล ทั้งด้านการบริหารคน แผนยุทธศาสตร์ และการให้บริการประชาชน ผลงานวิจัยนี้เสนอกรอบแนวคิด “Sustainable Quality Local Governance Framework” ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและโปร่งใส การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ยืดหยุ่นและเปิดรับความคิดเห็น การจัดการความรู้และข้อมูลอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะและนวัตกรรมของบุคลากร และการติดตามประเมินผลและปรับปรุงคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง กรอบแนวคิดนี้สามารถพัฒนาเป็น ต้นแบบการประเมินคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (PMQA Local Model) เพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานท้องถิ่นประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ท้วมทอง (2564). การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- จุฬาลักษณ์ นนทบุรี. (2561). **ความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากร กองบัญชาการ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- โชติกา สัมสา. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เฉพาะหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- ณัฐดนัย ฉิมพาลี. (2562). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.**
- นารีลักษณ์ ศิริวรรณ. (2561). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.**
- ปัทมภรณ์ กุลทอง และนิตยา สีนะว. (2566). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ของศูนย์การทหารราบ ค่ายธนะรัชต์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.), 25(1), 166-179.**
- เมตตา เหมรัตน์. (2561). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- วิศนีย์ สีเอี่ยม (2559). **การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อระบบสนับสนุนการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียนในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2567). **คู่มือการประเมินสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2568 จาก: https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=93379.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2562). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568 จาก: <https://psdg.mof.go.th/th/view/>**
- สำราญ เชื้อเมืองพาน. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- อังคณา แยมนิล. (2564). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการบริหารองค์กร ภายใต้ นโยบาย Thailand 4.0 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, 8(1), 108-121.**
- อุไรวรรณ หนูทอง. (2564). **การบริหารจัดการส่วนราชการส่วนภูมิภาคตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) กรณีสำนักงานที่ดิน จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**



รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
เชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Model for The Integrative Buddhist Management to Develop Moral Teaching Monks
in Schools Division Northeast

ฉัตรชัย ชมชาลี

บรรจง ลาวะลี

พระมหาอำนาจ มหาวิโร

สุดารัตน์ มณีนิล

สุเทพ เมย์ไธสง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Chatchai Chomcharee

Banjong Lawalee

Phramaha Amnuay Mahawiro

Sudarath Maneenil

Suthep Maythaisong

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

E-mail: banjong.law@mbu.ac.th

รับบทความ: 3 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 22 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 23 ตุลาคม 2568

Received: October 3, 2025; Revised: October 22, 2025; Accepted: October 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบและพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงพุทธบูรณาการ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 2 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 38 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 45.825$, $df = 26$, $p\text{-value} = 0.231$, $CFI = 0.910$, $TLI = 0.975$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.029$, $\chi^2/df = 1.762$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง เท่ากับ 0.992 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : การบริหารเชิงพุทธบูรณาการ; ศักยภาพ; พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

Abstract

This study aimed to 1) study the components and indicators of integrative Buddhist management to develop the potential of moral teaching monks in schools in the Northeast, 2) examine the construct validity and construct reliability of these components and indicators, and 3) confirm the components and develop a model for integrative Buddhist management to enhance the potential of moral teaching monks in schools in the Northeast. The sample group consisted of 500 moral teaching monks from schools affiliated with Mahamakut Buddhist University in the Northeast. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. The statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The findings revealed that: 1) The components and indicators of integrative Buddhist management to develop the potential of moral teaching monks in schools in the Northeast consisted of two main components: Integrative Buddhist Management, with 5 indicators. Potential of Moral Teaching Monks in Schools, with 4 indicators. The results of the construct validity and construct reliability examination for the two main components, nine sub-components, and 38 indicators of the integrative Buddhist management model were statistically significant at the 0.01 level. The model demonstrated construct validity, as evidenced by the fit indices: $\chi^2 = 45.825$, $df = 26$, $p\text{-value} = 0.231$, $CFI = 0.910$, $TLI = 0.975$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.029$, $\chi^2/df = 1.762$. The construct reliability was 0.992, which is greater than 0.60, indicating that the model is consistent and fits the empirical data.

Keywords: Integrative Buddhist Management; Potential; Moral Teaching Monks in Schools

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้าคำนำ) จากเป้าหมายการพัฒนาประเทศดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องเร่งปลูกฝังและหล่อเลี้ยงด้วยหลักธรรมทางศาสนา เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นกับเยาวชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้พวกเขารู้จักแยกแยะความดีความชั่ว ตระหนักถึงโทษภัยของยาเสพติด และลด ละ เลิก สารเสพติดทุกชนิด ซึ่งจะช่วยให้พวกเขานำความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเติบโตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชาติต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาคนต้องเริ่มต้นที่การศึกษาเพราะการศึกษานับเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากช่วยพัฒนา

คุณภาพชีวิตให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน และความรู้ที่แต่ละคนได้รับจะถูกถ่ายทอดออกมาเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อันเป็นผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไปอย่างต่อเนื่อง

จากรากฐานดังกล่าว โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จึงเป็นโครงการต่อเนื่องที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งผู้เรียน ผู้สอน และสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน โดยโครงการนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดศีลธรรมของเยาวชนและประชาชนในสังคมไทยโดยเฉพาะ (สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน, 2556) ดังนั้น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจของเด็กวัยรุ่นจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งยวด ซึ่งต้องพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเผยแผ่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาเยาวชนให้มีพฤติกรรมที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อค้นพบและแนวทางที่ได้จากโครงการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมหาวิทยาลัย มหาภูมิราชนครินทร์ ในการนำไปใช้ประโยชน์และกำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป เพื่อให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคงควบคู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

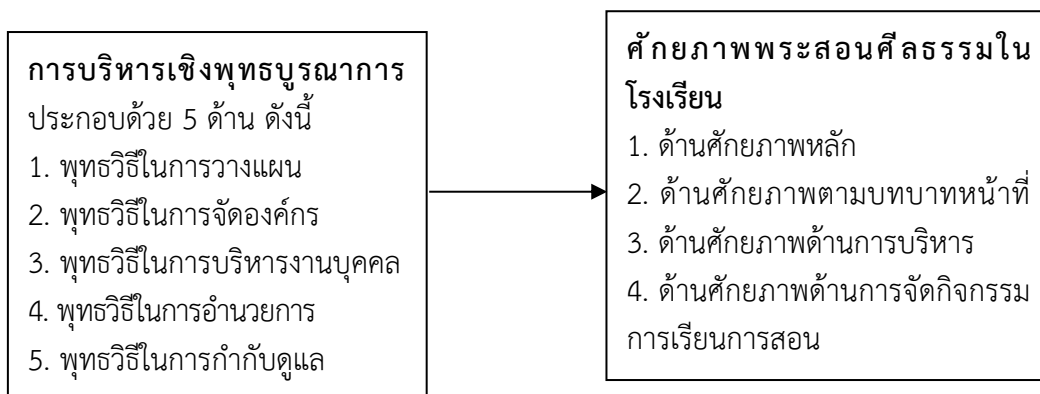
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบและพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549: 5-22) กล่าวถึงพุทธวิธีการบริหารมีอยู่ 5 ประการ 1) พุทธวิธีในการวางแผน 2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร 3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล 4) พุทธวิธีในการอำนวยการ 5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล ส่วน ราชบัณฑิตยสถาน (2556:827) ให้ความหมายของการพัฒนาว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อสนองความต้องการ และศักยภาพของมนุษย์ กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบ หมายถึง ความเจริญเติบโต หรือก้าวหน้าหรือการกระทำที่ดีขึ้น ขณะที่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553:30-31) กล่าวถึง สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะตามสายงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งนำมาบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 2,630 รูป โดยจำแนกตามวิทยาเขต/วิทยาลัย ดังนี้: มมร. วิทยาเขตอีสาน (ขอนแก่น) 800 รูป, มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด 500 รูป, มมร. วิทยาเขตศรีล้านช้าง (เลย) 800 รูป, วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 300 รูป, และวิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธิน 230 รูป กลุ่มตัวอย่าง คือ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 รูป การใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าประกอบและตัวบ่งชี้ ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพราะว่ามีตัวแปรจำนวนมาก (Multivariate) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Comrey & Lee (1992)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเนื้อหาสำคัญที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร 2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธบูรณาการ และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

3. ขั้นตอนของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. **พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จังหวัดยโสธร

5. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้จริงทุกข้อ

6. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรูปแบบออนไลน์ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

7. **การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) พุทธวิธีในการวางแผน 2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร 3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล 4) พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล

องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ศักยภาพหลัก 2) ด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ 3) ศักยภาพด้านการบริหาร และ 4) ศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 3 พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านที่ 4 พุทธวิธีในการอำนวยการ ($\bar{X} = 4.29$) และน้อยสุด ด้านที่ 1 พุทธวิธีในการวางแผน ($\bar{X} = 4.26$)

1.3 ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 ศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.38$) และน้อยสุด ด้านที่ 3 ศักยภาพการบริหาร ($\bar{X} = 4.15$)

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1) องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านพุทธวิธีในการอำนวยการ ($\lambda = 0.969$) 2) พุทธวิธีในการกำกับดูแล ($\lambda = 0.964$) 3) องค์ประกอบด้านพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล ($\lambda = 0.925$) 4) องค์ประกอบด้านพุทธวิธีในการจัดองค์กร ($\lambda = 0.920$) 5) องค์ประกอบด้านพุทธวิธีในการวางแผน ($\lambda = 0.874$) ตามลำดับ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 524.085$, $df = 26$, $p\text{-value} = 0.000$, $CFI = 0.910$, $TLI = 0.875$, $SRMR = 0.073$, $RMSEA = 0.196$, $\chi^2/df = 20.157$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.992 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) องค์ประกอบศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 องค์ประกอบและ 18 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\lambda = 0.899$) 2) องค์ประกอบด้านศักยภาพหลัก ($\lambda = 0.897$) 3) องค์ประกอบด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ ($\lambda = 0.869$) 4) องค์ประกอบด้านศักยภาพการบริหาร ($\lambda = 0.693$) ตามลำดับ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 45.825$, $df = 26$, $p\text{-value} = 0.231$, $CFI = 0.910$, $TLI = 0.975$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.029$, $\chi^2/df = 1.762$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและครบวงจร

3.1 ปัจจัยนำเข้า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน คือ พระภิกษุสงฆ์ผู้ทำหน้าที่เป็นครูสอนวิชาศีลธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนในระดับต่างๆ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างรากฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเยาวชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 กระบวนการ การบริหารเชิงพุทธบูรณาการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 2.1) พุทธวิธีในการวางแผน การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญยิ่ง โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นพื้นฐานเพื่อสร้างความมุ่งมั่นและสำเร็จในงาน 2.2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร การจัดองค์กรเป็นการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจ

เดียวกัน 2.3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด เพื่อคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล 2.4) พุทธวิธีในการอำนวยการ การอำนวยการเป็นการนำทางและให้คำแนะนำอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 2.5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล การกำกับดูแลเป็นการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับรู้ปัญหาและปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันท่วงที ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3.3 ปัจจัยผลผลิต พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ได้ผ่านกระบวนการบริหารเชิงพุทธบูรณาการแล้ว คือ การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรมใน 4 ด้านหลัก ดังต่อไปนี้ 3.1) ด้านศักยภาพหลัก พระสอนศีลธรรมจะมีความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมอย่างลึกซึ้ง สามารถถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและน่าสนใจ รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งทำให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมได้ 3.2) ด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ พระสอนศีลธรรมจะมีความสามารถในการ ออกแบบและจัดทำแผนการสอน ที่สอดคล้องกับยุคสมัยและตรงกับความต้องการของนักเรียนมากขึ้น 3.3) ด้านศักยภาพการบริหาร พระสอนศีลธรรมจะได้รับทักษะในการบริหารจัดการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน และสามารถประสานงานกับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา และ 3.4) ด้านศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พระสอนศีลธรรมจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังมีทักษะในการ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

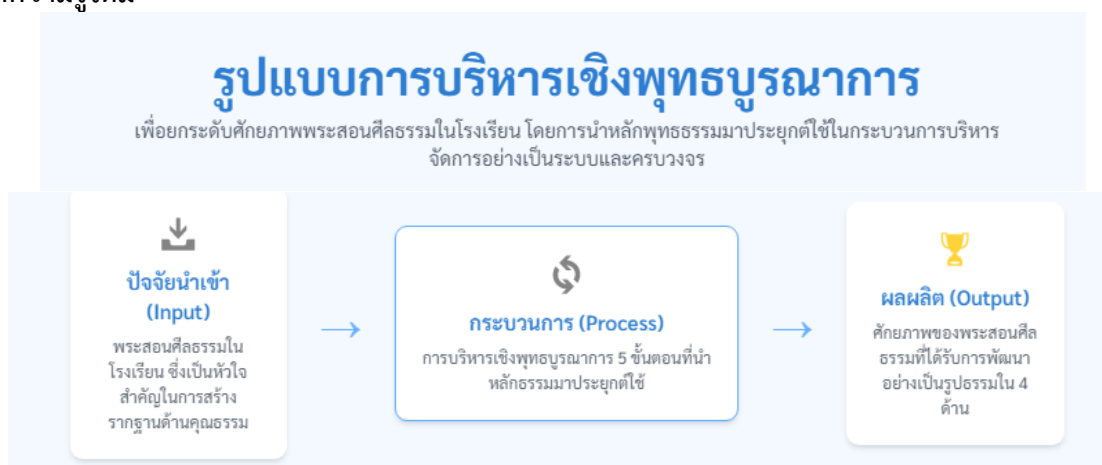
1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้: ด้านที่ 3 พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล, รองลงมาคือ ด้านที่ 4 พุทธวิธีในการอำนวยการ และน้อยสุดคือ ด้านที่ 1 พุทธวิธีในการวางแผน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิชโช) (2561) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการสื่อสารองค์กร การปฏิบัติการ การดำเนินการ การตรวจการ และการทบทวนอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านการวิเคราะห์ การวางแผน และการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาพบว่า ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 ศักยภาพตามบทบาทหน้าที่, รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน, และน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 3 ศักยภาพการบริหาร ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ เมธีวรฉัตร (2562) ที่ศึกษาสมรรถนะพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 โดยได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะด้านการสอนของพระสอนศีลธรรม (ด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ), ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ (เช่น การจัดระบบสรรหา การพัฒนาคุณภาพ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมขวัญกำลังใจ และการกระจายอำนาจ), และด้าน

กิจกรรมในการส่งเสริม (ด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเมธาวิญญู (สุเทพ พุทธจรรยา), สมศักดิ์ บุญปู, สุทธิพงศ์ ศรีวิชัย (2562) ที่พบว่า ศักยภาพการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัด มมร. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการนำปฏิบัติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ความถนัดและความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงาน ส่วนด้านการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก

3. รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า คือ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 2) กระบวนการ คือ การบริหารเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) พุทธวิธีในการวางแผน 2.2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร 2.3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล 2.4) พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 2.5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล 3) ปัจจัยผลิต เมื่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนผ่านกระบวนการข้างต้นแล้ว จะเกิด ศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 3.1) ด้านศักยภาพหลัก และมีคุณธรรม จริยธรรมเข้มแข็ง เป็นแบบอย่างที่ดี 3.2) ด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ 3.3) ด้านศักยภาพการบริหาร 3.4) ด้านศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบการบริหารนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549:4-5) ที่เสนอกรอบหน้าที่นักบริหาร 5 ประการตามหลัก POSDC (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling) ซึ่งตรงกับพุทธวิธีบริหารที่เน้นการวางแผน, การจัดองค์กร, การบริหารงานบุคคล, การอำนวยการ, และการกำกับดูแล ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลผลิตดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ศักยภาพการสอน เช่น งานวิจัยของ พระครูปลัดโกวิท โกวิท, พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต, พระสมุทรวชิโรโสภณ (2566) ที่พบว่า ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน (มนุษยสัมพันธ์, ความคิดรวบยอด, เทคนิควิธี) อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ที่ศึกษาโดย พระครูปิยะธรรมวัตร ฉนทธมฺโม (แสงเวช), พระครูจิรธรรมธัช, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม (2567) ที่เสนอให้มีการบูรณาการสื่อการสอน การวางแผนการสอนและการจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ การจัดเวลาสอนที่เหมาะสม และการพัฒนาสื่อการสอนให้หลากหลาย รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Lake, Vickie E. (2001:125-129) ที่เน้นให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอน คุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กประถม โดยผสมผสานศิลปะด้านภาษาผ่านนิทาน สุภาษิต และเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมและเสริมแรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบการบริหารเชิงพุทธบูรณาการที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า คือ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 2) กระบวนการ คือ การบริหารเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) พุทธวิธีในการวางแผน 2.2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร 2.3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล 2.4) พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 2.5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล 3) ปัจจัยผลผลิต เมื่อพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนผ่านกระบวนการข้างต้นแล้ว จะเกิด ศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 3.1) ด้านศักยภาพหลัก และมีคุณธรรม จริยธรรมเข้มแข็ง เป็นแบบอย่างที่ดี 3.2) ด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ 3.3) ด้านศักยภาพการบริหาร 3.4) ด้านศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงพุทธบูรณาการและศักยภาพของพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับมาก จึงควรใช้ผลวิจัยนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นรากฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 นอกจากนี้ ควรคัดเลือกพระสอนศีลธรรมโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ

2.2 ด้านการอำนวยการ เน้นการส่งเสริมการสอนศีลธรรมอย่างมีความสุขด้วยหลักธรรมะ และให้คำปรึกษาช่วยเหลือด้วยหลักกัลยาณมิตร

2.3 ด้านศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสอนวิชาพระพุทธศาสนา เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรเน้นการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้วยหลักกัลยาณมิตร รวมถึงส่งเสริมให้พระสอนศีลธรรมเข้ารับการฝึกอบรมกับโครงการอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุด เช่น การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยความสำเร็จและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3.2 ควรศึกษาไปยังพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายระดับประเทศได้

เอกสารอ้างอิง

- พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิโช). (2561). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระครูปลัดโกวิท โกวิท, พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทนต์ และพระสมุทรวชิโรโสณ. (2566). ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดอำเภอมือง จังหวัดราชบุรี. **วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**, 4(2), 41–53.
- พระครูปิยธรรมวัตร ฉนทธมโม (แสงเวช), พระครูจิรธรรมธัช, และ พระมหาไพฑูริย์ สิริธมโม. (2567). แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 13(1), 356-365.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธาวิณัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), สมศักดิ์ บุญปุ, และ สุทธิพงศ์ ศรีวิชัย. (2562). การส่งเสริมศักยภาพการสอนธรรมและการนำปฏิบัติธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (สาธายา). **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(3), 28–43.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. (2556). **สรุปงานมหกรรมส่งเสริมศีลธรรมและประกวดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านพระพุทธศาสนา**. นนทบุรี : เซนปรินติ้ง.



- สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). **ความเป็นมา**. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2567 จาก <https://mms.mbu.ac.th/2020/06/15/ความเป็นมา/>
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**, 7(2), 165-180.
- Comrey & Lee. (1992). **A first course in factor analysis**. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.



รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครู
ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

A Model for Promoting Morality and Ethics According to Buddhist Principles for
Teachers in Educational Institutions Under the Local Administrative Organizations
of Saraburi Province

ศรัญญา สูงนารถ

บุญเชิด ชำนิศาสตร์

พีรวัฒน์ ชัยสุข

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Saranya Soongnarth

Booncherd Chumnisart

Peravat Chaisuk

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author Email: saranya.soong@gmail.com

รับบทความ: 6 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 20 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 22 ตุลาคม 2568

Received: October 6, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี 3) ทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี 4) ประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี การวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน และทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 12 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานครูมีความต้องการจำเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านทักษะ รองลงมาคือ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ ตามลำดับ 2) รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบกลไก และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม วิธีการดำเนินงาน แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ 2) ผลการทดลองใช้ พบว่า พนักงานครูมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และโครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 4) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้จริง



คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม; พรหมวิหาร 4; พนักงานครู; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

Abstract

This research article aimed to 1) study the needs for promoting moral and ethical values of teachers in educational institutions under the local administrative organizations of Saraburi Province 2) develop a model for promoting moral and ethical values based on Buddhist principles for teachers in these institutions 3) implement the developed model; and 4) evaluate the model for promoting moral and ethical values based on Buddhist principles for teachers in educational institutions under the local administrative organizations of Saraburi Province. The research employed a mixed-methods design. The quantitative phase used a sample of 226 teachers, while the experimental implementation of the model involved a sample of 30 teachers. The qualitative phase involved interviews with 12 key informants and a focus group discussion with 9 experts.

The research findings revealed that 1) Teachers had a high level of needs for promoting moral and ethical values based on Buddhist principles. The highest level of need was found in the area of skills, followed by attitudes and knowledge, respectively. 2) The model for promoting moral and ethical values based on Buddhist principles consisted of six main components: principles, objectives, systems, mechanisms and guidelines for moral and ethical promotion, operational methods, evaluation approaches, and success conditions. 3) The results of the model implementation indicated that teachers demonstrated the highest level of moral and ethical promotion based on Buddhist principles overall. The most effective projects were Project 2 Developing Digital Tools for Assessing Moral and Ethical Behaviors Based on the Four Brahmaviharas, and Project 3 Inspiring Teachers through Creative Motivation to Cultivate Morality According to the Four Brahmaviharas. 4) The evaluation results by experts showed that the model was rated at the highest level of suitability, with the order of importance as follows: usefulness, appropriateness, and feasibility. This indicated that the model was appropriate and could be effectively applied to promote moral and ethical values among teachers.

Keywords: Promoting Morality and ethics; Four Brahmaviharas; Teachers; The Local Administrative Organizational of Saraburi Province

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาและความท้าทายทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยและความแตกต่างของค่านิยมระหว่างคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ทำให้การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเป็นไปได้ยากขึ้น อีกทั้งการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงยังสร้างความกดดันในชีวิตประจำวัน จนอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม พนักงานครูในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีและมีคุณธรรมจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เข้มแข็ง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. 2566–2570 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ “ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข” บนพื้นฐานของความสมดุลระหว่าง IQ (สติปัญญา), EQ (อารมณ์) และ MQ (ศีลธรรมจริยธรรม) ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานครูยังประสบปัญหาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น ขาดความเข้าใจหลักธรรมในพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง ขาดทักษะในการบูรณาการหลักธรรมกับการเรียนการสอน และขาดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานตนเอง (พระมหาสุทัศน์ วชิรปัญญา, 2560) อีกทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นยังก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ในการดำเนินงานด้านนี้

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานครูให้สามารถปลูกฝังคุณธรรมแก่ตนเองและผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน พระพุทธศาสนาเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ป. อ. ปยุตโต, 2542) การนำหลักพุทธธรรมมาสร้างเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจะช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาเชิงลึกและสามารถหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สำหรับจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายอยู่ทุกอำเภอ ครูในพื้นที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดเฉพาะ เช่น งบประมาณ ทรัพยากร ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่น (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2567) จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการส่งเสริมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการพัฒนา “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี” เพื่อใช้เป็นกลไกในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการพัฒนาครูและผู้เรียนในระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี
4. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 593 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมให้สัมภาษณ์ จำนวน 12 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้และประเมินรูปแบบ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ 15 ข้อ (2) ด้านทักษะ 15 ข้อ (3) ด้านเจตคติ 15 ข้อ รวมทั้งหมด 45 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด 6 ประเด็น ครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ ทักษะ เจตคติ และความรู้ 3) คู่มือการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาและประเมินรูปแบบ 4) แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบประเมินความสามารถและการเปลี่ยนแปลงหลังการนำรูปแบบไปใช้ ตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ รวมถึงการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎีและแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 2) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและรูปแบบ 3) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามแนวทางของ Rovinelli และ Hambleton (อ้างใน สมนึก ภัททิยธนี, 2544) กำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า $IOC \geq 0.50$ ทุกข้อผ่านเกณฑ์ 4) ปรับปรุงถ้อยคำและภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha (1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี (≥ 0.70) 5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง 6) สร้างแบบสัมภาษณ์และคู่มือสนทนากลุ่มตามระเบียบวิธีวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ปรับปรุงให้สมบูรณ์ และดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้บันทึกการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเป็นข้อมูลหลักในการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของ Best (1977) ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นอกจากนี้ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และลำดับความสำคัญของความต้องการ โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI modified) ตามแนวของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากบันทึกการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบ ความพึงพอใจ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 อายุ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 วุฒิการศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมโดยภาพรวม พบว่ามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในชีวิตการทำงานและการสอน มากกว่าการเสริมสร้างทัศนคติหรือการเพิ่มพูนความรู้เพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านทักษะ เป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด โดยประเด็นที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ (1) การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และ (2) การสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าครูต้องการพัฒนาความสามารถเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ด้านเจตคติ อยู่ในระดับความต้องการมากเช่นกัน โดย 2 รายข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ (1) การเชื่อในความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมจริยธรรม และ (2) การเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่นในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติที่ดีของครูในการมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมในตนเองและผู้อื่น ส่วน ด้านความรู้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่า PNIModified สูงสุด ได้แก่ (1) การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ (2) การสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ซึ่งแสดงถึงความตระหนักในความสำคัญของความรู้พื้นฐานด้านพุทธธรรมเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีพื้นฐานจากแนวคิดการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก แนวทางการส่งเสริม วิธีการดำเนินงาน แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ

หลักการของรูปแบบ แนวคิดหลักมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล โดยเทคโนโลยีถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตาม ประเมิน และส่งเสริมพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีต้องตั้งอยู่บน

พื้นฐานของคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาคุณธรรมภายในบุคคล การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เข้ากับการใช้เทคโนโลยี จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูทั้งด้านจิตใจ ความคิด และการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบมีเป้าหมายเพื่อ (1) เสริมสร้างทักษะของพนักงานครูในการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 (2) ปลุกฝังเจตคติและแรงบันดาลใจให้ครูดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมตามหลักพุทธธรรม และ (3) ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนในวิชาชีพครู

ระบบและกลไกของรูปแบบ ระบบและกลไกที่ใช้ในกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เข้าสู่การปฏิบัติงานของครูในทุกมิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะไปพร้อมกัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1.1) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครู เช่น การใช้ระบบสะท้อนตนเอง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ ระบบข้อเสนอแนะรอบด้าน และเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมของครู 1.2) การพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมตามหลักพุทธธรรมโดยอาศัยตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีความเป็นธรรม และใช้เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมแบบเรียลไทม์ เพื่อสะท้อนข้อมูลอย่างโปร่งใสและนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเจตคติ ประกอบด้วย 2.1) การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นคุณค่าและพลังของคุณธรรมจริยธรรม ผ่านกิจกรรม เช่น การนำเสนอกรณีครูต้นแบบ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรื่องธรรมะ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาคุณธรรมและการใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเพื่อจุดประกายแรงศรัทธา 2.2) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากมุมมององค์รวม โดยมุ่งให้ครูพัฒนาจากภายในจิตใจ เน้นการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำความดี ซึ่งจะนำไปสู่การมีปัญญาความเข้าใจ และการเป็นแบบอย่างที่มีนัยทางจริยธรรม 3) ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3.1) การส่งเสริมความรู้พื้นฐานทางคุณธรรมและหลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เพื่อให้ครูสามารถใช้เหตุผลและหลักธรรมในการพิจารณาและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3.2) การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้กรณีศึกษา การอภิปรายกลุ่ม และสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือเสริม เพื่อฝึกให้ครูสามารถประเมินทางเลือกและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลตามหลักธรรม

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินงานประกอบด้วย 6 โครงการหลัก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาครูก้าวหน้าทันโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 2) โครงการพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) โครงการจุดประกายใจครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรม 4) โครงการพัฒนาครูด้วยพลังเจตคติและศักยภาพตามหลักพรหมวิหาร 4 5) โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม 6) โครงการ “เข้มทิศธรรม” นำทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทางจริยธรรม

วิธีการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม และนำเสนอให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้จริง ณ โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) เทศบาลเมืองสระบุรี ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2568 กระบวนการทดลองครอบคลุมการดำเนินกิจกรรม การติดตามผล และการประเมินผลตามลำดับ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

แนวทางการประเมินรูปแบบ การประเมินผลรูปแบบครอบคลุมสามมิติหลัก ได้แก่ 1) การประเมิน ความรู้และความเข้าใจของครูก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม 2) การประเมินการนำหลักธรรมไปใช้จริงใน สถานการณ์การปฏิบัติงาน 3) การประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลาย ประการ ได้แก่ การเลือกวิธีประเมินที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การใช้เครื่องมือวัดที่ เชื่อถือได้ การเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อความรอบด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ร่วมกัน และที่สำคัญคือการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งใน เนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนทั้งในระดับความคิด พฤติกรรม และ การดำเนินชีวิตของพนักงานครู

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครู

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของ พนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมือง สระบุรี ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2568 กิจกรรมการทดลองใช้ยึดหลัก พรหมวิหาร 4 เป็น แนวทางสำคัญในการจัดกิจกรรมตามคู่มือรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ผลการทดลองใช้โดยภาพรวมพบว่า ระดับการนำไปใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเมื่อ พิจารณาเป็นรายโครงการพบว่าอันดับที่ 1 คือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรม จริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันดับที่ 2 คือ โครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครู ด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 อันดับที่ 3 คือ โครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” นำ ทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ โครงการที่ 1 พัฒนา พนักงานครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 ในส่วนของระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับ มากที่สุด เช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 โครงการที่ 1 พัฒนา พนักงานครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 อันดับที่ 2 โครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วย พลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 อันดับที่ 3 โครงการที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้สู่การ ตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 และอันดับสุดท้าย โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือ ประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นราย โครงการ พบประเด็นสำคัญดังนี้

โครงการที่ 1 พัฒนาพนักงานครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 ดำเนินการอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประเมินคุณธรรมจริยธรรม ผลการ ประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจต่อ “ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม” สูงสุด รองลงมาคือ “ความทันสมัยของเนื้อหา” และ “ความเชี่ยวชาญของวิทยากร” ส่วนผลการประเมินการนำไปใช้ พบว่า ผู้เข้าร่วมสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีการออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของงานจริง

โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการใช้เครื่องมือประเมินที่บูรณาการเทคโนโลยีและ AI ในการ

วิเคราะห์พฤติกรรมของครู ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยครูเห็นว่า “เครื่องมือใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน” มากที่สุด ส่วนผลการนำไปใช้พบว่า ครูสามารถใช้เครื่องมือเพื่อสะท้อนคิด (reflection) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของตนเอง และออกแบบเครื่องมือที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

โครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 จัดกิจกรรมบรรยายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเจตคติเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้เข้าร่วมเห็นว่า “การอบรมช่วยให้สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในการสอน” เป็นข้อเด่นที่สุด ส่วนการนำไปใช้จริง ครูมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาและติดตามผลร่วมกับผู้บริหาร และสนับสนุนเพื่อนครูในการพัฒนาด้านคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ 4 พัฒนาพนักงานครูด้วยพลังเจตคติและศักยภาพตามหลักพรหมวิหาร 4 เน้นการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวกและศักยภาพภายในของครู ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้เข้าร่วมให้คะแนนสูงสุดต่อการอบรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน ส่วนผลการนำไปใช้พบว่า ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านคุณธรรมจริยธรรมร่วมกันอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม

โครงการที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มุ่งพัฒนาองค์ความรู้และการตัดสินใจเชิงคุณธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้เข้าร่วมเห็นว่าการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและลดความขัดแย้งในสถานศึกษา ส่วนการประเมินความรู้พบว่าครูมีความมั่นใจในการนำพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

โครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” นำทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการวิเคราะห์เชิงเหตุผลตามหลักคุณธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูเห็นว่าโครงการช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงคุณธรรมได้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนผลการประเมินความรู้พบว่า ครูสามารถใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 โดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 113 คน

คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์สูง มีความมั่นคงทางอาชีพ และอยู่ในช่วงวัยที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตนเองและผู้เรียน เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมโดยภาพรวม พบว่ามีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ ตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในชีวิตการทำงานและการสอน มากกว่าการเสริมสร้างทัศนคติหรือการเพิ่มพูนความรู้เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพุทธศาสนาที่เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ กล่าวคือ “ปฏิบัติมากกว่าการท่องจำ” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอย่างแท้จริง สำหรับ ด้านทักษะ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการสูงที่สุดนั้น พบว่าประเด็นที่มีค่า PNI Modified สูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ (1) การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และ (2) การสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูต้องการพัฒนาความสามารถเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างคุณธรรมกับเทคโนโลยีในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้เรียน ในส่วนของ ด้านเจตคติ พบว่าครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสองข้อที่มีค่าความต้องการสูงสุดคือ (1) การเชื่อในความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมจริยธรรม และ (2) การเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่นในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีของครูในการมองเห็นคุณค่าและศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลักพุทธธรรมที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” และสะท้อนถึงความเข้าใจในหลักเมตตา กรุณา และศรัทธาในความดีของผู้อื่น สำหรับ ด้านความรู้ ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่า PNI Modified สูงสุด ได้แก่ (1) การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ (2) การสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ซึ่งแสดงถึงความตระหนักในสำคัญของความรู้พื้นฐานด้านพุทธธรรม เพื่อใช้เป็นฐานในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานของ มกราพันธ์ จุฑารส และศุภกรใจ เจริญสุข (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรประกอบด้วยทั้งโครงสร้างและกระบวนการ ซึ่งในส่วนของโครงสร้างมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาแนวนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร (2) การสร้างความเข้าใจแนวนโยบาย (3) การถอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (4) การนำแนวนโยบายสู่การปฏิบัติตามบริบทภูมิสังคม (5) การประเมินผลคุณภาพการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ (6) การขับเคลื่อนเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ขณะที่ในส่วนของกระบวนการมี 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวนโยบาย การสร้างเจตคติ การเรียนรู้ร่วมกัน จนถึงการประเมินผลและถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งทั้งหมดสะท้อนแนวทางที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่เน้นการพัฒนาย่างมีระบบ ครอบคลุมทั้งความรู้ เจตคติ และทักษะในเชิงปฏิบัติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ ประสิทธิ์ คำพล (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และเงื่อนไขการนำไปใช้ ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวประกอบด้วย 7

ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาจริยธรรม การตรวจสอบจริยธรรมตนเอง การยืนยันจริยธรรม การตรวจสอบจริยธรรมสังคม การสะท้อนข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติตามจริยธรรม ผลการวิจัยของประสิทธิ์ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมจำเป็นต้องดำเนินการผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน และเน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่ครูต้องการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติและเครื่องมือในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของตนเองและผู้เรียน โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในบริบทการทำงานจริง ควบคู่กับการสร้างเจตคติที่ดีและเสริมความรู้พื้นฐานทางพุทธธรรมให้รอบด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณธรรมในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. จากผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีพื้นฐานจากแนวคิดการบูรณาการหลัก พรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก แนวทางการส่งเสริม วิธีการดำเนินงาน แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ หลักการของรูปแบบ มีแนวคิดหลักที่มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล โดยเทคโนโลยีถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตาม ประเมิน และส่งเสริมพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาคุณธรรมภายในบุคคล การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา เข้ากับการใช้เทคโนโลยี จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูทั้งด้านจิตใจ ความคิด และการปฏิบัติให้สมบูรณ์ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีเป้าหมายเพื่อ (1) เสริมสร้างทักษะของพนักงานครูในการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 (2) ปลุกฝังเจตคติและแรงบันดาลใจให้ครูดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมตามหลักพุทธธรรม และ (3) ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนในวิชาชีพครู ระบบและกลไกของรูปแบบ มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เข้าสู่การปฏิบัติงานของครูในทุกมิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างครบวงจรทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) ด้านทักษะ ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม เช่น ระบบสะท้อนตนเอง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และระบบข้อเสนอแนะรอบด้าน รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ เพื่อให้การสะท้อนผลมีความโปร่งใสและนำไปสู่การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเจตคติ มุ่งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นคุณค่าและพลังของคุณธรรมผ่านกิจกรรมการนำเสนอครูต้นแบบ การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรื่องธรรมะ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาคุณธรรม และการใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (storytelling) เพื่อจุดประกายแรงศรัทธา ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมจากมุมมององค์รวมที่เริ่มจากการปรับทัศนคติภายในจิตใจจนเกิดความมั่นคงทางจริยธรรม 3) ด้านความรู้ มุ่งส่งเสริมความรู้พื้นฐานทางพุทธธรรมและหลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เพื่อให้ครูสามารถใช้เหตุผลและหลักธรรมในการพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมผ่านการอภิปรายกลุ่มกรณีศึกษา และสื่อดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักธรรม แนว

ทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 6 โครงการหลัก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาครูก้าวหน้าทันโลก ดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 2) โครงการพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลัก พรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) โครงการจุดประกายใจครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรม 4) โครงการพัฒนาครูด้วยพลังเจตคติและศักยภาพตามหลักพรหมวิหาร 4 5) โครงการบูรณาการองค์ความรู้สู่การ ตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม 6) โครงการ “เข้มทิศธรรม” นำทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทาง จริยธรรม วิธีการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม และ นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้จริง ณ โรงเรียน เทศบาล 4 (วัดบ่างธรรม) เทศบาลเมืองสระบุรี ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2568 โดย กระบวนการทดลองครอบคลุมการดำเนินกิจกรรม การติดตามผล และการประเมินผลตามลำดับ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่นำไปสู่การวิเคราะห์และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แนวทางการประเมินรูปแบบ ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) การประเมินความรู้และความเข้าใจของครูก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (2) การ ประเมินการนำหลักธรรมไปใช้จริงในสถานการณ์ปฏิบัติงาน และ (3) การประเมินความพึงพอใจและความ คิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ การดำเนินงานให้บรรลุผล ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น การใช้วิธีประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การใช้ เครื่องมือวัดที่มีความเชื่อถือได้ การเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อความรอบด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน และการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอน ทั้งในเนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนทั้งในระดับความคิด พฤติกรรม และการ ดำเนินชีวิตของพนักงานครู ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กิจกรรม ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผลการวิจัยพบว่าครูควรได้รับการพัฒนาใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชา ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู และด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งมี องค์ประกอบเกี่ยวข้องกับการเป็นแบบอย่างที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้สะท้อนแนวทางที่คล้ายคลึงกับรูปแบบของการวิจัยครั้งนี้ที่เน้นทั้งความรู้ เจตคติ และการใช้ เทคโนโลยีควบคู่กับคุณธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ กาญจนา นิธิจันทร์ สุรพล พุดคำ และกันต์ฤทัย คลังพหล (2565) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการส่งเสริม คุณธรรมที่ได้ประกอบด้วยหลักสูตรแบบกิจกรรม การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม การใช้ต้นแบบทางคุณธรรม และ การเสริมแรงทางบวก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนา คุณธรรมของครูและนักเรียน โดยสรุป การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมใน ครั้งนี้สามารถสะท้อนแนวทางใหม่ในการยกระดับคุณธรรมของครูให้เท่าทันโลกดิจิทัล โดยไม่ละทิ้งรากฐาน ทางจิตใจตามหลักพุทธธรรม การใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมจะช่วยสร้างสมดุลระหว่าง “ความก้าวหน้า” กับ “ความดีงาม” ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติของมนุษย์ ครูจึงไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ แต่ยังเป็น “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” ที่สร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมในสังคมยุค ดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

3.จากผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า การดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี

ประสิทธิผลและได้รับการตอบรับในระดับสูงทั้งด้านการนำไปใช้และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนจากโรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองสระบุรี ซึ่งได้เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2568 ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายใต้กรอบแนวคิด พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งถือเป็นหลักพุทธธรรมสำคัญในการหล่อหลอมจิตใจของครู

ภาพรวมของผลการทดลอง

ผลการประเมินโดยรวมพบว่า ระดับการนำไปใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่าครูสามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า โครงการที่ 2 “พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” มีค่าการนำไปใช้สูงที่สุด รองลงมาคือ โครงการที่ 3 “จุดประกายใจพนักงานครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรม” และ โครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม นำทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรม” ส่วน โครงการที่ 1 “พัฒนาพนักงานครูก้าวหน้าทันโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4” มีค่าการนำไปใช้น้อยที่สุดในกลุ่มในส่วนของ ระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เช่นกัน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ โครงการที่ 1 รองลงมาคือ โครงการที่ 3 และ โครงการที่ 5 “บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม” ส่วนความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ โครงการที่ 2 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาเครื่องมือทางเทคโนโลยีต้องใช้เวลาและการฝึกฝนเพิ่มเติม โครงการที่ 1 พัฒนาพนักงานครูก้าวหน้าทันโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 การอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินคุณธรรมจริยธรรมของครู ผลการประเมินพบว่าผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจสูงสุดต่อ “ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม” รองลงมาคือ “ความทันสมัยของเนื้อหา” และ “ความเชี่ยวชาญของวิทยากร” โดยครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการติดตามและประเมินพฤติกรรมเชิงคุณธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัฒน์ (2564) ที่ชี้ว่าการพัฒนาครูในยุคดิจิทัลควรเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับคุณธรรม เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างความรู้ทางวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรม โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ผสานเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) สำหรับวิเคราะห์พฤติกรรมทางคุณธรรมของครู ผลการนำไปใช้พบว่าครูสามารถใช้เครื่องมือนี้เพื่อสะท้อนคิด (reflection) และประเมินตนเองด้านคุณธรรมได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังออกแบบเครื่องมือให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานของ กาญจนา นิธิจันทร์ และคณะ (2565) ที่เสนอว่าการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจะช่วยให้การประเมินผลมีความโปร่งใสและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยพลังบันดาลใจสร้างสรรค์คุณธรรมการอบรมมุ่งสร้างแรงบันดาลใจและเจตคติเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูเห็นว่าการอบรมช่วยให้สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้จริง อีกทั้งยังเกิดความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารในการติดตามผลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ รัตนประเสริฐ (2563) ที่ระบุว่า การปลูกฝังแรงบันดาลใจทางคุณธรรมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการเป็นแบบอย่างของผู้นำทางการศึกษา โครงการที่ 4 พัฒนาพนักงานครูด้วยพลังเจตคติและศักยภาพตามหลักพรหมวิหาร 4 เน้นการสร้างเจตคติเชิงบวกและศักยภาพภายในของครู ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูให้คะแนนสูงสุดต่อกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งครูกับนักเรียน ครูมี

ความรับผิดชอบและร่วมกันปฏิบัติตามจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองใบ วงศ์สุวรรณ (2561) ที่เสนอว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของครูในทางบวก โครงการที่ 5 บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของครู ผลการประเมินพบว่าครูสามารถประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ลดความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พงศ์ศักดิ์ อินทรสถิตย์ (2562) ที่ระบุว่า การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาในการตัดสินใจจะช่วยให้เกิดความรักและลดการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรมในองค์กร โครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” นำทางครูสู่การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นโครงการที่เสริมสร้างการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลตามหลักพุทธธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ครูสามารถนำหลักคุณธรรมไปใช้วิเคราะห์สถานการณ์จริงและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วัฒนา สุวรรณไตรย์ และประยูร บุญใช้ (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบฝึกกิจกรรมพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาครุศาสตร์บัณฑิต พบว่าการใช้กิจกรรมพัฒนาจริยธรรมช่วยยกระดับพฤติกรรมด้านเมตตาและความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

4. จากผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม และท้ายสุดคือ ด้านความเป็นไปได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่ารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูและสภาพบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้ หลักพรหมวิหาร 4 ในชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ พิทักษ์ พิมพ์ทอง (2563) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้ กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง) การวิจัยดังกล่าวเน้นการพัฒนารูปแบบที่ประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐาน หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา และเงื่อนไขความสำเร็จด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงที่สอดคล้องกับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบในงานวิจัยปัจจุบัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สุรพันธ์ สุวรรณศรี และคณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อมีการทดลองใช้รูปแบบปฏิบัติกิจกรรมโดยประยุกต์ใช้ หลักธรรมอริยสัจ 4 พบว่าครูสามารถพัฒนาคุณธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าการใช้หลักพุทธธรรมในการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของครูได้กล่าวโดยสรุป ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และสร้างประโยชน์ต่อครูทั้งในด้านการพัฒนาคุณธรรมภายในและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูในยุคสมัยปัจจุบันที่ต้องผสมผสานความรู้เชิงวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรมเข้าด้วยกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จัดให้มีการพัฒนา “คุณธรรมของครู” เป็นหนึ่งใน ยุทธศาสตร์หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยยกระดับการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกับสำนักงานการศึกษาหรือกองการศึกษาวางนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู โดยเน้นการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับการใช้เทคโนโลยี

1.2 ควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในระดับท้องถิ่น ที่สามารถวัดและติดตามผลได้จริง โดยใช้เทคโนโลยี AI/แพลตฟอร์มการประเมินร่วมด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการประเมินผลทางคุณธรรม

1.3 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อาทิ กระทรวงมหาดไทย / กระทรวงศึกษาธิการ / มหาวิทยาลัย / วัด / สถาบันพัฒนาท้องถิ่น ควรร่วมกันจัดตั้ง “คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมพนักงานครูท้องถิ่น” เพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 พัฒนาคู่มือควรเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริม 3 มิติของคุณธรรมครู ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้กระบวนการอย่าง PLC หรือ Coaching & Mentoring

2.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและประเมินผล เช่น ระบบ Self-assessment หรือ แอปพลิเคชันติดตามพฤติกรรม ที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมคุณธรรมของพนักงานครูแบบเรียลไทม์

2.3 จัดโครงการนาร่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อาทิ โครงการ “จุดประกายใจครูด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4” เพื่อเสริมพลังบันดาลใจในมิติคุณธรรม โดยเน้นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องเล่า แรงบันดาลใจ และกรณีศึกษาจริง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ขยายขอบเขตการวิจัย ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน บริบทจังหวัดอื่น หรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของรูปแบบ

3.2 วิจัยเชิงทดลองระยะยาว ติดตามผลของรูปแบบฯ เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน เพื่อประเมินความยั่งยืนของผลลัพธ์

3.3 ศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีเชิงลึก วิจัยเรื่อง การใช้ AI, ระบบ Big Data หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินคุณธรรมครูที่แม่นยำและเป็นกลาง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กาญจนา นิธิจันทร์, สุรพล พุ่มคำ, และ กันต์ฤทัย คลังพล. (2556). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 7(1), 13–14.

- ประสิทธิ์ คำพล. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาสุทัศน์ วชิรปัญญา. (2560). การพัฒนาจริยธรรมครูตามหลักพุทธธรรม. วารสารพุทธาเซียนศึกษา, 2(1), 1-16.
- พิทักษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง). Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(8), 510.
- ม.ป.ป. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.saraburilocal.go.th/duty-1>
- มกราพันธ์ จุฑารส, & ศุภกิจ เจริญสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(4), 167-168.
- วัฒนา สุวรรณไตรย์, และ ประยูร บุญใช้. (2559). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี). รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(1), 33.
- สุรพันธ์ สุวรรณศรี, & คณะ. (2567). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(1), 134.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1971). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. In M. Fishbein (Ed.), *Reading in attitude theory and measurement* (pp. xx-xx). New York: Wiley & Son.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
Factors Related to Personnel Retention of Na Pho Subdistrict Municipality,
Na Pho District, Buriram Province

ธัญจิรา โตนไธสง

ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ

วิชญ์ ปัญญาพงศ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Tanjira Tonthaisong

Thanyarat Phutthipongchaicharn

Wisanu Panyayong

Master of Public Administration, Buriram Rajabhat University

Email: 670426070009@bru.ac.th

รับบทความ: 9 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 17 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 18 พฤศจิกายน 2568

Received: October 9, 2025; Revised: November 17, 2025; Accepted: November 18, 2025

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความเชี่ยวชาญ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการรักษาพนักงานให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาทักษะ การปรับสวัสดิการ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35) 2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวมความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำรงรักษาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการดำรงรักษาพนักงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ข้อเสนอแนะในส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มความรู้ มีการจัดอบรมการศึกษาดูงานต่างถิ่น มีการปรับเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ระบบการเลื่อนขั้นมีความโปร่งใสและยุติธรรม ให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารภายในองค์กร

คำสำคัญ : การดำรงรักษาบุคลากร; ความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษา; ความผูกพันในองค์กร

Abstract

Human resource management plays a crucial role in organizational administration in the contemporary era. Retaining qualified and competent personnel is a key factor influencing organizational efficiency and the quality of public service delivery. The objectives of this study were: (1) to examine the level of factors affecting personnel retention in Naphoth Subdistrict Municipality, Naphoth District, Buriram Province; (2) to investigate factors related to personnel retention among municipal employees; and (3) to propose guidelines or measures to improve employee retention, including skill development, welfare enhancement, and the creation of a supportive working environment. This quantitative research employed a census approach, with the population consisting of all municipal officials and employees of Naphoth Subdistrict Municipality, totaling 57 respondents. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that the overall level of factors affecting personnel retention was high ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35). Moreover, the factors influencing personnel retention were positively correlated with retention outcomes at a statistically significant level of .01. When examined by dimension, compensation and career advancement demonstrated a relatively strong positive relationship with personnel retention, while the working environment showed the weakest relationship. Based on the findings, recommendations include promoting career advancement opportunities, enhancing employee knowledge through training and study visits, adjusting salaries to align with living costs, ensuring transparency and fairness in promotion systems, and encouraging employee participation in organizational policy formulation and administrative decision-making.

Keywords: Employee Retention; Retention-Related Factors; Organizational Commitment

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้คนที่มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาค้นให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผล ที่เหมาะสมตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงานซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง เป็น

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าโดยใช้กลไกการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดให้คนดี คนเก่งอยู่ในองค์กรได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ด้วย (ธัญพิมล วสยางกูร, 2565)

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความรู้ความเชี่ยวชาญ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น โดยกฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมทั้งการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 67 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 มีผู้ครองตำแหน่ง 57 อัตรา ตำแหน่งว่าง 14 อัตรา (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567, 2567) จากสถิติตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2562- พ.ศ. 2567 มีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างที่ขอโอนย้ายและลาออกจากองค์กรตลอดทั้งปี ซึ่งใน 6 ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเทศบาลตำบลนาโพธิ์ประสบปัญหาการโอนย้ายและลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมากจะส่งผลให้เกิดต้นทุนทางการบริหารที่เพิ่มขึ้นซึ่งอาจเกิดได้ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้เกิดการทำงานล่าช้า คุณภาพการให้บริการลดลง และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานจะเป็นไปในทิศทางที่แย่งลง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากร ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเสนอแนวทางหรือมาตรการที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการรักษาพนักงานให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาทักษะ การปรับสวัสดิการ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาบุคลากรโดยตรง เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และการดูแลบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน สิริภาพรณ ถ้ายเจริญ (256) ได้เขียนหนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงความต้องการและจิตใจของบุคลากร องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีวิธีการบริหารแตกต่างกันตามบริบทและค่านิยม ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนขององค์กร การดำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการหรือแนวทางที่องค์กรใช้เพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยองค์กรจะใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและทำงานได้เต็มศักยภาพ (ชัยณรงค์ สิริพรปริดา และคณะ ,2567) ขณะที่ Taunton, Krampitz และ Woods (1989) ได้อธิบายว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับ 4 ด้าน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านองค์กร/นโยบาย และ (4) ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ดังนั้น การดำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการองค์ประกอบหลายด้านทั้งในระดับบุคคล สังคม และองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจาก “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนความไม่พึงพอใจมาจาก “ปัจจัยป้องกัน” (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคลอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจอยู่หรือออกจากงาน

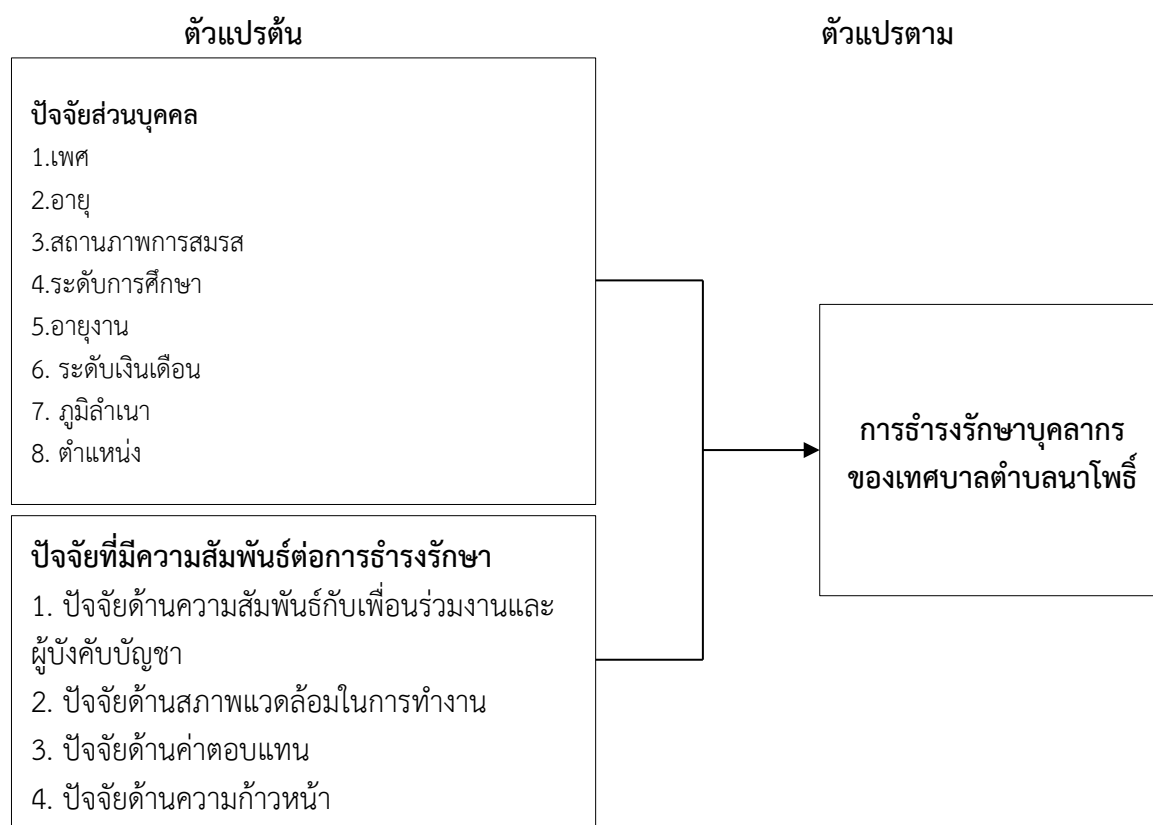
การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกได้ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) (สมิตร สุวรรณ, 2561) ได้นำเสนอ ระบุว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการทางสังคม การทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของสมิตร สุวรรณ (2561) จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การจัดสถานที่ทำงาน และบรรยากาศภายในองค์กร มีผลโดยตรงต่อความสุขและประสิทธิภาพของบุคลากรองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคม จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย สบายใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงรักษาบุคลากรค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน

ระบบค่าตอบแทนและการเติบโตในสายอาชีพที่เป็นธรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการดำรงรักษาบุคลากร ดังที่สิริภาพรณ ถ้ายเจริญ (2566) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนคือสิ่งตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมถึงค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ความยอมรับและโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงาน ขณะที่ Robinson et al. (2004) ระบุว่า ความก้าวหน้าในงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน 57 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยความก้าวหน้าในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้บริหารเทศบาลตำบลนาโพธิ์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ใช้ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความไว้วางใจว่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ว่าไม่มีผลกระทบใดๆ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด

4.3 ผู้วิจัยเดินทางไปยังสำนักงานเทศบาลด้วยตนเอง เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำมาใช้ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งสิ้นจำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correction Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .01 (อนูวัติ คุณแก้ว, 2562)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลนาโพธิ์ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correction Coefficient) (ปิยะธิดา ปัญญา, 2565)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์โดยสามารถแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมระดับปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		การแปล	
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.32	0.44	มาก	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.41	มาก	2
3. ด้านค่าตอบแทน	4.19	0.51	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.22	0.49	มาก	3
รวม	4.26	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.41) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.49) และด้านที่น้อยที่น้อยสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร	การดำรงรักษาบุคลากร (Y)	
	ค่าสหสัมพันธ์ สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (X_1)	0.43**	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.35**	ค่อนข้างน้อย
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_3)	0.73**	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (X_4)	0.73**	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร (X)	0.72**	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากร (X) โดยรวมความสัมพันธ์ในทางบวกกับการดำรงรักษาบุคลากร (Y) ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการดำรงรักษาบุคลากร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.73$, $r=0.73$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างน้อยกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.35$)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ เสนอแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรเพื่อส่งเสริมการดำรงรักษาโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มความรู้ มีการจัดอบรมการศึกษาดูงานต่างถิ่น การปรับเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เช่น ระบบการเลื่อนขั้นมีความโปร่งใสและยุติธรรม ควรให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารภายในองค์กร

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรเพื่อจะนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการดำรงรักษาบุคลากรต่อไป จากการศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัด

บุริรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ไม่เหยียดหยามหรือดูถูก ร่วมมือและช่วยเหลือกัน แบ่งปันความรู้ ช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่พุดลับหลัง ไม่สร้าง ความเข้าใจผิด แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของกันและกันเกินควร และผู้บังคับบัญชา ที่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดใจรับคำแนะนำความเห็นของลูกน้องย่อมมีส่วนสำคัญต่อการอยากจะทำงาน ต่ออยู่ในองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของ กันติทัต โกมลเสนาะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ ของประเทศไทย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลนาโพธิ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเสรีความปลอดภัย ต่อการเดินทางและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย การแบ่งอำนาจหน้าที่ใน การทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของ บุรพัชร ต่านวิไล (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรของเทศบาล ตำบลนาโพธิ์มีรายได้ที่แตกต่างกันตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลการปรับขึ้นของ เงินเดือนที่ดีขององค์กรย่อมส่งผลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรซึ่งปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลเป็นอย่างมากต่อ การที่บุคลากรจะอยู่ต่อไปในองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับของสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า ความคิดเห็นต่อการ คงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีความพอใจกับการมองเห็นโอกาสเลื่อนตำแหน่ง กระบวนการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลนาโพธิ์มี การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน สร้างความมั่นใจในการเจริญก้าวหน้าในงานของตน ผลการวิจัย สอดคล้องกับของ วัชรินทร์ มินวันเพ็ญ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง การดำรงรักษาพนักงานบริษัท มิกิ โซมิชิ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการดำรงรักษาบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์

จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เบจมาศ ทองเรือง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย ฟีฟี่-อาร์ จำกัดและบริษัทในเครือ ผลการศึกษา พบว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษากับการดำรงรักษาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษากับการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับการดำรงรักษาพนักงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในงานและด้านค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ขณะที่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ยังคงมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร ดังนี้

3.1.1 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ผ่านกิจกรรมการสร้างทีมสัมพันธ์และระบบการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

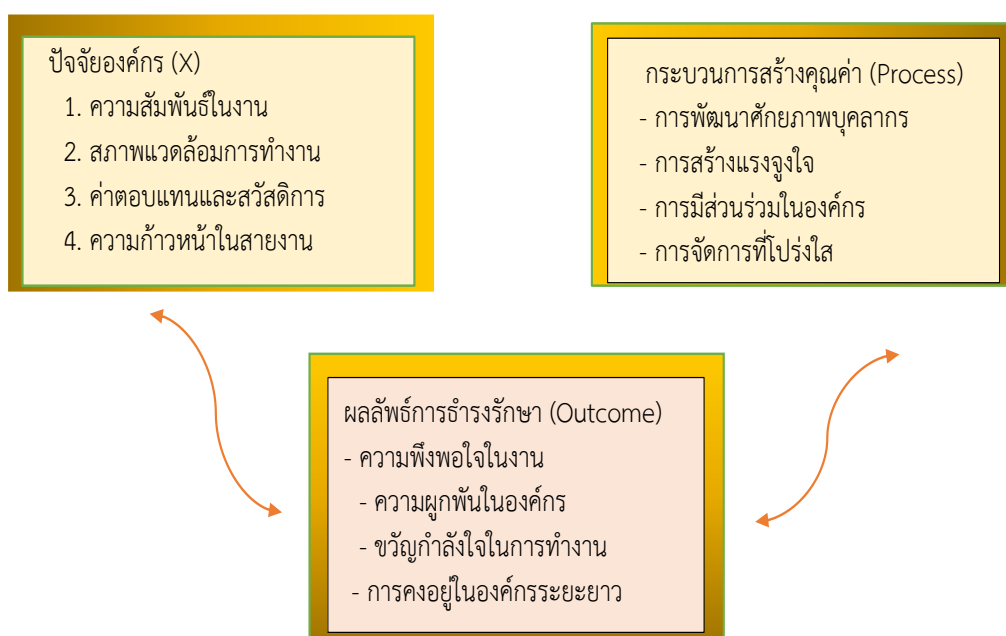
3.1.2 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ควรมีการปรับปรุงสภาพสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานและการสนับสนุนด้านสวัสดิการควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง เพื่อช่วยลดภาระและความกังวลของบุคลากร

3.1.3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านค่าตอบแทน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งควรพิจารณาจัดให้มีระบบรางวัลและแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น โบนัส การยกย่องเชิดเกียรติคุณ หรือสิทธิประโยชน์พิเศษ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.1.4 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ การ สื่อสารเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและผลการประเมินการทำงานควรทำอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อ สร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานกับ องค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการ โดยการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงรักษา บุคลากรในองค์กร เสนอกรอบปัจจัยองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ นำไปสู่ กระบวนการในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการสร้างคุณค่า ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ในองค์กร การจัดการที่โปร่งใส ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในหน่วยงานที่ สามารถนำไปใช้จริง ลดการลาออก สร้างความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นในการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืน เป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน เทศบาลควรกำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรระยะยาว

1.2 การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการควรทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระงานจริง รวมทั้งจัดให้มีระบบรางวัลและแรงจูงใจ (Reward System) เช่น โบนัส การยกย่องเชิงเกียรติคุณ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

1.4 การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เทศบาลควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม การปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัย และการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อลดความเครียดของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 ระดับองค์กร เทศบาลสามารถนำผลการวิจัยไปบูรณาการในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดมาตรการในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรมและตรวจสอบได้

2.2 ระดับผู้บริหาร ผู้บริหารควรนำข้อค้นพบไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลหรือการเลื่อนขั้นที่โปร่งใส

2.3 ระดับบุคลากร บุคลากรสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองทั้งด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เพื่อสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด จากประสบการณ์จริงจะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการธำรงบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบการธำรงรักษาของบุคลากร และเป็นแนวทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดทำแผนหรือแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

3.3 เนื่องจากการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างมีความเครียด ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้แก่องค์กรในการกำหนดนโยบายเพื่อลดความเครียดในการทำงานและเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา อุษา งามมีศรี และ พิภพ วังเงิน. (2567). กลยุทธ์การธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8(2), 723-730.
- ธัญพิมล วสียงกูร. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผัน ด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(4).15-27.
- เทศบาลตำบลนาโพธิ์. (2567). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2567). บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
- บุรพัชร ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบจมาศ ทองเรือง (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทไทยพีพี-อาร์จำกัดและบริษัทในเครือ.การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2565). สถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ยลดา สุขแสงจันทร์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ่าน จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมิตร สุวรรณ.(2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพชรเกษมพริ้นติ้ง.
- สิริภาพรรณ ถิ์ภัยเจริญ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management. (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนุวัติ คุณแก้ว.(2562). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.



- Taunton R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C. Q. (1989). **Manager impact on retention of hospital staff: Part2.** Journal of Nursing Administration, 19 (4), 15-9.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). **The Drivers of Employee Engagement.** New York, McGraw-Hill Book Company.



รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

A Model of Innovative Leadership Based on the Seven Principles of Sappurisdhamma
for School Administrators Under the Office of Primary Education
Service Area in Cluster 8

ชนม์ชนก จันโทริ

พีรวัฒน์ ชัยสุข

สมศักดิ์ บุญปู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Chonchanok Chuntori

Peravat Chaisuk

Somsak Boonpoo

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author Email: chonchanok1988@gmail.com

รับบทความ: 6 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 22 ตุลาคม 2568

Received: October 6, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 22, 2025

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 2) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 4) เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 การวิจัยแบบตยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 254 คน และทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 10 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ตามลำดับ 3) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ส่วนนำ กระบวนการนำไปใช้ แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ 4) ผลการทดลองใช้พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กิจกรรม ที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ กิจกรรม กลยุทธ์คิดไกล ขับเคลื่อนนวัตกรรมด้วยธรรม และกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดคือ กิจกรรม Trust Forward เปิดใจเปิดทางสร้างพลังแห่งนวัตกรรม 5) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมได้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; สัมปยุตธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the essential needs for innovative leadership of educational administrators under the Office of Primary Education Service Area in Inspection Region 8; 2) to develop a model of innovative leadership based on the principles of Sappurissattham for educational administrators under the Office of Primary Education Service Area in Inspection Region 8; 3) to implement the innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham with the target group of educational administrators in Inspection Region 8; and 4) to evaluate the innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham for educational administrators in Inspection Region 8. The quantitative research used a sample of 254 participants and conducted a trial implementation with a group of 30 participants. The qualitative research involved interviews with 10 target participants and focus group discussions with 9 experts.

The research findings revealed that 1) The administrators had a high level of need for innovative leadership, with the highest demand in the area of capacity building and development of others, followed by innovation culture creation, and strategic visioning, respectively 2) The innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham consisted of four main components: leadership initiation, implementation process, evaluation guidelines, and success conditions 3) The trial implementation showed that administrators demonstrated a high overall level of innovative leadership. The most effective activity was “Strategic Thinking: Driving Innovation with Dharma,” while the activity with the highest satisfaction level was “Trust Forward: Opening Minds and Creating the Power of Innovation.” 4) The expert evaluation of the model was at a high level. The evaluation priorities ranked from highest to lowest were: accuracy, usefulness, feasibility, and appropriateness. These results indicated that the developed model was appropriate and could be applied effectively to enhance innovative leadership according to the principles of Sappurissattham.

Keywords: Innovative Leadership; Sappurissattham; School Administrator;
The Office of Primary Educational Service Area in Cluster 8

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา การบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ สามารถสร้างสรรค์และนำการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษาได้ การขาดแนวทางที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งศาสตร์

และศิลป์ในการบริหารจัดการยังคงเป็นปัญหา การผสมผสานหลักการบริหารสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะช่วยให้ผู้นำมีคุณสมบัติรอบด้านและคุณธรรม นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (กิตติ สมอุมจารย์, 2568)

ในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 การศึกษาไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นเครื่องมือในการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ให้มีศักยภาพพร้อมเผชิญความท้าทาย โลกการศึกษาไทยยังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ความเหลื่อมล้ำ คุณภาพครู และหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ผลการทดสอบ O-NET ยังสะท้อนความเหลื่อมล้ำระหว่างนักเรียนในเมืองและชนบท หลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนยังขาดความพร้อมในการแข่งขัน ดังนั้น การศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น Lifelong Learners ที่มีทั้งความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองคุณภาพ พร้อมรับมือความท้าทายใหม่ ๆ อย่างมีความสุขและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน ทำให้สถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูงสุด (เสาวลักษณ์ พันธุ์เพ็ง, 2564)

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนยังขาดทักษะและความเข้าใจในการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากเกินไปโดยละเลยคุณธรรมและจริยธรรมอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ บริหารทรัพยากรจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น (Leithwood & Jantzi, 2006) ผู้บริหารในเขตตรวจราชการที่ 8 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ต้องเผชิญบริบทที่ท้าทายทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อผลิตกำลังคนตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน ผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ และพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ครูและนักเรียน ตลอดจนบริหารจัดการงาน การเรียนการสอน และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (จุริพร รักสบาย, 2564) หลัก สัปปุริสธรรม ของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ อัมมัญญตา อัตถัญญตา อุตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา และบุคคลัญญตา (ป.อ. ปยุตโต, 2545) เป็นแนวทางพัฒนาผู้นำให้มีสติปัญญา คุณธรรม ความรอบรู้ และวิจารณญาณ สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการคนและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8
4. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 8 จำนวน 764 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน กำหนดตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 9 คน ส่วนกลุ่มทดลองใช้และประเมินรูปแบบ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 30 คน โดยใช้การเลือกเจาะจง
2. เครื่องมือวิจัย 1) แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ 1.1) ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ การศึกษา 1.2) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 8 ข้อ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 8 ข้อ การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น 8 ข้อ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 8 ข้อ การเป็นแบบอย่าง 8 ข้อ ใช้มาตราวัด Likert Scale (1967) 5 ระดับ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1) การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น 2.2) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 2.3) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 3) คู่มือการสนทนากลุ่ม, แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม, และ แบบประเมินความพึงพอใจ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษาและออกแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ 2) ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คำนวณ Index of Item Objective Congruence (IOC) ≥ 0.60 3) ปรับปรุงภาษาและทดลองใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน คำนวณความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ≥ 0.70 (ได้ 0.895) 4) ปรับปรุงแบบสอบถามและคู่มือสัมภาษณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา 5) ทดลองใช้รูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลการทดลอง ความพึงพอใจ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างผ่านหนังสือและแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) พร้อมบันทึกการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลตาม Best (1977) เป็น 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับด้วย Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) สำหรับการทดลองใช้และประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 41–50 ปี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 50.00) วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปริญญาโท 132 คน (ร้อยละ 58.40) ประสบการณ์การเป็นครู พบว่ามีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 79.20) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปต่ำคือ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ด้านทักษะ เป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด โดยมีรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ ข้อที่ 11 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และอันดับที่สองคือ ข้อที่ 6 สามารถสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านเจตคติ มีความต้องการสูง โดยรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 14 เชื่อในความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมจริยธรรม และข้อที่ 9 เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่นที่จะพัฒนาตนเองทางคุณธรรมจริยธรรมด้านความรู้ อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 9 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และข้อที่ 2 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

2. ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี มุ่งเน้นการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการติดตาม ประเมิน และสะท้อนพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างเป็นระบบ รูปแบบนี้มุ่งเสริมสร้าง ทักษะ เจตคติ และความรู้ ของครู ผ่านการใช้เครื่องมือประเมินเทคโนโลยี การสร้างแรงบันดาลใจ และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับงานวิชาชีพ รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยโครงการสำคัญ 6 โครงการ ได้แก่ การพัฒนาครูก้าวหน้าทางโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 การพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยี จุดประกายแรงบันดาลใจ สร้างศักยภาพและเจตคติ บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรม และโครงการ “เข้มทิศธรรม” เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล การทดลองใช้รูปแบบกับครูพบว่า สามารถส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถในการนำไปใช้ และความพึงพอใจของครูและผู้เกี่ยวข้องเงื่อนไขความสำเร็จสำคัญ ได้แก่ การใช้เครื่องมือวัดที่น่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน และการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ดำเนินการกับครูจำนวน 30 คน ณ โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2568 โดยใช้กิจกรรมตามคู่มือที่บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ผลการทดลองพบว่า โดยรวม ระดับการนำไปใช้และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการนำไปใช้สูงสุดคือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือโครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” ส่วนโครงการที่ 1 พัฒนาพนักงานครูก้าวหน้าทางโลกดิจิทัลอยู่

ท้ายสุด ในด้านความพึงพอใจสูงสุดคือโครงการที่ 1 ตามด้วยโครงการที่ 3 และโครงการที่ 5 บุรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม ในแต่ละโครงการ การประเมินผลด้าน ความพึงพอใจ ครอบคลุมเนื้อหา วิธีการอบรม วิทยากร สื่อเทคโนโลยี และประโยชน์ที่ได้รับ ขณะที่การประเมินด้าน การนำไปใช้ พบว่าครูสามารถบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับงานวิชาชีพ การประเมินตนเองและผู้อื่น การสะท้อนพฤติกรรม และการตัดสินใจเชิงคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโครงการที่ 2 และ 6 ช่วยให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ในการติดตามและประเมินพฤติกรรม รวมถึงวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41–50 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงมีประสบการณ์การเป็นครูมากกว่า 10 ปี ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านทักษะ เจตคติ และความรู้ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านทักษะ มีความต้องการสูงสุด รองลงมาคือด้านเจตคติ และด้านความรู้ตามลำดับ ในด้านทักษะ รายการที่ผู้ตอบให้ความสำคัญสูงสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านเจตคติ มีความต้องการสูงในการเห็นคุณค่าของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมและเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น ด้านความรู้ ผู้ตอบให้ความสำคัญกับความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น มกราพันธ์ จุฑะรสก และศุภรใจ เจริญสุข (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ที่เสนอรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น รูปแบบเชิงโครงสร้าง ซึ่งเน้นนโยบาย การถอดบทเรียน การประเมินผล และการขยายเครือข่าย และ รูปแบบเชิงกระบวนการ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเจตคติที่ดี การขับเคลื่อนด้วยทีมแกนนำ และการสะท้อนคิดร่วมกัน นอกจากนี้ การศึกษาโดยประสิทธิ์ คำพล (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ทั้งหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และเงื่อนไขการนำไปใช้ โดย

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ตั้งแต่การค้นหา ตรวจสอบ และยืนยันจริยธรรมส่วนบุคคลและสังคม จนถึงการสะท้อนข้อตกลงร่วมกัน กำหนดกฎเกณฑ์ และปฏิบัติตามจริยธรรม จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูต้องอาศัยทั้ง ทักษะด้านเทคโนโลยีและการประเมินพฤติกรรม, เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่น, และ ความรู้ด้านหลักการทางคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมในองค์กรและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสนับสนุนการติดตาม ประเมิน และสะท้อนพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างเป็นระบบ รูปแบบการพัฒนานี้เน้นการเสริมสร้างทั้ง ทักษะ เจตคติ และความรู้ ของครู ผ่านการใช้เครื่องมือประเมินด้วยเทคโนโลยี การสร้างแรงบันดาลใจ และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับงานวิชาชีพ รูปแบบนี้ประกอบด้วย 6 โครงการสำคัญ ได้แก่ 1) พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 2) พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยี 3) จุดประกายแรงบันดาลใจ 4) สร้างศักยภาพและเจตคติ 5) บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรม 6) โครงการ “เข้มทิศธรรม” เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล ผลการทดลองใช้รูปแบบนี้กับครูพบว่า สามารถ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินครอบคลุมทั้ง ความรู้ ความสามารถในการนำไปใช้ และความพึงพอใจของครูและผู้เกี่ยวข้อง เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้รูปแบบนี้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เครื่องมือวัดที่มีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัฒน์ (2558) เรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ากิจกรรมส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาช่วยพัฒนาคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติตนและคุณธรรมจริยธรรม และด้านสังคมพหุวัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นิธิจันทร์ และคณะ (2556) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่เน้นหลักสูตรแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเชิงพฤติกรรม การใช้ต้นแบบทางพฤติกรรม และการเสริมแรงทางบวก สามารถแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและสถานศึกษาต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดทางพุทธธรรมเข้ากับเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิด การพัฒนาทักษะ เจตคติ และความรู้ ของผู้เรียนและครูอย่างยั่งยืน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ดำเนินการกับครูจำนวน 30 คน ณ โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) พบว่า โดยรวมระดับการนำไปใช้และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้สูงสุดคือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือโครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” ส่วนโครงการที่ 1 พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลอยู่ท้ายสุด ด้านความพึงพอใจสูงสุดคือ โครงการที่ 1 พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 ตามด้วยโครงการที่ 3 จุดประกายแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 5

บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม การประเมินความพึงพอใจครอบคลุม เนื้อหา วิธีการอบรม วิทยากร สื่อเทคโนโลยี และประโยชน์ที่ได้รับ การประเมินด้านการนำไปใช้พบว่า ครูสามารถบูรณาการ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับงานวิชาชีพ การประเมินตนเองและผู้อื่น การสะท้อนพฤติกรรม และการตัดสินใจเชิงคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโครงการที่ 2 และ 6 ช่วยให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ในการติดตามและประเมินพฤติกรรม รวมถึงวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการทดลองสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น พัทธกะพิมพ์ทอง (2566) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง) พบว่าการใช้ PTAUY Model ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ช่วยให้ครูและนักเรียนเกิดการมีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติคุณธรรมได้อย่างต่อเนื่อง และยังสามารถสอดคล้องกับ สุรพันธ์ สุวรรณศรี และคณะ (2567) เรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะของครูด้วยการประยุกต์ หลักอริยสัจสี่ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูเมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม สรุปได้ว่า การใช้ รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างเป็นระบบ ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้คุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4.จากผลการประเมิน รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ สูงสุด ตามด้วยด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า รูปแบบนี้สามารถนำไปปฏิบัติจริง และเกิดผลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร)(2561) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาอาจารย์ให้มี คุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ ความสามารถในการสอน และการให้คำปรึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสม (เชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ) เป็นกรอบการพัฒนาที่สามารถประยุกต์ใช้กับครูได้ และสอดคล้องกับ กัลยรัตน์ เมืองสง(2550) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ การพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดสร้างสรรค์ และการกำหนด วิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำหลักคุณธรรมไปปฏิบัติ และ ยังสอดคล้องกับ พระมหาบัณฑิต ปลูกจิตเมธี (ชินทร์) (2564) เรื่อง รูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬา

ลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่าการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา มีระบบการบริหารจัดการเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งสามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 บรรลุเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาและประเมินผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณานำ "รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปริสธรรม" ไปบรรลุเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนแต่งตั้งและระหว่างดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยง ควรมีการจัดตั้ง "เครือข่ายผู้นำนวัตกรรม" ในระดับเขตพื้นที่ หรือระดับเขตตรวจราชการ เพื่อเป็นพื้นที่ให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และควรสร้างระบบพี่เลี้ยงโดยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงหรือมีแนวปฏิบัติที่ดี ทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ เพื่อสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร ให้สะท้อนถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยอาจนำตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 พัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินและวางแผนพัฒนาตนเองนำรูปแบบภาวะผู้นำ (INLEAD) และหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ มาใช้เป็นเครื่องมือในการ ทบทวนและประเมินตนเอง เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา จากนั้นนำไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและประเมินผล เช่น ระบบ Self-assessment หรือ แอปพลิเคชันติดตามพฤติกรรม ที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมและการพัฒนานวัตกรรมแบบเรียลไทม์

2.3 จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามองค์ประกอบทั้ง 6 ของรูปแบบ ไม่ใช่แค่การบรรยาย แต่เน้นกิจกรรม สถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ทำการวิจัยเชิงทดลอง (โดยนำรูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มผู้บริหาร (กลุ่มทดลอง) และเปรียบเทียบผลลัพธ์กับกลุ่มควบคุม เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังบริบทอื่นศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปริสธรรมในบริบทที่แตกต่างออกไป เช่น ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา โรงเรียนเอกชน หรือในเขตตรวจราชการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผล ทำให้สามารถอ้างอิงผลการวิจัยได้กว้างขวางขึ้น

3.3 วิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่น่าเชื่อถือสำหรับ วัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม โดยเฉพาะ เพื่อให้หน่วยงานและตัวผู้บริหารเองสามารถนำไปใช้ประเมินได้อย่างเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ สมอุมจารย์. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงเรียนสารคุณวิทยา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน . ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา นิธิจันทร์, สุรพล พุดคำ, แล กันต์ฤทัย คลังพล. (2556). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 7(1), 13–14.
- จूरพร รักสบาย. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาบัณฑิต ปณิตติเมธี (ชรินทร์). (2564). รูปแบบพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทักษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง). Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(8), 510.
- ประสิทธิ์ คำพล. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มกราพันธ์ จุฑะรสก, และ ศุภรใจ เจริญสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(4), 167–168.
- สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(1), 33.



- สุรพันธ์ สุวรรณศรี, และคณะ. (2567). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(1), 134.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ พันธุ์เพ็ง, และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 16(1), 1–12.
- วัฒนา สุวรรณไตรย์, & ประยูร บุญใช้. (2559). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี). *คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- Best, A., & Andreasen, A. R. (1977). Consumer response to unsatisfactory purchases: A survey of perceiving defects, voicing complaints, and obtaining redress. *Law & Society Review*, 11(4), 701–742. <https://doi.org/10.2307/3053179>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leith wood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. In M. Fishbein (Ed.), *Reading in attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley & Sons.



การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Local Government Administration Excellence in Transparency and Promotion of Public
Participation of Local Government Organizations in the Northeast

ศาสตรา นากระโทก

อนูจิตร์ ชินสาร

ศิริวดี วิวิธคุณากร

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Sattra Nakratok

Anujit Chinasan

Sirivadee Wiwithkhunakorn

Doctoral Degree of Philosophy in Public and Private Management, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding E-mail : sattracoffee@hotmail.com

รับบทความ: 28 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 7 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 12 พฤศจิกายน 2568

Received: September 28, 2025; Revised: November 7, 2025; Accepted: November 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใส และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกกรณีศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เทศบาลนครอุดรธานี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เทศบาลตำบลบ้านแฮด และองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ และประชาชนในพื้นที่ เครื่องมือในการวิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานเป็นเลิศมีลักษณะเด่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ บุคลากรที่มีศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก 3) แนวทางการบริหารที่เป็นเลิศควรมุ่งเน้นการยึดหลักธรรมาภิบาล การสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจและตรวจสอบ รวมถึงการพัฒนาระบบประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อความโปร่งใสและยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารท้องถิ่น; ความโปร่งใส; การมีส่วนร่วมของประชาชน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the administrative characteristics of exemplary local administrative organizations (LAOs) in promoting transparency and public participation; 2) investigate the factors influencing successful administration among these outstanding LAOs; and 3) explore approaches for applying exemplary administrative practices of model LAOs with transparency and public participation to other local administrative organizations. A qualitative research methodology was employed, involving five case studies: Surin Provincial Administrative Organization, Udon Thani Municipality, Roi Et Town Municipality, Ban Hat Subdistrict Municipality, and Suan Mon Subdistrict Administrative Organization. Data were collected through in-depth interviews and focus group discussions with executives, local council members, government officials, and community members. The collected data were analyzed using descriptive methods.

The study revealed that: 1) exemplary LAOs demonstrate key characteristics including strategic leadership, competent personnel, participatory organizational culture, operational transparency, and collaborative networking with various sectors; 2) factors contributing to successful administration in such organizations consist of internal factors transformational leadership, personnel competency development, and organizational culture and external factors public participation and external institutional support; and 3) effective administrative guidelines should emphasize good governance principles, transparent communication and disclosure of public information, citizen engagement in decision-making and oversight processes, and the establishment of continuous evaluation and improvement systems to ensure sustainable transparency and accountability.

Keywords: Local governance; Transparency; Public participation; Local administrative organizations, Northeastern Thailand

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยเริ่มมีการบัญญัติไว้ครั้งแรกใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการวางรากฐานระบบการบริหารงานท้องถิ่นในรูปแบบสมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560) ต่อมาในรัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและการเมืองในแต่ละยุค โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน เนื่องจากได้วางหลักการสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง (คณะกรรมการการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2543) รัฐธรรมนูญปี 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน บุคลากร และงบประมาณของตนเอง โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (สุรพล นิติไกรพจน์, 2548) ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้อำนาจกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนดมิได้อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของหน่วยงานส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริง (ปิยบุษ สกลรัตน์, 2562) ต่อมาใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มุ่งเน้นสาระสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การขยายอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) การสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลและความเป็นอิสระ (3) การพัฒนาระบบการบริหารงานภายใน (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสทางการเมืองท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2551) พัฒนาการดังกล่าวได้สืบเนื่องมาจนถึง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารงานท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจ โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560; กระทรวงมหาดไทย, 2561)

โดยความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ รัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหากสามารถร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้ (มาตรา 250) รัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ (มาตรา 240 วรรคท้าย) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารและการบริหารงานบุคคล รัฐธรรมนูญจึงกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานบุคคลได้เองโดยใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ (มาตรา 241) ในการดำเนินงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนทราบ รวมตลอดทั้งมีกลไกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย (มาตรา 253) (สถาบันพระปกเกล้า. 2566, น. 4)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กระจายทั่วประเทศมีจำนวนมาก เมื่อมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก สิ่งที่มาคือ ปัญหาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นก็ย่อมมีมากขึ้นด้วยอย่างหลากหลายปัจจัยส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยเกิดจากการขับเคลื่อนงานการจัดบริการ

สาธารณะตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางพื้นที่เกิดขึ้นได้ยากและไม่ประสบผลสำเร็จ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553) ด้วยความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาท้องถิ่นระดับฐานรากและมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รู้ปัญหา ความต้องการของประชาชน และเข้าถึงการแก้ไขปัญหาได้เร็วที่สุด พร้อมทั้งมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ พบว่ามีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มากนักที่บริหารงานจนประสบผลสำเร็จด้วยความโปร่งใสและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2556; วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2550) จนได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับ “รางวัลพระปกเกล้า” อย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนมาก แต่จำนวนที่ประสบผลสำเร็จยังมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนทั้งหมด ทั้งที่มีบริบทภูมิสังคมใกล้เคียงกันและดำเนินงานตามนโยบายเดียวกัน ปัจจัยที่สร้างความแตกต่างดังกล่าวจึงน่าสนใจ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (จตุพร สังขวรรณ, 2557; ล้นทม จอนจบทรง, 2557; สุดา สุวรรณภิรมย์, 2551) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (อนุจิตร ชินสาร, 2557) ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553)

ทั้งนี้สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีเป้าหมายที่จะให้ก่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติในการพัฒนางานท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ เหมือนกับองค์กรต้นแบบอย่างได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีจำนวนมากแต่ก็ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานท้องถิ่นก็มีจำนวนมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาจากการยอมรับทางสังคมเชิงประจักษ์ รวมถึงไม่มีผลงานที่โดดเด่นจากการจัดบริการสาธารณะหรือดำเนินงานตามภารกิจจนเกิดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะการไม่มีแนวทางการบริหารงานที่จะนำพาก้าวให้ไปสู่ความสำเร็จ อยากรจะประสบผลสำเร็จแต่ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร การบริหารมุ่งทำตามภารกิจตามปกติ ไม่มีความท้าทายใหม่ๆ ทำให้องค์กรไม่มีความทันสมัย ด้วยปัจจัยหลายประการซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทในการบริหารของท้องถิ่นนั้นๆ การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมากโดยมีการบูรณาการองค์ความรู้กับการบริหารท้องถิ่น ตลอดจนบูรณาการภารกิจ บุคลากร ความรู้ ธรรมเนียมและการมีส่วนร่วม จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการบริหารงาน ไปสู่ความสำเร็จด้วยความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน ได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงแนวทางการประยุกต์การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหารงานท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประชาชนในพื้นที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใส และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ลักษณะการบริหารงานที่เป็นเลิศ

การประยุกต์ใช้หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ.2553, น. 238-239) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารงาน 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 4) การติดตามและการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ตามลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ จตุพร สังขวรรณ (2557, น. 110-114) ลั่นทม จอนจบทรง (2557, น. 122) และสุดา สุวรรณภิรมย์ (2551, น. 30) 2) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานท้องถิ่น ตามรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) และเน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ของ อนุจิตร ชินสาร (2557, น. 312) 3) วัฒนธรรมองค์การท้องถิ่น

2.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่

2.2.1 ความโปร่งใสและการสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน (ลิขิต ชีรเวดิน. 2556, น. 6)

2.2.2 การสร้างเครือข่ายทางสังคม (วีระศักดิ์ เครือเทพ. 2550, น. 13)

โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1. ด้านพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายด้านพื้นที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศ รวมถึงได้รับรางวัลด้านการบริหารจากหน่วยงานต่างๆ และถือได้ว่าเป็นองค์กรต้นแบบในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างชัดเจน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2) เทศบาลนครอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 3) เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 4) เทศบาลตำบลบ้านแฮด อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น 5) องค์กรบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

1.2 ด้านกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มสมาชิกสภาท้องถิ่น 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่น และ 4) กลุ่มประชาชนในพื้นที่

ตารางที่ 1 สรุปจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเภทผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)	
1. กลุ่มผู้บริหาร: ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น	
- ฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี/นายก อบต.)	1 ท่าน
- ฝ่ายนิติบัญญัติ (ประธานสภาท้องถิ่น)	1 ท่าน
2. กลุ่มผู้บริหาร: ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย	3 ท่าน
- ปลัด/ผู้อำนวยการส่วนที่เกี่ยวข้อง	
จำนวนรวมสัมภาษณ์เชิงลึก/พื้นที่	5 ท่าน
สนทนากลุ่ม (Focus Group)	
1. กลุ่มสมาชิกสภาท้องถิ่น	5 ท่าน
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พนักงานจากส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	10 ท่าน
3. กลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10 ท่าน
จำนวนรวมสนทนากลุ่ม/พื้นที่	25 ท่าน
จำนวนรวมทั้งหมดทุกพื้นที่	130 ท่าน

1.3 ด้านเนื้อหา

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) หลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) รูปแบบการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำท้องถิ่น
- 6) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่น
- 7) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- 8) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 9) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายท้องถิ่น
- 10) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความโปร่งใส และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) และแบบบันทึก: การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการจดบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับท้องถิ่นเป็นแบบรายการณศึกษา และระดับภาพรวมของการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาด้วยการนำเสนอข้อเท็จจริงที่พบจากพื้นที่ในบริบทต่างๆ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จริง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

สำหรับการศึกษาลักษณะของลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ผู้วิจัยแบ่งลักษณะการบริหารตามแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 1 ลักษณะ ที่ได้นำมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีลักษณะการบริหารงานที่เหมือนกัน คือ มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ ฝ่ายนิติบัญญัติ รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนอย่างแท้จริง มีการประชุมร่วมกันปรึกษาหารือวางแผนทางการขับเคลื่อนตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

2.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำมีการก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยแสวงหาแนวทางการบริหารที่มีความแตกต่างทันสมัยโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.1.2 ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานผสมผสานกับทักษะความรู้ทางวิชาการ การประสานงาน การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมสำหรับการตรวจสอบความโปร่งใส

2.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน พบว่า มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบเรียบร้อยในลักษณะแบบพี่แบบน้อง เน้นงานโดยการทำงานตามภารกิจแบบมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จด้วยความโปร่งใส

2.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

2.2.1 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร การบริหารงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนทราบในรูปแบบต่างๆ เช่น ออนไลน์ วารสาร วิทยู และมีความพร้อมสำหรับการตรวจสอบจากหน่วยงาน

ภายนอก ซึ่งประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมคิด ทำ วางแผน ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจร ทำให้เกิดการพัฒนาด้านที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.2.2 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก พบว่า การเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่นอกองค์กรโดยความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมมือกันทำงาน ให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการสร้างเครือข่ายกับทุกองค์กร ทุกสถาบันเพื่อขับเคลื่อนงานให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำต้นแบบด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

สามารถมาประยุกต์ใช้ได้ 5 แนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล 2) พัฒนากลไกการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ 3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและติดตามตรวจสอบ 4) การสร้างระบบและกลไกความโปร่งใส 5) มีระบบประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับ 5 แนวทางสำคัญข้างต้น ถือเป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ที่เกิดจากการสังเคราะห์ความเหมือนแนวทางการประยุกต์การบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานพัฒนาศักยภาพขององค์กรตนเองให้ก้าวหน้ามากขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะการบริหารงานที่เหมือนกัน คือ มีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ ฝ่ายนิติบัญญัติ รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วม กับภาคประชาชนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทั้งในระดับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครอง ที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้มากที่สุด เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางให้ประชาชนมีอำนาจในการปกครองตนเอง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเสมือนรัฐบาลของท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารพัฒนาท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด ในส่วนของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาผ่านท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารและพัฒนา ท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ด้วยการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะหรือการเสนอความต้องการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปของการใช้สิทธิเลือกทางเลือกเพื่อให้เป็นฉันทามติ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมใน การติดตามประเมินผลให้การดำเนินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kurkela (2024) ที่อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นความท้าทายเชิงองค์การ (organisational challenge) ในการบริหารงานท้องถิ่น หากองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม จะช่วยให้การพัฒนาท้องถิ่นมี

ประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ Simelio-Solà, Ferré-Pavia, & Herrero-Gutiérrez (2021) ที่ศึกษาพบว่า เทศบาลที่เปิดเผยข้อมูลและสร้างช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มักได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและมีความโปร่งใสมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุน เช่น สภาพการคลังขององค์กรท้องถิ่น งานของ Liao et al. (2025) ชี้ว่าหากเทศบาลมีฐานะการเงินที่ดี จะมีแนวโน้มลงทุนในกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น ตรงกันข้าม องค์กรที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจจำกัดการสร้างกลไกการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ทรัพยากรทางการเงินเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการมีส่วนร่วมยังเป็นแนวโน้มที่สำคัญ งานของ Davies, Arana-Catania, & Procter (2022) ที่ศึกษา participatory budgeting แบบดิจิทัลในสกอตแลนด์ พบว่าการใช้เครื่องมือออนไลน์สามารถเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น แต่ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างอำนาจและความพร้อมของบุคลากรในท้องถิ่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2) ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 1.3) ด้านวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน 2) ปัจจัยภายนอก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 2.1) การมีส่วนร่วมของประชาชน 2.2) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

2.1 ปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน สรุปรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยแสวงหาแนวทางการบริหารที่มีความแตกต่างทันสมัยโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารของสำนักบริการวิชาการ วิชาการ จะมีความตื่นตัวตลอดเวลาแสวงหาความรู้ เครือข่ายและเทคนิคการทำงานใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาองค์กร พัฒนาทีมให้มีความคล่องตัวสูง มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ Nguyen et al. (2021) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในองค์กรสาธารณะ

2.1.2 ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า การทำงานของบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ในการทำงานซึ่งจำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทำงานได้ตามเกณฑ์รวมถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดได้จาก นโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆเข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน รวมทั้งมีการต่อยอดจากนโยบายเดิมเพื่อสร้างความต่อเนื่องให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสม ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2020) ที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ภาครัฐเพื่อยกระดับสมรรถนะและความสามารถในการตอบสนองความต้องการประชาชน

2.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์การอาจปรากฏทั้งในรูปแบบที่มองเห็นได้ เช่น โลโก้ สัญลักษณ์ การแต่งกาย คำขวัญ กิจกรรมต่างๆ หรือแบบแผนพฤติกรรม และรูปแบบที่มองไม่เห็น จำต้อง

ไม่ได้ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือการรับรู้ เป็นต้น สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีการออกแบบสัญลักษณ์ของหน่วยงานใหม่เพื่อสร้างการรับรู้ที่ทันสมัยและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งต่อการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานโดยมุ่งเป็นองค์กรแห่งการให้อะไรต่อสังคม สอดคล้องกับงานของ Schein (2017) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกที่กำหนดคุณภาพของการบริหารและเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความสำเร็จขององค์กร

2.2 ปัจจัยภายนอก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน สรุปรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสามารถแสดงออกของประชาชนที่มีหลายรูปแบบ ซึ่งการแสดงออกนั้นเกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคม ตามระดับของการมีส่วนร่วม หรือส่วนที่ได้รับมอบหมาย ตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kurkela (2024) ชี้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบของประชาชนไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน แต่ยังเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับองค์กรท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bovaird & Loeffler (2016) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะหุ้นส่วน (citizens as partners) ในการกำหนดทิศทางและสร้างคุณค่าร่วมของการบริการสาธารณะ

2.2.2 ทูตทางสังคม จากการศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่มีลักษณะสำคัญ คือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีลักษณะเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้กิจกรรมที่ทำร่วมกันในชุมชนนั้นมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ Putnam (2000) ที่อธิบายว่า ทูตทางสังคมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือของชุมชน และช่วยให้สถาบันท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยชุมชนที่มีทูตทางสังคมเข้มแข็งมักจะมีระดับความไว้วางใจที่สูงและสามารถสร้างกลไกการพัฒนาที่มีความยั่งยืนได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Ostrom (2010) ที่ชี้ว่าทูตทางสังคมช่วยลดต้นทุนการทำงานร่วมกันและทำให้การจัดการทรัพยากรสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวทางการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำต้นแบบ ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาประยุกต์ใช้ได้ กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ นำระบบเครือข่ายทางสังคม มาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสามารถขับเคลื่อนบริหารงานร่วมกับการสร้างเครือข่าย ด้วยทรัพยากรทางการบริหารตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาเป้าหมายขององค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสามารถผ่านเกณฑ์และได้รับรางวัลพระปกเกล้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แนวทางการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในองค์กรอื่น ๆ ได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่สามารถสื่อสารเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ย่อมสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นทั้งในหมู่บุคลากรและ

ภาคประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ Nguyen et al. (2021) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร 3) การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่มีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ทำให้การบริหารงานท้องถิ่นมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การประเมินผลอย่างเป็นระบบช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลนี้สอดคล้องกับ Putnam (2000) และ Marais & Vannini (2022) ที่ชี้ว่าทุนทางสังคมและเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความเข้มแข็งและความยั่งยืนของการพัฒนา 5) การปฏิรูปองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Participatory Reform) ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับสามารถปรับตัวตามบริบทได้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและการทำงานแบบโปร่งใสเป็นฐานสำคัญ แนวทางดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหาร แต่ยังสามารถนำองค์กรไปสู่การเป็นต้นแบบในระดับประเทศ และมีโอกาสได้รับการยอมรับในระดับนโยบาย เช่น การผ่านเกณฑ์และได้รับ “รางวัลพระปกเกล้า” ซึ่งเป็นรางวัลเชิดชูองค์กรท้องถิ่นที่โดดเด่นด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการบริหารงานที่ดี

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนแนวทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยสามารถสรุปได้ 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ ประการแรก รูปแบบการบริหารงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วม (Participatory and Integrative Management Model) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากการบูรณาการการทำงานระหว่างฝ่ายบริหาร ข้าราชการประจำ ฝ่ายนิติบัญญัติ และภาคประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ทำให้เกิดการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ประการที่สอง ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารท้องถิ่นเชิงโปร่งใสและมีส่วนร่วม (Determinants of Transparent and Participatory Local Governance) ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากการผสมผสานของปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม โดย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์และสามารถจูงใจบุคลากรให้ร่วมพัฒนาองค์กร ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรที่ทำงานอย่างมืออาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความซื่อสัตย์ ส่วน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกกระบวนการบริหาร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ประการสุดท้าย กรอบแนวทางการบริหารที่เป็นเลิศเพื่อยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Framework for Excellent Local Governance) งานวิจัยเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร 5 ประการ ได้แก่ (1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (2) พัฒนากลไกการสื่อสารและการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน (4) สร้างระบบตรวจสอบและกลไกความโปร่งใสภายในองค์กร และ (5) จัดให้มีระบบประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยงานของรัฐควรมีการติดตามการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นที่เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานท้องถิ่นด้านความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่มีชีวิตแบบครบวงจร

1.3 หน่วยงานระดับจังหวัดโดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ต้องดำเนินการในการติดตามงานในการกิจด้านการเสริมสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

1.4 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องถิ่นจังหวัด ต้องเพิ่มเกณฑ์ตัวชี้วัดประเมินด้านความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของท้องถิ่นและประเมิน โดยคณะกรรมการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นการทำงานแบบเครือข่ายทั้งระดับชุมชน รวมถึงกับหน่วยงานภายนอกโดยมีกิจกรรมขับเคลื่อนงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงทุกกระบวนการเพื่อสร้างการรับรู้และการร่วมรับผิดชอบในการภารกิจด้วยกัน

2.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง มีการกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนในด้านความโปร่งใส และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

3.2 ควรมีการนำผลการศึกษาไปพัฒนาเป็นหลักสูตรการสร้าง ความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนบนฐานการพัฒนาท้องถิ่น

3.3 ควรมีการจัดทำสื่อออนไลน์รูปแบบต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความโปร่งใสและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเผยแพร่และให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่และประชาชนในท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2561). คู่มือการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2543). รายงานการดำเนินการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

จตุพร สังขวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: แนวทางการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปิยนุช สกุลรัตน์. (2562). การบริหารงานท้องถิ่นไทยภายใต้หลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้นทม จอนจบทรง. (2557). ภาวะผู้นำกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิขิต อีร์เวคิน. (2556). ประชาธิปไตยกับการสร้างธรรมาภิบาลท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). การสร้างเครือข่ายทางสังคมกับการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2551). การเลือกตั้งท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551). การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2548). กฎหมายปกครองและการบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุจิตร ชินสาร. (2557). นวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์, 12(3), 81-90.
- Bovaird, T., & Loeffler, E. (2016). *Public management and governance* (3rd ed.). Routledge.
- Davies, Jonathan & Arana-Catania, Miguel & Procter, Rob. (2022). *Embedding digital participatory budgeting within local government: motivations, strategies and barriers faced*. Conference: ICEGOV 2022: 15th International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance, 98-104. 10.1145/3560107.3560124.
- Kurkela, K. (2024). Citizen participation as an organizational challenge in local government. *International Journal of Public Sector Management*, 37(1), 124–140.
- Liao, W. J., Ramirez de la Cruz, E. E., Zhang, Y., & Sexton, R. J. (2025). Examining the relationship between citizen participation and municipal fiscal conditions. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 37(2), 229–247.
- Marais, L., & Vannini, P. (2022). Community governance and local development: Exploring collaborative networks in municipal management. *Local Government Studies*, 48(6), 1123–1142.
- Nguyen, P. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2021). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 134, 324–336.
- Nguyen, P. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2021). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 134, 324–336.



- Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). **Public employment and management 2020: The future of the public service**. OECD Publishing.
- Ostrom, E. (2010). **Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems**. American Economic Association.
- Putnam, R. D. (2000). **Bowling alone: The collapse and revival of American community**. Simon & Schuster.
- Schein, E. H. (2017). **Organizational culture and leadership** (5th ed.). Wiley.
- Simelio-Solà, N., Ferré-Pavia, C., & Herrero-Gutiérrez, F.-J. (2021). **Transparent information and access to citizen participation on municipal websites**. Profesional de la Información, 30(2), e300211.



ศึกษาการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาด้าง จังหวัดเลย
A Study of Dharma Dissemination Through Information Technology: A Case Study of
Wat Pa Chariyatham, Nadauang District, Loei Province

ศตวรรษ แสนคำเพ็งใจ
พระมหาพงศ์พรทิตย์ สุธีโร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Phramaha Pongtaratid Sutheero
Sattawat Sankamperngjai
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: sattawat.san@student.mbu.ac.th

รับบทความ: 9 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 19 พฤศจิกายน 2568
Received: October 9, 2025; Revised: November 6, 2025; Accepted: November 19, 2025

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยเรื่อง ศึกษาการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาด้าง จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2) ศึกษาการเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม และ 3) วิเคราะห์การเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 รูป/คน ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา นักวิชาการ และพุทธศาสนิกชน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า อ้างอิงจากพุทธวิธี เช่น การสอนจากรูปธรรมสู่นามธรรม การสอนอย่างมีลำดับ และการยึดหลักโอวาทปาฏิโมกข์ควบคู่ไตรสิกขา 2) รูปแบบและแนวทางการเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม พบว่า มีแนวทางเผยแผ่ธรรมเน้นการเข้าถึงประชาชนในยุคปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ เช่น การเผยแพร่วิดีโอธรรมะ การจัดอบรมออนไลน์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและตอบข้อธรรม และ 3) วิเคราะห์ผลของการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ทำให้การเข้าถึงธรรมะมีความรวดเร็วและทั่วถึง สอดคล้องกับวิถีชีวิตยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การเผยแผ่ธรรมผ่านเทคโนโลยีประสบปัญหา เช่น ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ความเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้รับสาร และข้อจำกัดด้านการรักษาความถูกต้องของพระธรรมวินัย งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า หากสามารถผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับหลักการเผยแผ่ย่อมทำให้พระพุทธศาสนาเข้าถึงใจคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การเผยแผ่ธรรม; ธรรมะ,วัดป่าจริยธรรม,เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

This research article, titled A Study of Dharma Dissemination Through Information Technology: A Case Study of Wat Pa Chariyatham, Nadauang District, Loei Province, aimed to: 1) study the principles of Buddhist propagation; 2) study the Dharma dissemination models of Wat Pa Chariyatham; and 3) analyze the outcomes of Dharma dissemination at Wat Pa

Chariyatham using information technology. This study employed a qualitative research methodology, utilizing in-depth interviews with 15 key informants, including monks, religious leaders, scholars, and lay Buddhists, along with the analysis of relevant primary and secondary documents.

The findings revealed that: 1) The principles of Buddhist propagation are based on traditional Buddhist methods, such as teaching from concrete to abstract concepts, providing systematic instruction, and adhering to the Ovāda-pātimokkha (Principal Exhortation) along with the Tri-Sikkha (Threefold Training). 2) The model for Dharma dissemination at Wat Pa Chariyatham emphasizes reaching contemporary audiences by utilizing information technology as a key tool, such as disseminating Dharma videos, conducting online training, and using social media for communication and responding to Dharma inquiries. 3) The analysis of outcomes indicated that technology facilitates rapid and widespread access to Dharma, aligning with modern digital lifestyles. However, challenges were identified, including a lack of personnel skilled in technology, potential for misunderstanding by recipients, and limitations in maintaining the accuracy of the Dharma-Vinaya (Doctrine and Discipline). The research concludes that an appropriate integration of technology with traditional propagation principles can effectively reach the new generation and requires continuous development.

Keywords: Dharma Dissemination; Dharma; Wat pa Chariyatham; Information Technology

บทนำ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงรักษาและสืบทอดพระธรรมคำสอนให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยเริ่มต้นตั้งแต่สมัยพุทธกาล ภายหลังจากที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสรู้และตรัสสั่งสอนพระสาวก ได้เสด็จไปแสดงธรรมโปรดปัญจวัคคีย์ ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เมืองพาราณสี ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการประกาศพระธรรมจักรให้หมุนไปในโลก พระธรรมเทศนาครั้งนั้นคือ “ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร” อันเป็นหลักธรรมว่าด้วย “ทางสายกลาง” หรือมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของพระพุทธศาสนาและกลายเป็นต้นแบบของการเผยแผ่ในกาลต่อมา ภายหลังจากนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงส่งพระอรหันต์สาวกจำนวนหกสิบรูปออกไปประกาศธรรม โดยตรัสว่า “พวกเธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่เทพยดาและมนุษย์ทั้งหลาย (วิ.ม. 4/24) พระดำรัสนี้ นับเป็นหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนาครั้งแรกของโลก ที่แสดงให้เห็นถึงพระเมตตาอันไพศาลของพระบรมศาสดา และเป็นรากฐานสำคัญของกิจการเผยแผ่ในพระพุทธศาสนาในทุกยุคทุกสมัย รูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลมีลักษณะหลากหลาย ทั้งในเชิงเนื้อหา วิธีสื่อสาร และวิธีเข้าถึงผู้ฟัง ซึ่งล้วนสะท้อนถึงพระปัญญาบารมีอันลึกซึ้งของพระผู้มีพระภาคเจ้า นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายว่าพระองค์ทรงใช้ “พุทธวิธีในการสอน” (Buddhist Pedagogy) ที่เน้นการสื่อสารอย่างเข้าใจธรรมชาติของผู้ฟัง เช่น การสอนโดยลำดับจากรูปธรรมสู่นามธรรม การยกอุปมาอุปไมย การเล่านิทานชาดก การถาม-ตอบ และการแสดงธรรมโดยอาศัยเหตุการณ์จริง (พระมหาประสาณ สุวฑฺฒโน, 2563) พระพุทธองค์ยังทรงใช้ ธัมมสากัจฉา หรือการสนทนาธรรม

ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดปัญญาและความเข้าใจด้วยตนเอง อีกทั้งทรงสั่งสอนด้วย อนุศาสนิกถา คือ การให้อโวาทตักเตือนและย่ำสั่งธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในศรัทธาและเจริญในธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545) การเผยแผ่ในสมัยพุทธกาลยังมีลักษณะสำคัญคือ การส่งธรรมทูตออกจาริก ไปเผยแผ่ตามภูมิภาคต่าง ๆ พระธรรมทูตเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นผู้สอนธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็น “แบบอย่างแห่งธรรม” ที่ดำรงตนอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็น “อโวาทปาฏิโมกข์” ที่พระพุทธองค์ทรงมอบไว้เป็นหัวใจแห่งพระพุทธศาสนาจะเห็นได้ว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลไม่ได้จำกัดอยู่กับการเทศนาธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น การแสดงออกเชิงปฏิบัติ และการใช้ปัญญาในการสื่อสารให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้ฟัง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับยุคสมัย และยังคงเป็นหลักสำคัญที่พระธรรมทูตในยุคปัจจุบันควรน้อมนำมาใช้ในการเผยแผ่พระศาสนาให้เข้าถึงประชาชนในบริบทใหม่ของสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทยเราควรมีการส่งเสริมให้รู้จักการคิดนอกกรอบในการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อช่วยแก้ปัญหาและเป็นพลังการเผยแผ่ตามสังคมปัจจุบัน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทยควรกลับไปทบทวนหลักการและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าแล้วนำมาพัฒนาเปลี่ยนแปลงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทย (พระศรีพัชโรดม (ลักษณะ กิตติญาโณ) และชยุต ภวภานันท์กุล, 2560) ทำให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ไทยในงานวิจัยที่ผ่านมาได้สรุปสภาพปัญหาและแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันว่า “พระสงฆ์ทำหน้าที่เผยแผ่หลักพุทธธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนายังมีปัญหาทักษะด้านการเผยแผ่และรูปแบบการเผยแผ่ไม่สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันและด้านสื่อที่ไม่ทันสมัย” ดังนั้นในการส่งเสริมและพัฒนาได้เสนอแนะวิธีการเผยแผ่ของคณะสงฆ์ไทยให้จัดตั้งศูนย์การเผยแผ่พุทธธรรม เพื่อสนับสนุนการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา (พระมหาสมชาย กลิ่นจันทร์และคณะ, 2559) จนมาถึงในยุคปัจจุบัน สังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต รวมถึงการเผยแผ่ธรรมะ สื่อดิจิทัล เช่น Facebook, YouTube เว็บไซต์ธรรมะ และแอปพลิเคชันมือถือ ได้กลายเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารและถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนไปสู่สาธารณชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง วิถีชีวิตของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไปก่อให้เกิดความจำเป็นที่การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคข้อมูลยุคใหม่ การเผยแผ่ธรรมะผ่านเทคโนโลยีมีข้อดีหลายประการ เช่น การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น การลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และการสื่อสารได้อย่างทันสมัย อย่างไรก็ตาม ยังคงมีอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ปัญหาการบิดเบือนเนื้อหาธรรมะ ตลอดจนความเสี่ยงต่อการถูกนำเสนอสื่อออนไลน์ (พระครูวินัยธรรมวิไกร อภิรักษ์ และคณะ, 2567) ซึ่งล้วนส่งผลต่อภาพลักษณ์ของพระพุทธศาสนาโดยรวม

วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย เดิมชื่อ วัดถ้ำผาหม้อ เป็นสถานปฏิบัติธรรมสำคัญแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ที่ 10 บ้านวังเย็น ตำบลนาดอกคำ อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2527 บนพื้นที่ป่าเขาที่สงบและเหมาะสมแก่การเจริญภาวนา มีเนื้อที่โดยประมาณ 220 ไร่ จากการริเริ่มของพระอาจารย์ประเสริฐ ซึ่งจุดศรัทธาผ่านมาและเห็นถึงความสัปปายะของสถานที่ จึงได้ร่วมกับญาติโยมสร้างวัดแห่งนี้นี้ขึ้น ในปัจจุบัน วัดป่าจริยธรรมอยู่ภายใต้การดูแลของ พระครูจริยสารธรรม เจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน ซึ่งได้สานต่อเจตนารมณ์ในการทำให้วัดเป็นศูนย์กลางแห่งการปฏิบัติธรรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

โดยมีแนวทางที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1. การจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรมเชิงรุก ทางวัดได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเจริญภาวนาตลอดทั้งปี (12 เดือน) โดยแบ่งเป็น “คอร์สเข้ม” สำหรับผู้ที่ต้องการปฏิบัติอย่างจริงจัง และ “คอร์สทั่วไป” สำหรับผู้สนใจทั่วไป ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้รับความสนใจจากพุทธศาสนิกชนเป็นจำนวนมาก สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแสวงหาธรรมะที่เพิ่มขึ้นในสังคม 2. การเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อสมัยใหม่ เพื่อให้หลักธรรมคำสอนสามารถเข้าถึงผู้คนในวงกว้างได้อย่างลึกซึ้ง ทางวัดจึงได้จัดตั้ง สถานีวิทยุพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แห่งที่ 74 ขึ้น เพื่อเป็นช่องทางในการนำเสนอสื่อธรรมะที่ถูกต้องตรงตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ผู้ฟังทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับเป็นการเผยแพร่ธรรมะที่มุ่งสู่การสร้างปัญญาตามแนวทางของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง (พระครูจริยสารธรรม, การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 ตุลาคม 2568) ซึ่งเป็นวัดที่มีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ธรรมะอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดวิดีโอเทศนา การจัดอบรมออนไลน์ หรือการสร้างเครือข่ายพุทธศาสนิกชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยงานวิจัยของปิ่นพงศ์ วงศ์ณาศรี และวีรณัฐ พรหมจักร (2566) ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับญาติโยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ พระมหาสุพรเทพ เทวชโย และคณะ (2567) ระบุถึงอุปสรรคด้านทรัพยากร บุคลากร และแนวทางการสื่อสารที่ยังไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้การเผยแพร่ธรรมชาตความน่าสนใจหรือผิดหลักพระธรรมวินัย การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีข้อมูลจาก สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2566) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของประเทศ ได้เปิดเผยผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ประจำปี 2566 พบว่า คนไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยสูงถึงวันละ 7 ชั่วโมง 4 นาที และกิจกรรมยอดนิยมคือการใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารและความบันเทิงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าพื้นที่ออนไลน์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนไทยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสสำคัญสำหรับการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในรูปแบบใหม่เพื่อให้เข้าถึงพุทธศาสนิกชนในวงกว้าง โดยที่มีสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพลัง สุวรรณประกร และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมสื่อสารของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลและชี้ให้เห็นว่า ผู้รับสารในปัจจุบันได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับสารฝ่ายเดียว (Passive Receiver) มาเป็นผู้แสวงหาข้อมูลเชิงรุก (Active Seeker) ที่จะเลือกเสพสื่อและเนื้อหาตามความสนใจของตนเองเป็นหลัก ดังนั้นการเผยแพร่ธรรมะในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอให้มีความน่าสนใจและสอดคล้องกับพฤติกรรมการรับสื่อที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หลักธรรมคำสอนสามารถเข้าถึงและเป็นส่วนหนึ่งในสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายเลือกที่จะรับฟังที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การเผยแพร่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย” เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จ วิเคราะห์ถึงหลักการ วิธีการ และปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่ธรรมผ่านสื่อดิจิทัลของวัดป่าจริยธรรมได้รับการยอมรับ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวัดและองค์กรทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเผยแพร่ธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักการเผยแพร่พระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาการเผยแพร่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม
3. เพื่อวิเคราะห์การเผยแพร่ธรรมของวัดป่าจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสนับสนุนการอภิปรายผล โดยได้จัดกลุ่มเนื้อหาการทบทวนวรรณกรรมที่สำคัญไว้ 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2) แนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่ธรรมในยุคดิจิทัล ดังนี้

พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทโท).(2522) ในหนังสือพระปาไปสอนฝรั่งที่เมืองนอก ได้สรุปประสบการณ์การเดินทางไปต่างประเทศว่า แม้จะไม่ได้แจ้งล่วงหน้าแต่ก็เป็นการเดินทางที่สะดวกสบายและคุ้มค่า ท่านชี้ให้เห็นว่าสิ่งเดียวที่มนุษย์ทั่วโลกมีร่วมกันคือ การเกิด แก่ เจ็บ และตาย ส่วนวิถีชีวิตอื่นๆ นั้นแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะอาหารการกินของชาวต่างชาติที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยถั่ว นมวัว และข้าวสาลี ซึ่งเป็นผลมาจากภาคการเกษตรที่เจริญก้าวหน้าของพวกเขา

สมเด็จพระสังฆราช (มี) (2506) ในหนังสือคณะสงฆ์ไทยไปลังกาครั้งกรุงศรีอยุธยา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ. กล่าวว่า การส่งคณะสงฆ์ไทยไปยังศรีลังกาในสมัยอยุธยาเกิดขึ้นตามคำร้องขอของพระเจ้ากรุงลังกา เพื่อประกอบพิธีอุปสมบทให้แก่ชาวลังกา และเผยแผ่พระพุทธศาสนาในภูมิภาค การกิจนี้สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของคณะสงฆ์ไทยในการเผยแผ่คำสอนไปยังต่างแดน ซึ่งช่วยสร้างเครือข่ายพระพุทธศาสนาในเอเชียได้และส่งเสริมการสืบทอดศาสนาให้ยั่งยืนต่อไป

พุทธทาสภิกขุ (2523) ในหนังสือเรื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรมยุคกึ่งพุทธกาลของธรรมทานมูลนิธิ เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม ชี้ให้เห็นว่า ทุกกิจกรรมล้วนมีเป้าหมาย โดยการจัดตั้งสถานที่หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวิปัสสนานั้นมีเป้าหมายหลักคือ การมุ่งให้เกิดการปฏิบัติธรรมเมื่อการปฏิบัติธรรมเกิดขึ้นแล้ว เป้าหมายจะขยายไปสู่ การเผยแผ่ธรรม โดยผู้ปฏิบัติสามารถทำหน้าที่นี้ได้ในทุกที่ แม้จะอยู่เพียงลำพัง ทั้งหมดนี้คือกระบวนการฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในด้านการปฏิบัติ แม้ในยุคปัจจุบันที่การปฏิบัติธรรมระดับสูงอาจถูกละเลย แต่ผลลัพธ์ของกิจกรรมต่างๆ ก็ยังคงประสบความสำเร็จเกินคาดหมาย เช่น การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวด้านการปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมในหมู่พุทธบริษัทได้อย่างกว้างขวาง

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2533) ในหนังสือเรื่องพระพุทธศาสนากับการศึกษาในอดีต ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองในถิ่นเดิม คือ ประเทศอินเดีย เป็นเวลาทั้งหมด 1800 ปี จึงสูญสิ้นไปจากประเทศนั้น ในระยะเวลาดังกล่าว โดยเฉพาะตั้งแต่รัชการพระเจ้าอโศกมหาราช (พ.ศ. 218) เป็นต้นมา พระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองไม่เฉพาะในประเทศอินเดียเท่านั้น แต่ยังได้แพร่หลายไปในประเทศอื่นๆ เป็นอันมาก และได้เป็นรากฐานแห่งวัฒนธรรมของชนชาติต่างๆ ที่อยู่ดินแดนเหล่านั้นอย่างสำคัญ แม้ที่ไม่สามารถดำรงตัวอยู่ได้จนถึงปัจจุบัน ก็ทิ้งซากไว้ให้เห็นในศิลปกรรมต่างๆ อันแสดงถึงความรุ่งเรืองในอดีต

อาจารย์วิน อินทสระ (2538) ในหนังสือ”เทคนิคการเผยแผ่พระศาสนา” ได้กล่าวว่า การเผยแผ่ศาสนาในรูปแบบการแสดงธรรมผ่านสื่อสารมวลชนและการสื่อสารในกลุ่มชน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ บางแห่ง บางบุคคล และบางคณะทำได้เป็นอย่างดีน่าสรรเสริญ โดยมีความตั้งใจอย่างจริงจัง วิธีการเผยแผ่มีประสิทธิภาพ และบุคลากร (วิทยากร) มีความรู้ความเข้าใจในพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องและเหมาะสม พวกเขามีความมุ่งมั่นที่จะแนะนำและชักชวนพุทธศาสนิกชนให้ละทิ้งสิ่งที่ผิดและนำสิ่งที่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนามาปฏิบัติ

พระไชยเชลลีน วงสอนเพ็ด และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เเคราะห์การใช้สื่อออนไลน์ในการศึกษาพระธรรมวินัยและการเผยแผ่ของพระภิกษุสามเณรในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุสามเณรในอำเภอเมืองแพร่ ใช้สื่อออนไลน์เพื่อศึกษาพระธรรมวินัยและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้และเผยแผ่ทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง แพลตฟอร์มหลัก สื่อที่นิยมใช้มากที่สุดคือ YouTube, Facebook และ Line โดย Facebook เป็นช่องทางที่ถูกใช้งานเป็นประจำ ระดับการใช้งานโดยรวมแล้ว ระดับการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาและเผยแผ่ธรรมะยังคงอยู่ใน ระดับปานกลาง

ปิ่นพงศ์วงศ์ณาศรี และ วีรณัฐ พรหมจักร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การเผยแผ่ศาสนา หลักการเผยแผ่เชิงรุกของพระธรรมทูต บทบาทและกลวิธีของพระธรรมทูต เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยความสำเร็จจากกลวิธีของพระธรรมจาริกและศาสนาอื่น

เพ็ญศรี ปักกะสินัง และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานด้านพระพุทธศาสนาที่เช่นเดียวกันเมื่อถึงเวลาที่ต้องปรับตัวเตรียมนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และหลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ที่พึงประสงค์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรยึดหลักจริยธรรมที่สำคัญคือ โอวาทปาฏิโมกข์ หลักไตรสิกขา อริยสัจ 4 เป็นต้น

พระครูกิตติประชากร (ละออง กิตติโร) พระสมุห์ธงชัย สุนทราจาโร และสุริยะ มาตรฐาน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอยี่งอ จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพระสงฆ์ 360 รูป และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ 10 ราย พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับพระสงฆ์เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการเผยแผ่ธรรมะในยุคดิจิทัล

พระครูโกวิทธรรมวาทิ, จันทน์สม์ ตาบุลิ่ง และพระปลัดธวัชชัย ขตติยเมธี (2567) ได้ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล ซึ่งว่า พระสงฆ์จำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยใช้โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน เพื่อเผยแผ่พระธรรมให้เข้าถึงผู้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทายสำคัญ การขาดทักษะด้านเทคโนโลยี การเผชิญกับข้อมูลเท็จ การแข่งขันสูงในสื่อออนไลน์ ทำให้มีข้อเสนอแนะ จัดอบรมทักษะดิจิทัล ให้แก่พระสงฆ์ สร้างเครือข่ายพระสงฆ์ออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยยังคงรักษาแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา

พระครูวินัยธรปัญญา ปญญาโร (ศรีสมุทร) และบุญเตือน ทรัพย์เพชร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง”การจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล”โดยพบว่า ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามยุคสมัยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ยุคดิจิทัลพุทธศาสนิกชนจะใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ หรืออินเทอร์เน็ต เพิ่มมากขึ้นอย่างเสนอให้ จัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลผ่านโซเชียล

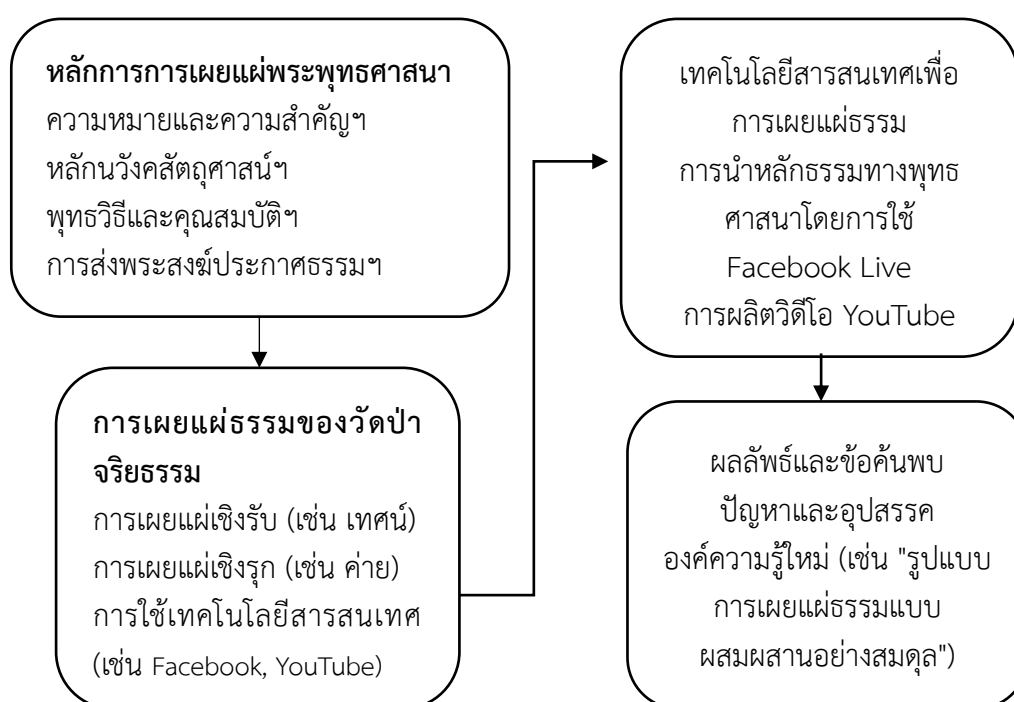
มีเดีย เช่น Facebook, Line, และ YouTube โดยใช้วิธีการที่เข้าใจง่าย เช่น ภาพนิ่ง วิดีโอสั้น หรือการถ่ายทอดสด (ไลฟ์สด) เพื่อให้พุทธศาสนิกชนสามารถเข้าถึงธรรมะได้สะดวกยิ่งขึ้นในโลกออนไลน์

พระรุ่งตะวัน สิริวัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พุทธวิธีการเผยแผ่พุทธศาสนาในสื่อออนไลน์ยุค 5 G โดยพบว่า การใช้สื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Line, และ YouTube เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา ช่วยให้ผู้คน เข้าถึงหลักธรรมได้สะดวกและรวดเร็ว ผ่านรูปแบบที่เข้าใจง่าย ทั้งวิดีโอ ภาพนิ่ง และข้อความ หัวใจสำคัญคือ ผู้เผยแผ่ ควรยึดมั่นในหลักธรรมสำคัญ เช่น โอวาท 3 และไตรสิกขา ต้องเข้าใจง่ายและน่าสนใจ หากทำได้เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติธรรมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกับผู้ที่มีเวลาจำกัด

ภมร สีลารักษ์ และ พระมหาพงศ์พรทิตย์ สุธีโร (ก้องเสียง) (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์เป็นภารกิจสำคัญที่สืบทอดมาแต่พุทธกาล โดยในอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเผยแผ่ 5 ด้าน ดังนี้ ศาสนธรรม เน้นการทำทาน รักษาศีล และเจริญภาวนา ศาสนบุคคล พระสงฆ์บางส่วนยังต้องปรับปรุงด้านความประพฤติ ศาสนสถาน วัดมีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม ศาสนพิธี ใช้ประเพณีท้องถิ่นเป็นสื่อในการเผยแผ่อย่างยั่งยืน และศาสนวัตถุ: มีพระไตรปิฎกแต่ยังขาดการนำมาใช้ประโยชน์และการเผยแผ่ผ่านสื่อสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างศรัทธาในชุมชนอย่างยั่งยืน ควรพัฒนาพระสงฆ์ให้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ และส่งเสริมการเผยแผ่โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และหน่วยงานราชการ (หลักการ “บวร”)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ศึกษาการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาดัง จังหวัดเลยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดกระบวนการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการเผยแพร่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบดังนี้

1. **รูปแบบการวิจัย** ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูล 2 ส่วนหลัก คือ 1) การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. **กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)** ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม จำนวน 15 รูป/คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) พระสงฆ์ (ผู้ดำเนินการเผยแผ่) 2) ผู้นำทางศาสนาและนักวิชาการ และ 3) พุทธศาสนิกชน (ผู้รับสาร)

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง (IOC) และปรับแก้ตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลเอกสาร: ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎก และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ หนังสือ บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลภาคสนาม: ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 15 รูป/คน ด้วยตนเอง โดยมีการบันทึกเสียง (เมื่อได้รับอนุญาต) และการจดบันทึก

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมด (ทั้งจากเอกสารและการสัมภาษณ์) มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ควบคู่กับการสังเคราะห์ (Synthesis) และการตีความ (Interpretation) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการเผยแพร่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม อำเภอนาด่าง จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาการเผยแพร่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม
3. เพื่อวิเคราะห์การเผยแพร่ธรรมของวัดป่าจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. **หลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา** ผลการวิจัยพบว่า หลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดป่าจริยธรรมอ้างอิงจากพุทธวิธีดั้งเดิม โดยยึดมั่นในหลักโอวาทปาฏิโมกข์ควบคู่ไปกับไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) และเน้นการประยุกต์ใช้พุทธวิธีในการสอนที่หลากหลาย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าพุทธวิธีที่พบได้แก่ การสอนจากรูปธรรมสู่นามธรรม, การสอนอย่างมีลำดับ, การใช้อุปมาอุปไมย (การเล่าเรื่องเปรียบเทียบ), การใช้บุคคลาธิษฐาน (การเล่านิทานชาดก), การใช้ธรรมสากัจฉา (การสนทนาถามตอบ), การสอนโดยอาศัย

เหตุการณ์จริง (การยกตัวอย่างปัจจุบัน) และการใช้คำถามกระตุ้นความคิด (ให้ผู้ฟังคิดตาม) ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ฟังสามารถนำคำสั่งสอนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง

2. รูปแบบและแนวทางการเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า วัดมีแนวทางเผยแผ่ธรรมที่เน้นการเข้าถึงประชาชนในยุคปัจจุบัน โดยผสมผสาน 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) การเผยแผ่เชิงรับ (เช่น การเทศน์อบรมในวันสำคัญทางศาสนา) 2) การเผยแผ่เชิงรุก (เช่น การจัดค่ายปฏิบัติธรรมและธรรมสัญจร) และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ เช่น การเผยแพร่วิดีโอธรรมะ, การจัดอบรมออนไลน์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, YouTube, LINE) ในการสื่อสารและตอบข้อธรรม ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อ ใช้ในการเผยแผ่คำสั่งสอนไปยังผู้รับฟังให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3. วิเคราะห์การเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีทำให้การเข้าถึงธรรมะมีความรวดเร็วและทั่วถึง ทำลายข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ สอดคล้องกับวิถีชีวิตยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบปัญหาและอุปสรรคสำคัญ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้านหลัก ดังนี้

3.1 อุปสรรคด้านผู้เผยแผ่ (ผู้ปฏิบัติ) การขาดบุคลากร: พบปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีโดยตรง ทำให้ภาระงานตกอยู่กับพระสงฆ์ไม่กี่รูป ข้อจำกัดด้านเนื้อหา มีข้อจำกัดในการรักษาความถูกต้องของพระธรรมวินัย เมื่อต้องนำเสนอในรูปแบบที่สั้นกระชับ (เช่น คลิปสั้น) ซึ่งอาจทำให้อรรถาธิบายความเข้าใจคลาดเคลื่อน มีความเสี่ยงที่ผู้รับสารจะเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากการตีความธรรมะด้วยตนเอง

3.2 อุปสรรคด้านผู้รับสาร (ผู้ฟังพุทธศาสนิกชน) อุปสรรคเชิงโครงสร้างพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้รับสารในหลายพื้นที่ยังประสบปัญหา สัญญาณอินเทอร์เน็ตขาดหาย หรือปัญหาไฟฟ้าดับ ทำให้การรับฟังขาดความต่อเนื่อง อุปสรรคด้านอุปกรณ์และการเข้าถึงผู้รับสารบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ยังไม่มีเครื่องมือที่รองรับ เช่น โทรศัพท์มือถือ (สมาร์ทโฟน) หรืออุปกรณ์ที่ใช้รับฟังได้ อุปสรรคด้านเวลา ผู้รับสารระบุว่า แม้จะสนใจ แต่ “ไม่มีเวลา” ในการรับฟังธรรมะออนไลน์ เนื่องจากติดภาระหน้าที่การงาน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาการเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา วัดป่าจริยธรรม” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ มาอภิปรายร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดป่าจริยธรรมอ้างอิงจากพุทธวิธีดั้งเดิมที่หลากหลาย เช่น การใช้อุปมาอุปไมย, การใช้บุคคลาธิษฐาน (เล่านิทาน), และการใช้ธรรมสากัจฉา (สนทนาถามตอบ) โดยยึดมั่นในหลักโอวาทปาฏิโมกข์ เหตุที่เป็นเช่นนี้ (สันนิษฐานว่า) เพราะเจ้าอาวาสและทีมงานเผยแผ่ตระหนักดีว่าพุทธวิธีเหล่านี้เป็นหลักการสื่อสารเชิงจิตวิทยาที่ผ่านการพิสูจน์แล้วว่าสามารถเข้าถึงผู้ฟังได้ทุกระดับ ทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาและความเข้าใจได้ง่ายกว่าการบรรยายหลักธรรมที่เป็นนามธรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ พระมหาชูกชาติ จิรสุโท (2565) ที่เสนอว่า “ผู้เผยแผ่ต้องเข้าใจจิตของผู้ฟัง และใช้ภาษาที่เหมาะสมกับภูมิปัญญา” ซึ่งวัดป่าจริยธรรมปฏิบัติ

อย่างชัดเจน โดยเน้นการสื่อสารด้วยเมตตา ใช้คำพูดเรียบง่ายแต่ตรงประเด็น ทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาและความเข้าใจในธรรม

2. รูปแบบและแนวทางการเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า วัดมีแนวทางเผยแผ่ธรรมโดยผสมผสาน 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ การเผยแผ่เชิงรับ (เทศน์ในวัด), การเผยแผ่เชิงรุก (จัดค่ายปฏิบัติธรรม) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Facebook, YouTube, LINE) เพื่อเข้าถึงประชาชนในยุคปัจจุบัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ (สันนิษฐานว่า) เพราะวัดป่าจริยธรรมตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ และเข้าใจว่าการเผยแผ่เพียงรูปแบบเดียวไม่สามารถตอบสนองต่อผู้รับสารที่หลากหลายได้ การผสมผสานรูปแบบจึงเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้วัดสามารถเข้าถึงคนได้ทั้งกลุ่มดั้งเดิม (ที่มาวัด) และกลุ่มคนรุ่นใหม่ (ที่อยู่ในโลกออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2553) ที่ว่า พระธรรมเป็น “อกาลิโกธรรม” (ไม่ล้าสมัย) สามารถปรับ “วิธี” เผยแผ่ให้เหมาะกับยุคได้โดยไม่สูญเสีย “แก่น” การเผยแผ่ของวัดป่าจริยธรรมจึงเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ธรรมะตามกาลสมัยอย่างแท้จริง

3. วิเคราะห์การเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีทำให้การเข้าถึงธรรมะมีความรวดเร็วและทั่วถึง แต่ก็พบอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเทคโนโลยี (ฝั่งวัด) และปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ตขาดหาย หรือการไม่มีอุปกรณ์รับฟัง (ฝั่งผู้รับสาร) เหตุที่เป็นเช่นนี้ (สันนิษฐานว่า) เพราะเทคโนโลยีเป็นดาบสองคม แม้จะมีประโยชน์มหาศาลในการขยายผล แต่ก็สร้างความท้าทายใหม่ๆ ทั้งในแง่ของทักษะที่จำเป็น และความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่ทำให้ผู้รับสารบางกลุ่มเข้าไม่ถึง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พระครูกิตติประชาทร (2566) ซึ่งพบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเผยแผ่ธรรมะช่วยให้พระสงฆ์เข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็ว แต่ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มเติม และยัง สอดคล้องกับ งานของ ปิ่นพงศ์ วงศ์ณาศรี และวีรณัฐ พรหมจักร (2566) ที่ชี้ว่าการเผยแผ่ในยุคดิจิทัลต้องออกแบบสื่อให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น วัยรุ่นหรือคนทำงาน ซึ่งวัดป่าจริยธรรมได้ใช้คลิปสั้นและเทศน์ออนไลน์ที่พยายามตอบโจทย์นี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล ให้ภาครัฐและหน่วยงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนวัดและคณะสงฆ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เผยแผ่ธรรมะ เช่น การจัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์เทคโนโลยี การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือสนับสนุนการอบรมด้านดิจิทัล เพื่อให้การเผยแผ่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม สร้างมาตรฐานการเผยแผ่ด้วยสื่อดิจิทัล ควรกำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการเผยแผ่ธรรมะในสื่อดิจิทัล เช่น การรักษาความถูกต้องของเนื้อหา การสร้างสื่อที่เหมาะสมตามช่วงวัย และหลักปรัญญา เพื่อให้อยู่สอดคล้องกับหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

1.2 ด้านการเผยแผ่ธรรมระดับคณะสงฆ์ มีการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลและสื่อสารธรรมะ คณะสงฆ์ควรจัดหลักสูตรอบรมพระสงฆ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อออนไลน์ การตัดต่อวิดีโอ และการจัดการแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเผยแผ่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างวัด และการสร้าง Digital Sangha Network จะช่วยให้วัดต่าง ๆ สามารถแลกเปลี่ยนสื่อธรรมะ แลกความรู้ด้านเทคนิค และสนับสนุนกันในการเผยแผ่ ทำให้การเผยแผ่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3 ด้านการสื่อสารธรรมะระดับวัด พระเจ้าอาวาสผู้เป็นหน้าที่หลักในการเผยแผ่ ต้องปรับรูปแบบการเผยแผ่ให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม วัดควรออกแบบสื่อและกิจกรรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การใช้คลิปสั้นบน TikTok สำหรับเยาวชน การไลฟ์สดหรือจัดค่ายออนไลน์สำหรับวัยทำงาน และใช้สื่อวิทยุหรือเอกสารสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ธรรมะเข้าถึงผู้ฟังได้ทุกช่วงวัยบูรณาการสื่อออนไลน์และออฟไลน์การเผยแผ่ไม่ควรจำกัดอยู่ที่ช่องทางเดียว วัดควรผสมผสานกิจกรรมเชิงปฏิบัติธรรมในวัดกับกิจกรรมออนไลน์ เช่น การจัดค่ายวิปัสสนา การเทศน์ และการตอบคำถามแบบ Real-time ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและลึกซึ้ง สร้างระบบติดตามและประเมินผล ควรพัฒนากลไกติดตามผลการเผยแผ่ เช่น การสำรวจความคิดเห็นผู้ฟัง การประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมออนไลน์ และการติดตามการปฏิบัติธรรมของผู้เข้าร่วม เพื่อปรับปรุงคุณภาพและความเหมาะสมของเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน วัดสามารถสร้างเครือข่ายกับชุมชน พุทธศาสนิกชน และอาสาสมัคร เพื่อสนับสนุนการเผยแผ่และช่วยจัดการด้านเทคนิค ทำให้พระสงฆ์สามารถมุ่งเน้นการสอนและการปฏิบัติธรรมได้เต็มที่

1.4 การเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการปรับตัวทั้งในระดับนโยบาย ระดับคณะสงฆ์ และระดับวัด โดยคำนึงถึงความต่อเนื่องของแก่นธรรม พุทธวิธี และคุณสมบัติของผู้เผยแผ่ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรและระบบประเมินผลจะช่วยสร้างความยั่งยืนและขยายผลการเผยแผ่ธรรมะไปสู่สังคมได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ และภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนเครื่องมือเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนา ทั้งโครงการ และงบประมาณ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิเคราะห์แนวทางการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนาแบบบูรณาการเพื่อสังคมยุคใหม่

2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนาแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาครัฐตามหลักการ “บวร” บ้าน วัด โรงเรียนและราชการ ซึ่งเป็นรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนาอย่างยั่งยืน

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิเคราะห์กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนาของประเทศไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสามหัวข้อหลัก อันได้แก่ หลักการเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนา, การเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรม, และ การเผยแผ่ธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ “รูปแบบการเผยแผ่ธรรมแบบผสมผสานอย่างสมดุล” (Balanced Hybrid Dharma Dissemination Model) ซึ่งให้เห็นว่า ความสำเร็จในการเผยแผ่ธรรมของวัดป่าจริยธรรมเกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบ 3 ส่วนที่ทำงานเสริมกันเป็นระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่สมดุล ดังนี้ 1. แก่นแท้ที่มั่นคง (Authentic Core) การเผยแผ่ธรรมทั้งหมดมีรากฐานที่มั่นคงอยู่บน แก่นธรรมที่ถูกต้อง คือ โอวาทปาฏิโมกข์ (เป็นเป้าหมาย) และ ไตรสิกขา (เป็นกระบวนการ) ทำให้การดำเนินงานทั้งหมดมีทิศทางที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ 2. กิจกรรมที่เข้าถึงง่าย (Accessible Practice) มีการแปลงหลักธรรมที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นกิจกรรมที่จับต้องได้ เช่น ค่ายปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนและประชาชนทั่วไป ควบคู่ไปกับการใช้วิธีการสื่อสารที่เรียบง่าย ทำให้คนทุกกลุ่มสามารถเรียนรู้และเข้าถึงธรรมะ

ผ่านประสบการณ์ตรงได้ และ 3. เทคโนโลยีที่ช่วยขยายผล (Amplifying Technology) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Facebook, YouTube, LINE) มาใช้เป็น”เครื่องมือขยายผล” ที่นำเอาแก่นแท้และกิจกรรม ไปสู่สาธารณชนในวงกว้างได้อย่างไร้ขีดจำกัด เป็นการทลายข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ปิ่นพงศ์ วงศ์ณาศรี, & วีรณัฐ พรหมจักร. (2566). กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารพุทธศาสตร์*, 30(2), 45–60.
- เพ็ญศรี ปักกะสีนัง, และคณะ. (2567). การพัฒนาจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(3), 1120–1136.
- พระครูกิตติประชาทร (ละออง กิตติธโร), พระสมุห์ธงชัย สุนทราจาโร, & สุริยะ มาตรฐาน. (2567). ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(2).
- พระครูโกวิทธรรมวาทิ, จันทน์สม์ ตาบุลึง, & พระปลัดธวัชชัย ขตติยเมธี. (2567). บทบาทของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรปัญญา ปัญญาโร (ศรีสมุทร), & บุญเตือน ทรัพย์เพชร. (2564). การจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 423–433.
- พระไชยเสน วงสอนเพ็ด, และคณะ. (2566). วิเคราะห์การใช้สื่อออนไลน์ในการศึกษาพระธรรมวินัยและการเผยแผ่ของพระภิกษุสามเณรในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2533). *พระพุทธศาสนากับการศึกษาในอดีต*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท). (2522). *พระป่าไปสอนฝรั่งที่เมืองนอก*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพุทธทาสภิกขุ. (2523). *ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมยุคกึ่งพุทธกาลของธรรมทานมูลนิธิเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม*. สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิ.
- พระรุ่งตะวัน สิริวัฒน์. (2566). พุทธวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสื่อออนไลน์ยุค 5G. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 1(4), 32–46.
- ภมร สีสารักษ์, & พระมหาพงศ์ทราทิพย์ สุธีโร (ก้องเสียง). (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 6(3), 135–136.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2546). *พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วศิน อินทสระ. (2538). *เทคนิคการเผยแผ่พระศาสนา*. กรุงเทพฯ: บรรณาการ.
- สมเด็จพระสังฆราช (มี). (2506). *คณะสงฆ์ไทยไปลังกาครั้งกรุงศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.



ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์
ผ่านแอปพลิเคชันในอำเภอธัญบุรี

The Welfare Needs of Informal Workers in the Platform Economy: A Case Study of
Motorcycle Delivery Drivers in Thanyaburi District

ประวิตร น้าใจดี
سانิต ศิริวิศิษฐ์กุล
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
Prawit Namjaidee
Sanit Siriwithitkul
Pongsak Phetsatit

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Political Science, North Bangkok University

Corresponding Author Email: prawit.nam@northbkk.ac.th

รับบทความ: 10 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 2 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2568

Received: October 10, 2025; Revised: November 2, 2025; Accepted: November 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรไม่สามารถกำหนดได้ จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (W.G. Cochran, 1953) กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ผ่าน แอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถาม ได้เท่ากับ 0.924 และวิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พร้อมการเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคง ($\bar{X}$ =4.70, S.D.= 0.222) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}$ =4.68, S.D.= 0.240) ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน สุขอนามัย ($\bar{X}$ =4.34, S.D.= 0.369) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X}$ =4.34, S.D.= 0.266) และด้านการศึกษา ($\bar{X}$ =4.17, S.D.= 0.402) ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความต้องการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลายด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกครอบครัว รายได้ ลักษณะที่พักอาศัย และระดับการศึกษา โดยแต่ละกลุ่มมีลักษณะความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงให้ ความสำคัญด้านเศรษฐกิจสูงกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายให้ความสำคัญด้านสุขอนามัยสูงกว่าเพศหญิง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการกำหนดนโยบายสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความ ต้องการเฉพาะกลุ่ม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานนอกระบบ

คำสำคัญ : สวัสดิการ; ความต้องการ; แรงงานนอกระบบ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the welfare needs of informal workers who are motorcycle riders using application platforms in Thanyaburi District, and 2) to compare personal factors with the appropriate welfare needs of informal workers who are motorcycle riders using application platforms in Thanyaburi District. This study employed a quantitative research method. Since the population could not be precisely determined, the sample size was calculated using W.G. Cochran's formula (1953). The sample consisted of 400 informal workers who are motorcycle riders using application platforms in Thanyaburi District, with a 95% confidence level and a 5% margin of error. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.924. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (One Way ANOVA) with LSD post hoc comparison.

The results revealed that: 1) the overall level of welfare needs was high. The highest mean score was in the aspect of stability ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.222), followed by the economic aspect ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.240), health and hygiene ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.369), safety ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.266), and education ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.402), respectively. 2) When comparing welfare needs based on personal factors, significant differences were found in several aspects, including gender, age, marital status, number of family members, income, housing characteristics, and education level. Each group exhibited different welfare priorities. For example, female respondents placed greater importance on economic aspects than males, while males emphasized health and hygiene more than females. The findings reflect the necessity of formulating welfare policies that address specific group needs to enhance the quality of life and work stability of informal workers.

Keywords: Welfare; Needs; Informal Workers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการจ้างงานในปัจจุบันเปลี่ยนไปจากระบบดั้งเดิมสู่ระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เกิดแรงงานในระบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่ดูเหมือนว่าการเติบโตอย่างก้าวกระโดด มาพร้อมปัญหามากมายจากการไม่เข้าข่ายที่จะได้รับการกำกับดูแล จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในฐานะแรงงานแพลตฟอร์มไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าแรงหรือสวัสดิการ ต่าง ๆ มักไม่มีหลักประกันทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์แบบนายจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนทางสังคม และเสริมสร้างความมั่นคงให้กับแรงงานในระบบเศรษฐกิจใหม่ การแก้ปัญหาที่ยังไม่ถูกแก้ไขในเชิงโครงสร้างการกำกับดูแล เช่น การคุ้มครองการทำงาน หรือความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานอย่างเช่น การปรับลดค่ารอบ การเปลี่ยนวิธีคำนวณผลตอบแทนหรือโบนัส การปรับระบบจัดสรรงาน การขาดสวัสดิการ และหลักการทำงาน การเปลี่ยนเงื่อนไขโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าเหตุสำคัญที่อาชีพผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่าน

แอปพลิเคชัน ยังคงไม่ได้รับสิทธิ์ในสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงานที่ควรจะเป็น ที่ผ่านมากฎหมายแรงงานไทยกำหนดให้เรื่องดังกล่าวผูกโยงกับสถานะลูกจ้างโดยปัจจุบันกฎหมายได้จำแนกสถานการณจ้างงานออกเป็นสองรูปแบบ ได้แก่ ลูกจ้างและผู้รับเหมา ในกรณีที่มีปัญหา ด้านตีความกฎหมาย ในหลายประเทศ ได้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายเดิมให้มีความทันสมัยและสามารถกำกับดูแลสร้างความเป็นธรรมให้กับรูปแบบของงานและความสัมพันธ์การจ้างงานที่เปลี่ยนไป หลายประเทศมีการดำเนินการออกกฎหมายที่บังคับใช้กับกลุ่มอาชีพใหม่โดยเฉพาะอย่างรวดเร็ว (Rocket Media Lab, 2021)

จากการเรียกร้องของแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะบนแพลตฟอร์มรับส่งอาหารเห็นได้ว่าหลายครั้งไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นปัญหาที่ยังไม่ถูกแก้ไขในเชิงโครงสร้างการกำกับดูแล เช่น การคุ้มครองการทำงานหรือความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานอย่างการถูกปรับลดค่ารอบ การเปลี่ยนวิธีคำนวณผลตอบแทนหรือโบนัส การปรับระบบจัดสรรงาน การขาดสวัสดิการ และหลักประกันการทำงาน การเปลี่ยนเงื่อนไข การทำงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอดุสิต เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การเสนอแนวทางความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ผ่านแอปพลิเคชัน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอดุสิต
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอดุสิต

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบของ (มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์, 2560) และ (รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ, 2564) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า สวัสดิการ ไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้ตามความต้องการของลูกจ้าง ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพ ความสะดวกสบาย ในการทำงาน กล่าวคือเป็นส่วนของสภาพการจ้างงาน เป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคณานให้ทำงานกับองค์กร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การลาจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบาย

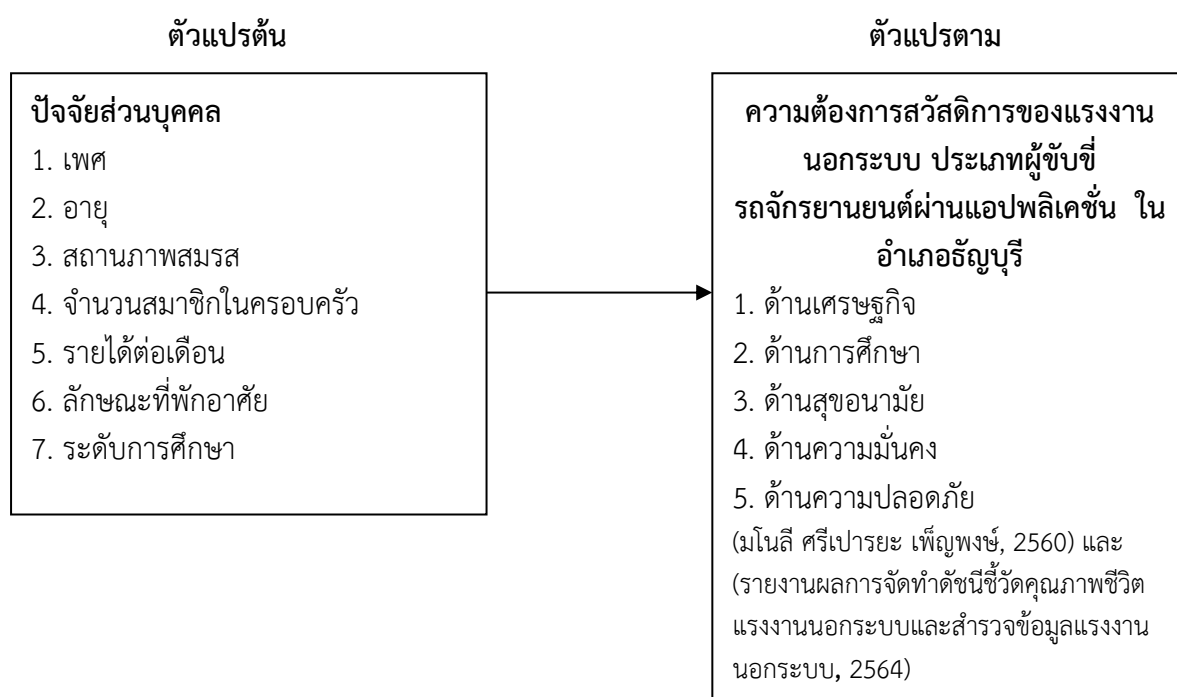
กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายให้นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าว เป็นเงินสด สิ่งของ บริการ เช่น ค่าพาหนะ ภาษี เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เงินที่องค์กรจ่ายให้ เป็นสวัสดิการเป็นการเกื้อกูลกัน เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดนี้ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภท ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัยประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย ระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี อ้างอิงตามแนวคิดงานวิจัย ของ (มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์, 2560) และ (รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ, 2564) ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้วยการทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ได้ดำเนินการตามขั้นตอน การวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน จึงใช้วิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของโคครัน (W.G. Cochran, 1953)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างมาศึกษา โดยการสุ่มอย่างสะดวกใช้วิธีเลือกจุดตามห้างสรรพสินค้า ห้างฟิวเจอร์พาร์ครังสิต ดำเนินการเก็บตัวอย่างในแต่ละจุด ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน แต่ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สูตรของโคครัน (W.G. Cochran, 1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือเอกสารวิชาการ และผลงานวิจัยต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือระเบียบวิธีวิจัย โดยมุ่งศึกษาให้ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ศึกษาได้ใช้มาตรวัดแบบ การประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นและระดับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณา ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 3

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ที่ไม่ได้อยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่า ได้เท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 1 ถือว่าแบบสอบถามนี้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางสังคมศาสตร์

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับแรงงานนอกระบบ

ประเภทผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ที่ไม่ได้อยู่ในเขตอำเภอธัญบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์รวมได้เท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 1 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่มีผลต่อแรงงานนอกระบบ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบ เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่า t-test F-test และ วิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม

ความต้องการสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	4.68	0.240	มากที่สุด	2
2. ด้านการศึกษา	4.17	0.402	มาก	4
3. ด้านสุขอนามัย	4.34	0.369	มาก	3
4. ด้านความมั่นคง	4.70	0.222	มากที่สุด	1
5. ด้านความปลอดภัย	4.34	0.266	มาก	3
รวม	4.44	0.299	มาก	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.299$) ซึ่งอยู่ในลำดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภท ผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=4.70, S.D.=0.222$) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.68, S.D.=0.240$) ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขอนามัย ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.369$) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.266$) และด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.402$) ตามลำดับ.

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	2.55*	.011	มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. อายุ	4.162**	.003	มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สถานภาพ	19.828**	.000	มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. จำนวนสมาชิกในครอบครัว	11.480**	.000	มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. รายได้	8.181**	.000	มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ลักษณะที่พักอาศัย	8.345**	.000	มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ระดับการศึกษา	3.141**	.025	มีนัยสำคัญทางสถิติ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม พบว่า เพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ ลักษณะที่พักอาศัย และระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ที่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 อายุ 20 - 30 ปี 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 สถานภาพ สมรส จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ลักษณะที่พักอาศัย เช่า จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 การศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4

2. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกระบบ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.68$) ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.70$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) ด้านสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.34$) เรียงตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างในด้าน เศรษฐกิจ และด้านสุขอนามัย อย่างมีนัยสำคัญ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างในด้าน เศรษฐกิจ การศึกษา สุขอนามัย ความปลอดภัย และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างในทุก ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ

6. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตาม จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่ามีความ แตกต่างในด้านการศึกษา สุขอนามัย ความมั่นคง และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

7. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า มีความแตกต่างในด้าน เศรษฐกิจ การศึกษา และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

8. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย พบว่า มีความแตกต่าง กัน ในด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

9. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่ รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน ในด้าน การศึกษา ด้านความปลอดภัย และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่าน แอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่ รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี มีระดับ มากถึงมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.70$) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือ ด้านสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.34$) ความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.34$) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) แสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ต้องการ สวัสดิการที่ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน สร้างรายได้ที่มั่นคง และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน สิ่งนี้ สะท้อนว่าแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ยังคงเผชิญความ ไม่มั่นคง ในอาชีพและรายได้ รวมทั้งความเสี่ยงด้านสุขภาพและอุบัติเหตุ ซึ่งทำให้พวกเขาต้องการระบบสวัสดิการ ที่เป็นรูปธรรม โดยสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่อธิบายว่ามนุษย์จะมุ่งเน้นไปที่ ความมั่นคงปลอดภัยหลังจากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (Karen Gregory, 2021) ที่ศึกษาความเสี่ยงของไรเดอร์ ในสหราชอาณาจักร พบว่า ไรเดอร์ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางรายได้ และความปลอดภัยมากที่สุด ผลการวิจัยนี้ยัง สอดคล้องกับงานของ (Nicola Christie and Heather Ward, 2023) ที่ชี้ว่าปัญหาหลักของไรเดอร์ คือสุขภาพ

และความปลอดภัย ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชันขาดสวัสดิการและรายได้ไม่มั่นคง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น เพศหญิงมีความต้องการด้านเศรษฐกิจสูงกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายให้ความสำคัญกับด้านสุขอนามัยมากกว่า กลุ่มอายุ 20-30 ปี ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจและความปลอดภัยสูงกว่า กลุ่มอายุสูงและผู้มีรายได้ต่ำมีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าผู้มีรายได้สูง ผลนี้สะท้อนว่าแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันไปตามเพศ วัย และฐานะเศรษฐกิจของแต่ละคน

ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Au-Yeung et al, 2024) ที่ศึกษาปัจจัยกำหนดความต้องการสวัสดิการของไรเดอร์ในฮ่องกง พบว่ารายได้และสภาพครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญ รวมถึงงานวิจัยไทย เช่น (พลฤกษ์ เถาฉวี และ วรุตย์ ตูลารักษ์, 2566) ที่พบว่าลักษณะงานไรเดอร์มีความเสี่ยงสูง รายได้ไม่แน่นอน และไรเดอร์ต้องรับผิดชอบความเสี่ยงเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่แรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในธัญบุรีต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ดังนั้น สรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบประเภท ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ในอำเภอธัญบุรี ต้องการสวัสดิการในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ สะท้อนถึง ความเปราะบางและความไม่มั่นคงของแรงงานนอกระบบ ที่คล้ายคลึงกับผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ทั้งยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดความแตกต่างในความต้องการสวัสดิการ ซึ่งควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ ภาครัฐควรกำหนดนโยบายคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างชัดเจน โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน การเข้าถึงกองทุนประกันสังคม หรือรูปแบบประกันสังคมเฉพาะอาชีพ การจัดให้มีประกันอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน การประกันรายได้ขั้นต่ำ สิทธิการลาพักร้อนเพื่อสร้างแรงจูงใจและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานแพลตฟอร์มในระดับพื้นที่ เช่น หน่วยงานของรัฐ สำนักงานแรงงานจังหวัด การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ เพื่อให้บริการด้านข้อมูลสิทธิประโยชน์ การเข้าถึงโครงการของภาครัฐอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบในกระบวนการกำหนดนโยบาย สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และแพลตฟอร์มจัดอบรมอาชีพและทักษะความปลอดภัยในการทำงาน รณรงค์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานนอกระบบ จัดตั้งกองทุนเพื่อสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ควรศึกษาตัวแปรด้าน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ภาระหนี้สิน สภาพแวดล้อมของชุมชน วัฒนธรรมองค์กร หรือ ที่อาจมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การอธิบายเชิง

ทฤษฎีและการพยากรณ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน หรือใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความครอบคลุมของผลการวิจัย ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาประกอบอาชีพ ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ผ่านแอปพลิเคชัน มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากแผนภาพที่ 2 สรุปได้ว่า การวิจัยนี้ได้เสนอภาพรวมของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่ม แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาในระดับอำเภอมาก่อน และชี้ให้เห็นความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ประเภทผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ผ่านแอปพลิเคชัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อการออกแบบสวัสดิการเฉพาะกลุ่ม



เอกสารอ้างอิง

- กิตตินันต์ วรรณพิศสุ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: ลานนาบริษัทอุตสาหกรรม จำกัด**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พฤกษ์ เถาวิล, และวรคุณย์ ตุลารักษ์. (2566). อุบัติเหตุ สุขภาพ และหลักประกันความเสี่ยงจากการทำงานของคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม. **วารสารมานุษยวิทยา**, 6(2), 129-178.
- มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์. (2560). **ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบเมื่อชราภาพ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (การประชุมหาทใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2566, 18 พฤษภาคม). **สิทธิไรเดอร์ไทยคุ้มครองอย่างไรให้เป็นธรรม. กรุงเทพธุรกิจ**. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568 จาก: <https://tdri.or.th/2023/05/riderrights/>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). **รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. กระทรวงแรงงาน.
- Au-Yeung, Tat Chor & Chan, Chris & Ming, Chamkit & Tsui, Wing. (2024). The gig economy, platform work, and social policy: food delivery workers' occupational welfare dilemma in Hong Kong. **Journal of Social Policy**. 54. 1-19. 10.1017/S0047279423000673.
- Christie, N. & Ward, H. (2023). Delivering hot food on motorcycles: A mixed method study of the impact of business model on rider behavior and safety. **Safety Science**, 158, 105991.
- Cochran, W. G. (1953). **Sampling techniques**. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Gregory, K. (2021). My life is more valuable than this: Understanding risk among on demand food couriers in Edinburgh. **Work, Employment and Society**, 35(2), 316-331.
- Rocket Media Lab. (2564, 23 กันยายน). **ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่อย่างไร อยากได้อะไรบ้าง**. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2568 จาก: <https://rocketmedialab.co/rider/>.



นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
Innovation in the Management of Early Childhood Development Centers of Talad Khae
Subdistrict Municipality, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province

อนุศรา สุโพธิ์

อนุจิตร ชินสาร

นักศึกษาปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Anusara Supho

Anujit Chinsan

M.P.A. Student (Public Administration), Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding E-mail : jbwanusara12@gmail.com

รับบทความ: 28 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 5 พฤศจิกายน 2568

Received: September 28, 2025; Revised: November 3, 2025; Accepted: November 5, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะที่มาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ก่อเกิด นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการนำนวัตกรรม การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ไปปฏิบัติ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ นวัตกรรมการบริหารศูนย์เด็กเล็กของเทศบาล ตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาไปสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ใช้ระเบียบ วิธีวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติ ผู้ปกครองของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ตลาดแค หรือประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการปรับเปลี่ยน แนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า (1) การก่อกำเนิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค เกิดจากความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บูรณาการภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลเด็กปฐมวัย (2) ปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรไม่ เพียงพอ ขาดทักษะดิจิทัล งบประมาณจำกัด การสนับสนุนภายนอกไม่ต่อเนื่อง และวัฒนธรรมองค์กรยึดติด รูปแบบเดิม แนวทางแก้ไขคือ เพิ่มบุคลากร พัฒนาศักยภาพครู จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับนวัตกรรม (3) แนวทางขยายผลสู่องค์กรอื่น คือ การพัฒนาบุคลากร ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : นวัตกรรมการบริหาร; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; เทศบาลตำบลตลาดแค; การมีส่วนร่วมของชุมชนการ พัฒนาปฐมวัย

Abstract

This research aimed to (1) study the characteristics, origins, and factors related to the innovation process of child development center management at Talat Khae Subdistrict Municipality, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province; (2) study the problems and solutions resulting from the implementation of the innovation of child development center management at Talat Khae Subdistrict Municipality, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province; and (3) study the application of the innovation of child development center management at Talat Khae Subdistrict Municipality, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province to other local administrative organizations. The research methodology and qualitative data were interviewed with key informants divided into three groups: administrators, practitioners, parents of students at Talat Khae Subdistrict Municipality Child Development Center, or relevant local residents, totaling 50 people. Data were analyzed by using a conceptualization technique based on empirical data.

The research findings revealed that (1) the innovation of child development center management at Talat Khae Subdistrict Municipality resulted from the collaboration of teachers, parents, communities, and external agencies by using digital technology, integrating local wisdom, and building networks to enhance the quality of early childhood care. (2) The problems encountered included insufficient personnel, lack of digital skills, limited budget, inconsistent external support, and organizational culture that adheres to the traditional model. The solution is to increase personnel, develop teacher potential, allocate budgets, promote participation, and adjust the organizational culture to be open to innovation. (3) The approach to expand to other organizations is to develop personnel, use digital technology, promote community participation, create collaborative networks, and integrate local wisdom to make the management of child development centers efficient and sustainable.

Keywords: Administrative Innovation; Early Childhood Development Center;

Taladkae Subdistrict Municipality; Community Participation; Early Childhood Development

บทนำ

การพัฒนาเด็กปฐมวัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่สมองและพัฒนาการในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง งานวิจัยทางด้านประสาทวิทยาศาสตร์ ยืนยันว่าประสบการณ์การเรียนรู้ในช่วงปฐมวัยมีผลโดยตรงต่อการสร้างเครือข่ายประสาทในสมอง ซึ่งจะกำหนดความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม และการควบคุมอารมณ์ของเด็กในอนาคต (Shonkoff & Phillips, 2000; Center on the Developing Child, 2016) หากการพัฒนาในช่วงนี้ ไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้และศักยภาพของบุคคลในระยะยาว ดังนั้นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดใน

การสร้างพลเมืองที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งยังเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจ โดยมีงานวิจัยยืนยันว่าการลงทุนในเด็กปฐมวัยให้ผลตอบแทนสูงกว่าการลงทุนในช่วงวัยอื่นๆ ของชีวิต (Heckman, 2011) เนื่องจากการพัฒนาเด็กในช่วงปฐมวัยจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ลดค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาสังคมในอนาคต และสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในบริบทของประเทศไทย รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงและเป็นการกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์ (Human capital) ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ทั้งด้านดิจิทัล เศรษฐกิจสีเขียว และสังคมสูงวัย โดยระบุว่าการพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ การลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยวาง รากฐานคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความเข้มแข็งของประเทศในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2565) เมื่อพิจารณาในมิติท้องถิ่นการพัฒนาเด็กปฐมวัยยังมีบทบาทสำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบท เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยบริการด้านหน้า (Frontline) ที่เข้าถึงเด็กและครอบครัวได้อย่างใกล้ชิด การบริหารจัดการศูนย์เหล่านี้ให้มีคุณภาพจึงเป็นทั้งภารกิจและความท้าทายของภาครัฐในการสร้าง โอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคในสังคมไทย (UNICEF, 2021)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการ ศึกษา และการดูแลเด็กปฐมวัยในระดับพื้นที่ โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการด้านหน้า (Frontline unit) ที่สามารถเข้าถึงเด็กและครอบครัวได้โดยตรง ไม่เพียงทำหน้าที่ในการดูแลเด็กในด้านร่างกาย เช่น การจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การตรวจสุขภาพ และการส่งเสริมสุขอนามัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทางด้าน อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย (UNICEF, 2021) ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังวินัย คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็รากฐานที่มั่นคงในการเข้าสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนโนสูง จังหวัด นครราชสีมา ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากร ในพื้นที่มีความหลากหลาย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการทำงาน ในอุตสาหกรรมขนาดย่อมและงานบริการส่งผลให้หลายครอบครัวต้องเผชิญกับความท้าทายในการเลี้ยงดูบุตรหลาน ทั้งในด้านเวลา การจัดสรรทรัพยากร และความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา เด็กปฐมวัย ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงทำหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาการเรียนรู้และการดูแลที่ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง อีกทั้งยังช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น, 2562)

เทศบาลตำบลตลาดแค ที่ผ่านมามีปัญหาในการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนโนสูง จังหวัดนครราชสีมา สามารถแบ่งออกเป็น ประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้ 1) การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอถือเป็นปัญหาหลักในการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์เด็กเล็กต้องการงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน ของเล่น วัสดุการศึกษา และวัสดุสิ้นเปลืองอื่นๆ สำหรับเด็กเล็ก ซึ่งการขาด งบประมาณทำให้ศูนย์ เด็กเล็กไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมและปลอดภัยเพียงพอ นอกจากนี้ยังมี

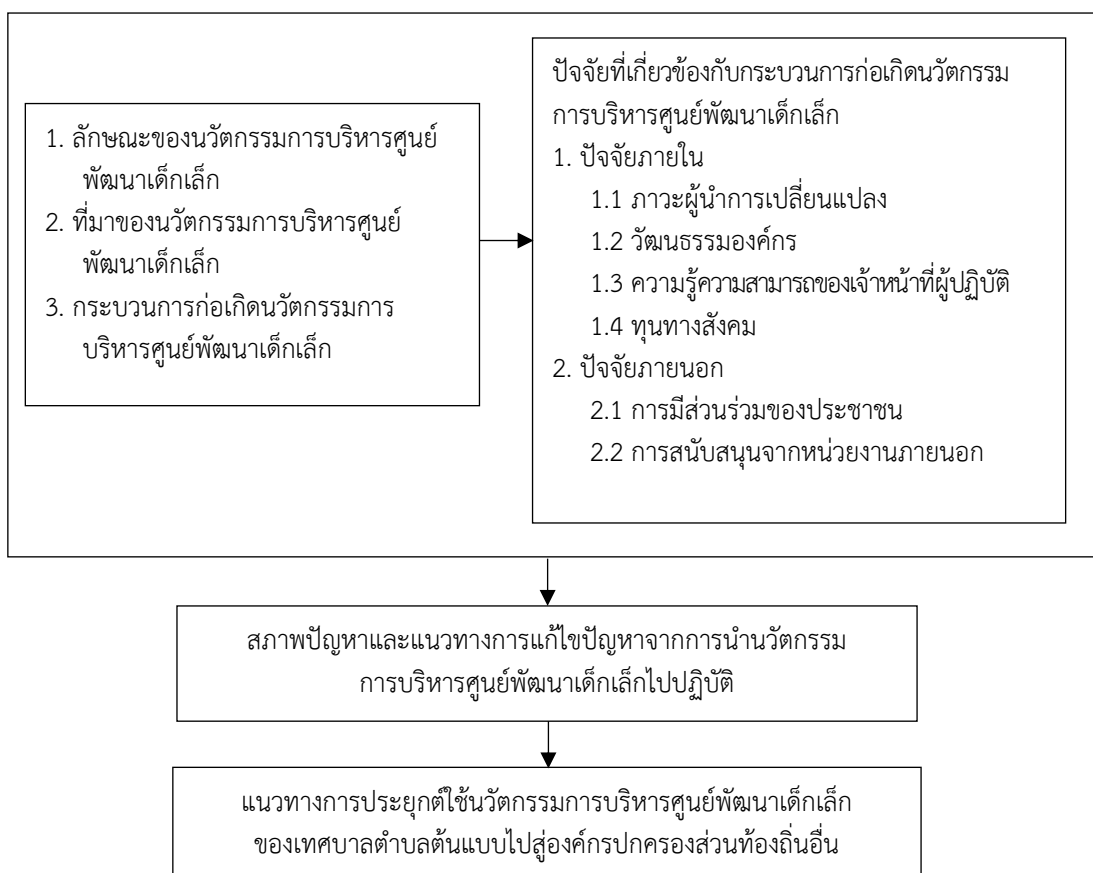
ค่าใช้จ่ายสำหรับ การซ่อมบำรุงอาคารและอุปกรณ์ที่สำคัญ ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของเด็กๆ ในศูนย์อีกด้วย 2) บุคลากรในศูนย์เด็กเล็กบางแห่งยังขาดแคลน และมักเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลเด็กเล็ก ซึ่งศูนย์เด็กเล็กควรมีครูหรือผู้ดูแลที่ผ่านการฝึกอบรมด้านพัฒนาการเด็กเล็ก โดยเฉพาะการที่บุคลากรไม่เพียงพอจะทำให้การดูแล และการให้ความเอาใจใส่เด็กแต่ละคนไม่ทั่วถึง เด็กอาจไม่ได้รับการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของเด็กเนื่องจากครูไม่สามารถดูแล ได้อย่างทั่วถึง 3) ศูนย์เด็กเล็กบางแห่งอาจมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมสำหรับเด็ก เช่น พื้นที่ ภายในศูนย์ที่คับแคบ ไม่เพียงพอสำหรับการเล่นและทำกิจกรรมของเด็กเล็ก รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่ไม่เพียงพอ เช่น ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ สนามเด็กเล่นที่ปลอดภัย หรือห้องครัวสำหรับเตรียมอาหารที่เหมาะสมกับเด็ก หากสถานที่ไม่ปลอดภัยและไม่เหมาะสม อาจเป็นอันตรายต่อเด็กและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของเด็ก 4) การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน ครอบครัวและชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของเด็กเล็ก หากขาดความร่วมมือหรือการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคอุปกรณ์ หรือการเข้าร่วมในคณะกรรมการของศูนย์เด็กเล็ก จะทำให้ศูนย์ขาดการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาเด็ก 5) มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนมาตรฐานในการจัดการและดูแลเด็กเล็กยังคงเป็นปัญหา ไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน การดูแลความปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพของเด็ก หากไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ครูและบุคลากรอาจปฏิบัติงานในวิธีที่ไม่สอดคล้องกันและอาจขาด การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลเด็กและความมั่นคงของศูนย์เด็กเล็กของนวัตกรรมการบริหารศูนย์เด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา (เทศบาลตำบลตลาดแค, 2568) จากประเด็นปัญหาดังกล่าวยังไม่มีผู้ที่ศึกษาการประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ สามารถเป็นต้นแบบที่สามารถขยายผลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้มีมาตรฐาน ทันสมัย และตอบสนองต่อพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคุณภาพ ที่เป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะที่มาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์เด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลลาดแค อำเภอนนทบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้มีการสร้างกรอบแนวคิดจากการศึกษาและการสังเคราะห์ จากเอกสารงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม (โกวิทย์ พวงงาม 2558; อนุกิจิตร ชินสาร 2564 และพยับ วุฒิรงค์ 2553) แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1. ด้านพื้นที่ เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอนนทบุรี จังหวัดนครราชสีมา

1.2 ด้านกลุ่มเป้าหมาย

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่

1.2.1.1 กลุ่มผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการ

ประจำ

1.2.1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ พนักงานจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องของการบริหารด้านการศึกษา ผู้ปกครองของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค หรือประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบล

1.3 ด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยกำหนด ขอบเขตด้านเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารโดยมีกิจกรรมการบริหารที่สำคัญ มีระบบความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวเนื่องกัน ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กบริบทของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเฉพาะวิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลจำนวนหนึ่ง ซึ่งผู้วิเคราะห์ข้อมูล มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย ผู้วิเคราะห์ข้อมูลควรมีความรอบรู้ในเรื่องแนวคิดทฤษฎี มีความรู้จริงด้วยตัวเอง สามารถสร้างข้อสรุปผลเป็นกรอบแนวคิด (Appleton, 1995) ที่ถูกต้องและชัดเจน โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษาค้นคว้านี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการจดบันทึก

การศึกษาค้นคว้านี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิดๆ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบที่ใช้แนวคิดทฤษฎี และแบบที่ไม่ใช่ ทฤษฎี (Miles & Huberman, 1984) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ คือ แบบใช้ทฤษฎี เป็นการแยกชนิดในเหตุการณ์นั้นๆ โดยการยึดแนวคิดทฤษฎีเป็นกรอบในการจำแนก ซึ่งใช้กรอบแนวคิด ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สภาพปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางการประยุกต์ นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Successive approximation) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนแนวความคิดหรือข้อสมมุติต่างๆ ที่ผู้ศึกษามีอยู่ก่อนเก็บข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวง่ายๆ เมื่อมีข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มขึ้นจากข้อเท็จจริงในพื้นที่ แนวความคิดหรือข้อสมมุติเหล่านั้น ควรต้องขยายหรือปรับเปลี่ยนไปตามข้อมูลที่มีมากขึ้น โดยวิธีการเอาข้อมูลที่เพิ่มมาปรับเปลี่ยน ขยายขอบเขตและทิศทางของข้อมูลหรือปรากฏการณ์ที่มีอยู่ในตอนแรกเช่นนี้ เรียกว่าการปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Neuman, 2006)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์เด็กเล็กของเทศบาลตำบล ตลาดแค อำเภอนोनสูง จังหวัดนครราชสีมาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1. ลักษณะที่มาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนोनสูง จังหวัดนครราชสีมา

1.1 การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบันต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้ปกครอง โดยเทศบาลตำบลตลาดแคได้พัฒนานวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 นวัตกรรมเชิงการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผล ส่งผลให้ศูนย์กลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำระบบฐานข้อมูลออนไลน์และสื่อดิจิทัลมาใช้ในการติดตามพัฒนาการเด็กและสื่อสารกับผู้ปกครอง เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างทันสมัย

1.4 การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญา เช่น การทอผ้า จักสาน หรือปลูกผักสวนครัว เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและปลูกฝังคุณค่าท้องถิ่นให้กับเด็ก

1.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณ การศึกษา สุขภาพ และโภชนาการ ทำให้ศูนย์มีระบบดูแลเด็กที่ครอบคลุมและยั่งยืน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนोनสูง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการนำแนวทางใหม่มาปรับใช้ในองค์กร

1.2.3 ความรู้และศักยภาพของบุคลากร ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการศึกษาและเทคโนโลยี พร้อมเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 ทุนทางสังคม ความร่วมมือจากชุมชน ครอบครัว และองค์กรท้องถิ่น ช่วยสนับสนุนทรัพยากร และสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม ทำให้นวัตกรรมดำเนินไปอย่างยั่งยืน

1.2.5 การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนจนถึงการติดตามผล ทำให้นวัตกรรมตอบสนองความต้องการของชุมชนจริง

1.2.6 การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยเสริมงบประมาณ บุคลากร และองค์ความรู้ ทำให้นวัตกรรมเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

2. สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากการนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ

นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะถูกออกแบบมาเพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาและพัฒนาการของเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

2.1 สภาพปัญหา

การนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปใช้จริง แม้จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการดูแลเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า ยังมีอุปสรรคและข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในเรื่องบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และการมีส่วนร่วม ของชุมชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องและความยั่งยืนของนวัตกรรม ดังนี้

2.1.1 ด้านบุคลากร บุคลากรยังมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้ครูและเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานเกินกำลัง ขณะเดียวกันบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ นวัตกรรม อีกทั้งการพัฒนาความรู้ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่เต็มประสิทธิภาพ

2.1.2 ด้านงบประมาณและทรัพยากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีข้อจำกัดทำให้ ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้เพียงพอ ศูนย์เด็กเล็กต้องพึ่งพาการสนับสนุน จากหน่วยงานภายนอก ทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

2.1.3 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก การประสานงานระหว่างศูนย์กับหน่วยงานภายนอกยังล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญยังไม่มีความเป็นระบบ อีกทั้งงบประมาณสนับสนุนมักขึ้นอยู่กับนโยบายรายปี

2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจแนวคิดของนวัตกรรมการบริหาร ทำให้การมีส่วนร่วมไม่ต่อเนื่อง และข้อเสนอแนะบางอย่างของประชาชน ไม่สามารถนำไปใช้ได้

2.1.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรบางคนยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ทำให้ไม่เปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการสื่อสารภายในยังไม่ทั่วถึง จึงเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน และบางครั้งขาดแรงจูงใจที่จะริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ

2.2 แนวทางการแก้ไขปัญห

การนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่การปฏิบัติพบข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

2.2.1 ด้านบุคลากร ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานและพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาเชิงวิชาการ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงานและนวัตกรรมใหม่ๆ

2.2.2 ด้านงบประมาณและทรัพยากร ต้องหาแหล่งเพิ่มงบประมาณ เช่น การจัดทำ โครงการขอสนับสนุนจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้าง ความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรเสริมการพัฒนา

2.2.3 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก พัฒนากลไกการประสานงานให้รวดเร็วและต่อเนื่อง จัดตั้งเครือข่ายถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกับมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงผลักดันให้เกิดโครงการสนับสนุนระยะยาว ไม่ขึ้นอยู่กับนโยบายรายปี เพียงอย่างเดียว

2.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์และสร้าง ความเข้าใจเรื่อง นวัตกรรมการบริหารให้ประชาชนเห็นประโยชน์อย่างแท้จริง ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทั้งการให้ข้อเสนอแนะ การสนับสนุนทรัพยากร และการเข้าร่วม กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ต้องปลูกฝังทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบการสื่อสารที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล หรือโอกาสในการก้าวหน้าแก่บุคลากรที่มีผลงานเด่นด้านนวัตกรรม

3. แนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนโนสูง จังหวัดนครราชสีมา

3.1 การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูให้พร้อมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่

3.2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลและสื่อดิจิทัลในการจัดการศึกษาและสื่อสารกับผู้ปกครอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยในการบริหาร

3.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชนร่วมวางแผน สนับสนุน ทรัพยากร และติดตามผล เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและความร่วมมือที่ยั่งยืน

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เชื่อมโยงกับโรงเรียน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร และพัฒนารูปแบบนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.5 การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น นำวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้านมาผสมผสานกับนวัตกรรม การเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังคุณค่าท้องถิ่นและสร้างการเรียนรู้รอบด้านแก่เด็ก

3.6 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า การประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการอย่าง รอบด้าน ทั้งการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างเครือข่าย การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้ศูนย์เด็กเล็ก มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอนโนสูง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. ลักษณะของนวัตกรรม นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะสำคัญ ที่เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน อีกทั้งยังมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับพัฒนาการและศักยภาพของเด็กปฐมวัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและวิธีการ สมัยใหม่มาเสริมการบริหารและการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังยึดบริบทของท้องถิ่นและชุมชนเป็นพื้นฐานในการออกแบบและพัฒนา เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น ลักษณะดังกล่าวทำให้นวัตกรรมมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้จริง และพัฒนาต่อยอดได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Siraj-Blatchford and Wong (2020) ที่ระบุว่า การดึงครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ช่วยยกระดับพัฒนาการเด็กทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และทักษะสังคม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาการเด็กและผสมผสาน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการนำแนวคิด Contextualized Learning มาใช้ซึ่ง UNESCO (2021) ยืนยันว่า การศึกษาที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชนสามารถสร้างความหมายต่อผู้เรียนมากกว่าแนวทางมาตรฐานทั่วไป และยังทำให้เกิดการสืบทอดทางวัฒนธรรมควบคู่กับทักษะสมัยใหม่ ขณะเดียวกันการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

2. ที่มาของนวัตกรรมที่มาจากนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดจากความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความเปลี่ยนแปลง ของสังคมในศตวรรษที่ 21 ระบบ การบริหารแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองได้อย่างเพียงพอ ทำให้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องร่วมกันแสวงหาวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า นอกจากนี้ นโยบาย การศึกษาของภาครัฐและท้องถิ่นก็เป็นแรงผลักดันสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ขณะเดียวกันเสียงสะท้อน และความคาดหวัง ของชุมชนและผู้ปกครองก็เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ศูนย์เด็กเล็ก สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและตอบโจทย์พื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Nguyen, Cannata and Miller (2021) ที่พบว่า ความคาดหวัง ของผู้ปกครองและชุมชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน และเป็น ตัวกระตุ้นให้ผู้บริหาร และครูแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับ ปรียา พร วงศ์อนุตรโรจน์ (2562) ยืนยันว่าการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษา ปฐมวัยและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรมที่ไม่เพียง ตอบสนองภายในศูนย์ แต่ยังเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของประเทศโดยรวม

3. กระบวนการก่อเกิดนวัตกรรม กระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เริ่มจากการสร้างความตระหนักและการกำหนดปัญหา โดยศึกษาสภาพจริง ของการจัดการศึกษาและความต้องการ ของผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงเปิดเวทีการระดมความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อ นำมาสู่การจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม เมื่อได้แผนแล้วจะมีการทดลองและนำไปปฏิบัติในระดับ ศูนย์ โดยมีการติดตามและประเมินผลเพื่อหาจุดเด่นและข้อบกพร่อง ก่อนจะปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น เมื่อ ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ จึงเข้าสู่ขั้นตอนของการขยายผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิด Design -Based Implementation Research (DBIR) ของ Penuel, et al. (2020) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงปฏิบัติ จริง การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการปรับปรุงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ในมิติของการวิจัยเชิงปฏิบัติ เป็น เครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพราะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้และ แก้ไขปัญหาผ่านการทดลองและการสะท้อนผลร่วมกัน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรม การก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายด้านร่วมกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ และ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ขณะเดียวกันวัฒนธรรม ที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันก็มีส่วน สำคัญ บุคลากรเองต้องมีความรู้และความสามารถ ที่เพียงพอในการขับเคลื่อนนวัตกรรม อีกทั้งทุนทางสังคม เช่น ความร่วมมือและความไว้วางใจจากชุมชน เป็นแรงหนุนสำคัญ สอดคล้องกับงานของ Leithwood, Harris and Hopkins (2020) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นหัวใจของ ความสำเร็จเชิงนวัตกรรม ขณะเดียวกัน Hargreaves and Fullan (2021) อธิบายว่าการสร้างทุนทางสังคมและ เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่ม ความยั่งยืนให้กับการปฏิรูปการศึกษาในแง่การสนับสนุน จากภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ระวะนาวิก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหาร จัดการเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า นวัตกรรม การบริหารจัดการเพื่อการมี

ส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นมีต้นทุนทางสังคม สำคัญเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นการรวมกลุ่ม การสร้างเครือข่ายการประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกชุมชนสร้างเสริมพลังในชุมชนเกิด เศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ มีวิสัยทัศน์การแก้ไขปัญหาในทุกมิติบูรณาการในการบริหารงานเกิดจากความไว้วางใจกัน และกัน โดยเน้นการใช้ทรัพยากรภายในชุมชนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนเกิดขึ้นใน ชุมชน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม อบต. ในแต่ละพื้นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม โปร่งใสตรวจสอบได้จนประสบความสำเร็จพร้อมเป็น แบบอย่างที่ดีอย่างยั่งยืน

5. การนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาไปสู่การปฏิบัติ แม้จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาการของเด็กเล็ก แต่ก็ ยังประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากรที่มีจำนวน ไม่เพียงพอและยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย งบประมาณและทรัพยากรที่ได้รับจัดสรร ไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ ทำให้การพัฒนาขาดความ ต่อเนื่อง นอกจากนี้การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกยังไม่สม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมของประชาชนและ ผู้ปกครองยังไม่ต่อเนื่อง ขณะที่วัฒนธรรมองค์การบางส่วนยังคงยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม ส่งผลให้ นวัตกรรมไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และต้องอาศัยการแก้ไขปัญหาเชิงระบบเพื่อให้การ พัฒนาสามารถดำเนินต่อไปอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับประการแรก ปัญหาด้านบุคลากรทั้งจำนวนที่ไม่เพียงพอ และความขาดแคลนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในยุค ปัจจุบัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siraj-Blatchford and Wong (2020) ที่ย้ำว่าความร่วมมือจาก ครอบครัวและชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพปฐมวัย แต่ก็ต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจและระบบ การมีส่วนร่วมที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงกิจกรรมระยะสั้นประการสุดท้าย วัฒนธรรมองค์การบางส่วนยังคงยึดติดกับ รูปแบบการทำงานเดิม ส่งผลให้การนำแนวทางใหม่มาปรับใช้อาจเผชิญแรงต้าน การค้นพบนี้สอดคล้อง กับทฤษฎี การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ Kotter (2012) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการนำ นวัตกรรมไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัว หากองค์กรยังคงยึดติดกับวิธีการเก่า ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงย่อมประสบกับข้อจำกัด

6. แนวทางการแก้ไข แนวทางการแก้ไขปัญหาการนำนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ เทศบาลตำบลตลาดแค ควรมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบและการสร้าง ความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยเริ่มจากการ เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอ พร้อมพัฒนาศักยภาพครู และเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้เชิง นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดสรร งบประมาณและทรัพยากรให้ครอบคลุมความต้องการและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และงบประมาณเพิ่มเติม อีกทั้งต้องส่งเสริมให้ ประชาชน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค มีความสอดคล้อง กับงานวิจัยและแนวคิดทางวิชาการหลายประการ กล่าวคือ พบว่า การก่อเกิดนวัตกรรมต้องอาศัยปัจจัย สนับสนุนด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2003) เกี่ยวกับ การยอมรับนวัตกรรม ที่เน้นว่าการแพร่กระจายและการ ยอมรับสิ่งใหม่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและแรงสนับสนุนจากเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2560) ที่ชี้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากรทำ

ให้จำเป็น ต้องใช้การบริหารเชิงนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การใช้เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงตอบย้ว่าการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยนวัตกรรมที่ผสมผสานระหว่างการจัดการเชิงระบบ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน

7. แนวทางการประยุกต์ แนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดแค มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี การนำระบบดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการ Collaborative governance และแนวคิด Community-based education ของ Siraj-Blatchford and Wong (2020) ซึ่งเน้นว่าการศึกษาเด็กเล็กที่มีคุณภาพต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน การมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เพียงเพิ่มความไว้วางใจ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน แต่ยังทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความต้องการจริงของผู้ปกครองและท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือองค์กรเอกชน สอดคล้องกับแนวคิด Social capital theory (Putnam, 2000) ที่มองว่าความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายช่วยเพิ่มทรัพยากร องค์ความรู้ และโอกาสในการพัฒนา เมื่อหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีบทบาทสนับสนุนจะทำให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมมีความหลากหลาย และมั่นคงมากยิ่งขึ้น อีกแนวทางสำคัญ คือ การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับนวัตกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวชล สมบูรณ์สิน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการนวัตกรรม 2) เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ 3) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนองค์ประกอบที่ 2 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) หลักการจัดการความรู้ และ 4) หลักการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้าในการจัดการนวัตกรรม ได้แก่ 1) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของผู้นำ/ผู้บริหาร 2) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากร 3) คณะกรรมการจัดการนวัตกรรม 4) แหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี 5) วัฒนธรรมนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการจัดการนวัตกรรม ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 วางแผนออกแบบ ขั้นตอนที่ 3 ใช้นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต ได้แก่ 1) นวัตกรรมกระบวนการ 2) นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรม การจัดการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการพัฒนามูลฐาน ผู้บริหารเทศบาลและผู้นำศูนย์ควรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีทั้งวิสัยทัศน์กว้างไกล ความกล้าในการตัดสินใจ

และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการจูงใจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการจัดการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา

1.2 จัดสรรทรัพยากรและพัฒนาโครงสร้างสนับสนุน เพื่อให้วัตรกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ควรมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย ควบคู่กับการพัฒนากลไกสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานรัฐ เอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่สามารถเข้ามาช่วยเสริมด้านเงินทุน ความรู้ และบุคลากรเพิ่มเติม โครงสร้างสนับสนุนที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยให้ศูนย์สามารถปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ๆ และตอบสนองต่อความต้องการของเด็กและชุมชนได้อย่างทันทั่วถึง

1.3 สร้างระบบเทคโนโลยีและฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบติดตามและประเมินพัฒนาการของเด็ก ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันได้ง่าย และรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ แต่ยังช่วยเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหาร อีกทั้งยังสามารถขยายโอกาสในการสื่อสารกับผู้ปกครองให้มีความใกล้ชิดและมีข้อมูลร่วมกันมากยิ่งขึ้น

1.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีความเข้มแข็งและยั่งยืนก็ต่อเมื่อชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ดังนั้นควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน หรือเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักวิชาการ การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมจะนำไปสู่การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสนับสนุนบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาวัตรกรรมร่วมกัน

1.5 บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาวัตรกรรมต่อเนื่อง ควรนำภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นมาบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนและวัตรกรรมการศึกษา เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ทั้งในมิติวิชาการและวัฒนธรรมควบคู่กัน สิ่งนี้จะช่วยปลูกฝังความภาคภูมิใจ ในชุมชนและสร้างรากฐานด้านอัตลักษณ์ ขณะเดียวกัน ศูนย์ควรมีระบบติดตามและประเมินผลวัตรกรรม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาวัตรกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายขอบเขตไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ทั้งในจังหวัด นครราชสีมาและภูมิภาคต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบวัตรกรรม แนวทางการบริหาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของวัตรกรรม

3.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่นำวัตรกรรมไปใช้แล้วกับศูนย์ที่ยังคงใช้วิธีบริหารแบบดั้งเดิม เพื่อให้เห็นความแตกต่างด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาการเด็กและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ควรติดตามและวิเคราะห์ผลกระทบของนวัตกรรมการบริหารต่อการพัฒนาการเด็กเล็ก ในระยะยาว เช่น ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านทักษะชีวิต เพื่อยืนยันประสิทธิผล นวัตกรรมในการสร้างคุณภาพเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ระวะนาวิก. (2565). นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น. **วารสารรัฐศาสตร์และการปกครอง**, 12(2), 55–72.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2558). **นวัตกรรมท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- นวล สมบูรณ์สิน. (2565). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา**, 7(2), 45–63.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2562). การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายการศึกษาปฐมวัยและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**, 15(2), 45–60.
- ปวีณา บุณนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นในเขตภูมิภาคตะวันตก. **วารสารรัฐศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ**, 10(2), 101–120.
- พยัต วุฒิรงค์. (2553). นวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย: ก้าวต่อไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. **จุฬาลงกรณ์วารสาร**, 22(86), 43–67.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในประเทศไทย. **วารสารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 45(1), 21–39.
- อนุจิตร ชินสาร. (2557). นวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารราชพฤกษ์**, 12(3), 81–90.
- อนุจิตร ชินสาร. (2564). การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, 15(1), 83–93.
- Anderson, S., & Moffat, K. (2018). **Continuous improvement in schools: A practical handbook**. Routledge.
- Appleton, J. V. (1995). Analysing qualitative interview data: Addressing issues of validity and reliability. **Journal of Advanced Nursing**, 22(5), 993–997.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2015). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the New Public Management. **Public Administration Review**, 75(4), 445–456.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2021). **Professional capital after the pandemic: Revisiting and revising classic understandings of teachers' work**. Teachers College Press.
- Kotter, J. P. (2012). **Leading change**. Harvard Business Review Press.
- Ladson-Billings, G. (2014). Culturally relevant pedagogy 2.0: a.k.a. the remix. **Harvard Educational Review**, 84(1), 74–84.



- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). **Seven strong claims about successful school leadership revisited**. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). **Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods**. Sage Publications.
- Neuman, W. L. (2006). **Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (6th ed.)**. Pearson/Allyn and Bacon.
- Nguyen, T. D., Cannata, M., & Miller, J. (2021). Understanding student and parent voice in school improvement: A study of Tennessee schools. *Journal of Educational Change*, 22(2), 213–238.
- OECD. (2019). **OECD learning compass 2030: A series of concept notes**. Organization for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/education/2030-project/>.
- Penuel, W. R., Fishman, B. J., Cheng, B. H., & Sabelli, N. (2020). Design-based implementation research: Toward a science of intervention design and implementation. *Year book of the National Society for the Study of Education*, 119(1), 272–298.
- Putnam, R. D. (2000). **Bowling alone: The collapse and revival of American community**. Simon & Schuster.
- Redecker, C. (2020). **European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu**. Publications Office of the European Union.
- Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of innovations** (5th ed.). Free Press.
- Siraj-Blatchford, I., & Wong, Y. L. (2020). **Supporting identity, diversity and language in the early years**. Open University Press.
- UNESCO. (2021). **Reimagining our futures together: A new social contract for education**. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>.
- UNICEF. (2020). **A world ready to learn: Prioritizing quality early childhood education**. United Nations Children's Fund. <https://www.unicef.org/reports/a-world-ready-to-learn-2019>.



พุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด
Innovative Buddhist Physical Exercises Walking Meditation for Promoting Health
of Monks in Roi Et Province

พระมหาคมคาย สิริบุญโญ

พระครูโพธิ์สีลคุณ

กิตติพัทธ์ เทศกำจร

สนั่น ประเสริฐ

ธนกร ดรกลมกานต์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Phramaha Komkai Siribhunno Singtong

Phrakrupothiseelacoon

Kittiphath Thedkamchorn

Snan Prasert

Tanakorn Donkamonkan

Roi Et Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email : komkai.singh@gmail.com

รับบทความ: 14 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 18 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 21 ตุลาคม 2568

Received: October 14, 2025; Revised: October 18, 2025; Accepted: October 21, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1. เพื่อศึกษาหลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา 2. เพื่อพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3. เพื่อนำเสนอพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ จำนวน 30 รูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทและสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 3.53 S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินจงกรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเดินจงกรมและด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 3.23 S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ 1. การกิจด้านศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น งานพิธี งานศพ ทำให้มีเวลาน้อยต่อการฝึกอย่างสม่ำเสมอ 2. มีการวิจัยและเก็บข้อมูลผลลัพธ์ด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อนำมาปรับปรุงนวัตกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 3. ควรเผยแพร่แนวทางพุทธนวัตกรรมกายบริหารนี้ไปยังจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้พระสงฆ์และประชาชนได้ประโยชน์ร่วมกัน 4. การกิจด้านศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น งานพิธี งานศพ ทำให้มีเวลาน้อยต่อการฝึกอย่างสม่ำเสมอ 5. บุคลากรการเดินจงกรมเข้ากับกิจวัตรประจำวัน เช่น เดินก่อนหรือหลังทำวัตร เพื่อให้ปฏิบัติได้ต่อเนื่อง

คำสำคัญ : พุทธนวัตกรรม; การเดินจงกรม; การส่งเสริมสุขภาพ

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1. To study the principles of walking meditation in Buddhism, 2. To develop the Buddhist Innovation of walking meditation for the health promotion of Monks in Roi Et Province, 3. Integrated research methodology the quantitative research used questionnaires and the sample used in the research was 30 monks by analyzing descriptive statistical data by determining the frequency, percentage, average, and standard deviation. In qualitative research, interviews with key informants are used. The data were analyzed using contextual content analysis techniques and data synthesis according to the purpose of the research.

The results showed that: 1. The principle of walking meditation in Buddhism shows that the overall level is ($\bar{x} = 3.53$ S.D. $=0.72$). When examined individually, it was found that the knowledge and understanding of the walking meditation was moderate, and the knowledge of the benefits of the walking meditation and the understanding of the practice were at a high level. 2. Development of Buddhist Innovation for walking meditation management for health promotion of Monks in Roi Et Province, It was found that the overall level was ($\bar{x} = 3.23$ S.D. $=0.66$). When considered individually, it is found that it is at a high level in all aspects. 3. Additional suggestions on the Buddhist Innovation of walking meditation for the health promotion of Monks in Roi Et Province are: 1. Religious missions of monks, such as ceremonies. funeral This makes it less time to practice regularly. 2. Research and data on physical and mental health outcomes are researched. 3. This innovative Buddhist approach should be disseminated to other provinces so that monks and people can benefit together. 4. Religious missions of monks, such as ceremonies. funeral this makes it less time to practice regularly. 5. Integrate walking meditation into daily routines, such as walking before or after doing the cycle, so that the practice can be continuous

Keywords : Innovative Buddhist; Walking Meditation; Promoting Health

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาสุขภาพที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น จากรายงานการสำรวจสุขภาพพระสงฆ์ไทยในปี พ.ศ. 2565 พบว่าพระสงฆ์จำนวนมากเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) โดยเฉพาะโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และไขมันในเลือดสูง นอกจากนี้ยังพบปัญหาภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในสัดส่วนที่สูงกว่าประชากรทั่วไป สอดคล้องกับจากข้อมูลกรมการแพทย์ปี 2559 พบว่าพระสงฆ์สามเณรอาพาธมารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงฆ์มากที่สุด 5 อันดับแรก คือโรคไขมันในเลือดสูง 9,679 ราย โรคความดันโลหิตสูง 8,520 ราย โรคเบาหวาน 6,320 ราย โรคไตวายเรื้อรัง 4,320 ราย และโรคข้อเข่าเสื่อม

2,600 ราย โดยสาเหตุของการเกิดโรคส่วนใหญ่มาจากปัญหาการบริโภคไม่ถูกหลักโภชนาการ การฉันทัดอาหารที่มีไขมันและน้ำตาลสูง อีกทั้งพระสงฆ์ ไม่สามารถเลือกฉันอาหารเองได้ต้องฉันอาหารตามที่ฆราวาส ตักบาตร หรือนำอาหารมาถวาย ประกอบกับสถานภาพของพระภิกษุไม่เอื้อต่อการออกกำลังกาย รวมถึงการขาดความรู้และการเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรค (กรมการแพทย์, 2559 : 3) ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพระสงฆ์และการปฏิบัติศาสนกิจ อีกทั้งยังเป็นภาระต่องบประมาณด้านสุขภาพของประเทศ การดูแลสุขภาพของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติดูแลกิจกรรมด้าน สุขภาพของตนเอง เกี่ยวกับสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยและการรักษาโรค และการปฏิบัติต่อตนเองหลังได้รับการบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การรู้จักสร้างนิสัยที่ดีในการเสริมสุขภาพหรือสุขภาวะ หรือดูแลสุขภาพของตนเองให้สมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งกาย ใจ อารมณ์ และปราศจากโรคภัย นั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี (พระครูประกาศสิริธรรม (เกษม สุวณฺโณ, 2560 : 25)

การดูแลสุขภาพพระสงฆ์เพื่อป้องกันหรือลดความเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ได้แก่ การถวายความรู้การดูแลสุขภาพแก่พระสงฆ์เกี่ยวกับอาหารสุขภาพ การให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับอาหารที่ใส่บาตร ทำบุญ และการอบรมพระภิกษุสามเณรหรือพระอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพประจำวัด (อสว.) เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ เป็นต้น สอดคล้องกับธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ แห่งชาติ มีแนวคิดหลักในการส่งเสริมให้พระสงฆ์ดูแลสุขภาพตนเองตามหลักพระธรรมวินัยชุมชนและสังคมดูแลอุปฐากพระสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัยและให้พระสงฆ์มีบทบาทในการเป็นผู้นำด้านสุขภาวะชุมชนและสังคม (สถานการณ์สุขภาพพระสงฆ์, 2557)

การเดินจงกรม เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เหมาะสมกับคนทุกเพศทุกวัย จงกรม แปลว่า “เดินก้าวไป” คือ การเดินก้าวไปโดยมีสติกำกับกับการเคลื่อนไหว เพราะเป็นการฝึกจิตอย่างหนึ่งในทางพระพุทธศาสนา การเดินจงกรม นั้นให้คุณประโยชน์ทั้งทางด้านการบริหารกาย และการบริหารจัดการ พระอาจารย์กรมฐานที่มีชื่อเสียงหลายท่านของไทย เช่น พระราชสิทธิญาณมงคล พระธรรมธีรราชมหามุนี หลวงพ่อเทียน จิตสโร เป็นต้น ทุกรูปล้วนแล้วสอนปฏิบัติด้วยการเดินจงกรมทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนอริยาบถ คลายความปวดเมื่อยและเพื่อฝึกจิตเป็นสำคัญ การเดินจงกรมจึงเป็นทั้งการปฏิบัติธรรมและการบริหารกายที่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย การเดินจงกรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา พระพุทธองค์ทรงเน้นการเดินจงกรมก่อนจะนั่งกรรมฐานก็เพราะว่าการเดินจงกรมนั้นก่อให้เกิดสมาธิได้เร็วและสมาธิสามารถตั้งอยู่ การเจริญสติในการเดินจงกรมให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้ปฏิบัติเมื่อเดินอยู่ย่อมรู้ว่าเดินอยู่ แสดงถึงการรับรู้สภาวะเดิมที่เป็นการยกย้างและเหยียบซึ่งเกิดในปัจจุบันขณะโดยปราศจากตัวตนเราของเขาพระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการเดินจงกรมว่ามีอานิสงส์ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้อดทนต่อการเดินทางไกล 2) เป็นผู้อดทนต่อการบำเพ็ญเพียร 3) เป็นผู้มีความอดทน 4) อาหารที่กิน ดื่ม เคี้ยว ล้มแล้วย่อยได้ง่าย และ 5) สมาธิที่ได้เพราะการเดินจงกรมตั้งอยู่ได้นาน

การประยุกต์รูปแบบการเดินจงกรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีการดำเนินสมณเพศของพระภิกษุสงฆ์ เนื่องจากเป็นการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ประกอบกับการศึกษาทางการแพทย์พบว่า การเดินที่มีจังหวะและระยะเวลาที่เหมาะสมช่วยเพิ่มการเผาผลาญพลังงาน ลดความเสี่ยงของโรคหัวใจและหลอดเลือด ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด และเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและกระดูก การเดินจงกรมเป็นอริยาบถหนึ่งของการปฏิบัติสมาธิ การเดินจงกรมช่วยให้ร่างกายผ่อนคลาย การเปลี่ยนท่าทางการทำสมาธิ ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว เป็นการกระตุ้นช่วยทำให้ทำงานได้สมบูรณ์ดีขึ้น (วริยา ชินวรรโณ (และคนอื่น ๆ), 2537 : 54) อีก

ทั้งการเดินจงกรมยังช่วยลดความเครียด เพิ่มสมาธิ และส่งเสริมสุขภาพจิต การพัฒนาพุทธนวัตกรรมเพื่อการเดินจงกรมที่ผสมผสานองค์ความรู้ทั้งสองด้านจะช่วยให้เกิดรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับพระสงฆ์สามารถปฏิบัติได้จริงและยั่งยืน

จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ประชากรจำนวน 1,296,013 คน เป็นเพศชาย จำนวน 641,883 คน เพศหญิง จำนวน 654,130 คน ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 97.72 มีวัด 1,541 แห่ง พระสงฆ์ 7,944 รูป สามเณร 908 รูป นอกจากนั้นนับถือศาสนาอื่นๆ เช่น ศาสนาคริสต์ อิสลาม ซิกข์ จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าพระสงฆ์ในพื้นที่ประสบปัญหาสุขภาพคล้ายคลึงกับพระสงฆ์ในภูมิภาคอื่น การพัฒนาพุทธนวัตกรรมการเดินจงกรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากเพื่อพัฒนาเป็นจังหวัดต้นแบบในการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ด้วยวิธีการเดินจงกรมที่สามารถขยายผลไปยังพื้นที่อื่นต่อไป

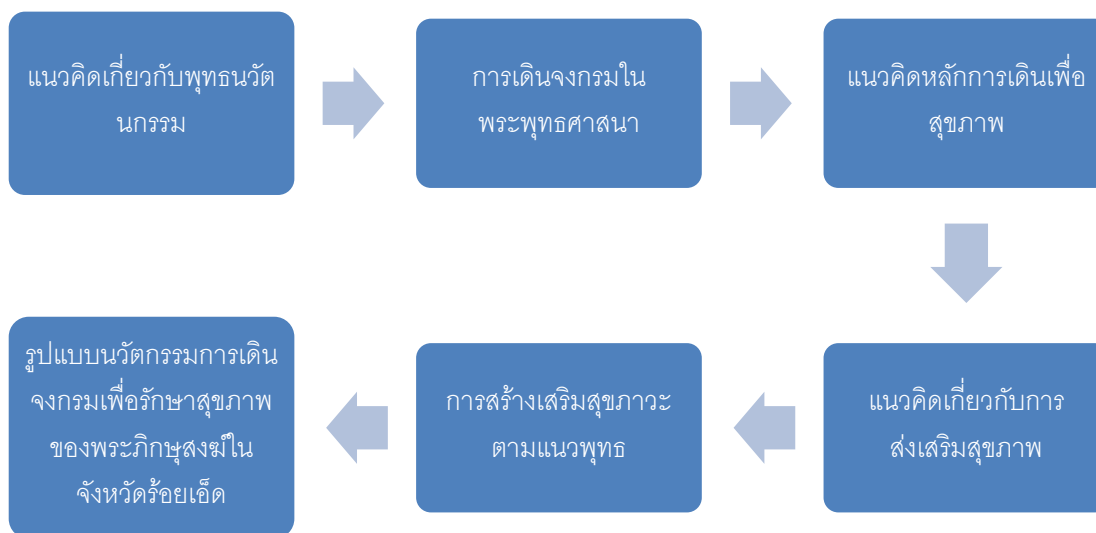
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมควบคู่กับแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อนำเสนอพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” จากการทบทวน แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยวิจัยเป็นรูปแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

เชิงประมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงประมาณ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม (Questionnaire)

เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นแบบพรรณนา

เลือกบุคคลสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีลักษณะเป็นการสนทนา ถก แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาที่กำหนดหัวข้อเฉพาะบางประเด็นของผู้จัด (Organizer) โดยกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมประมาณ 10 คน ซึ่งเรียกว่าเป็น Participants โดย Respondents ผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้รับการคัดเลือก (Screen) ตามเงื่อนไขมาอย่างดีเพื่อนำมาประกอบในการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด การสัมภาษณ์ สนทนากลุ่มแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. พระวิปัสสนาในจังหวัดร้อยเอ็ด 5 รูป
2. นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา 2 ท่าน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพ 3 ท่าน
4. กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ 20 รูป

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหาเอกสารผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธนวัตนกรรม การเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา แนวคิดหลักการเดินเพื่อสุขภาพ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ หลักการสร้างเสริมสุข

ภาวะตามแนวพุทธ โดยศึกษาจากฐานข้อมูลแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) คือคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาหรือฎีกา ชั้นรองลงมา ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่หนังสือเอกสาร บทความวิทยานิพนธ์ และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้วิจัยได้กำหนดวัดในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) วัดในเขตอำเภอเมืองสรวง 3 วัด 2) วัดในอำเภออาจสามารถ 3 วัด 2) วัดในเขตอำเภอเสลภูมิ 3 วัด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ และทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง พุทธนวัตกรรมการบริหาร การเดินทางกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

4. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดสอบใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ดำเนินการวิจัยเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

6. สร้างเครื่องมือ

7. ปรับปรุงแก้ไข

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire Research) และแบบสัมภาษณ์ (Quantitative Research) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ พุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินทางกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางกรม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาพุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินทางกรม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หลังจากแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) การเก็บรวบรวมเอกสารข้อมูลผู้วิจัยศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความงานวิจัยเอกสารสิ่งพิมพ์และพระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและอื่นๆ และการเก็บข้อมูลในเชิงเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิง ลึก (In-depth Interview) ส่วนตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์

2. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยให้แนบบแบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนประชากรที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจ้งหลักและเหตุผล เพื่อเป็นกรณีการศึกษาเท่านั้นเพื่อให้ทราบว่าในการตอบแบบสัมภาษณ์จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แต่อย่างใด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์คำตอบที่ได้จะเป็นความลับและนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

4. ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จำนวน 5 ท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรง และสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

5. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดและขอความร่วมมือถึงเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาส ที่จะเข้าไปแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

6. ผู้วิจัยเดินทางไปประสานงานกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง ที่เป็นเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะขอเข้าไปแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลว่าเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่าเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่าเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่าเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n=30)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	20 - 30 ปี	2	6.67
	31 - 40 ปี	5	16.67
	41 - 50 ปี	12	40.00
	51 - 60	9	30.00
	61 ปีขึ้นไป	2	6.66
	รวม	30	100.00
พรรษา	1-5 พรรษา	15	50.00
	6-10 พรรษา	6	20.00



	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
	11-15 พรรษา	4	13.33
	16-20 พรรษา	4	13.33
	21 พรรษาขึ้นไป	1	3.34
	รวม	30	100.00
วุฒิการศึกษาทางธรรม	นักธรรมตรี	1	3.33
	นักธรรมโท	9	30.00
	นักธรรมเอก	20	66.67
	อื่นๆ (โปรดระบุ.....)	0	0.00
	รวม	30	100.00
เปรียญธรรม	ประโยค 1-2	1	3.33
	ประโยค 3-5	1	3.33
	ประโยค 6-9	0	0.00
	อื่นๆ (โปรดระบุ ไม่มีเปรียญธรรม)	28	93.34
	รวม	30	100
วุฒิการศึกษาทางโลก	ประถมศึกษา	5	16.67
	มัธยมศึกษา	18	60.00
	ปริญญาตรี	5	16.67
	ปริญญาโท	0	0.00
	ปริญญาเอก	2	6.66
	อื่นๆ (โปรดระบุ.....)	0	0.00
	รวม	30	100
ตำแหน่งทางคณะสงฆ์	เจ้าอาวาส	8	26.67
	รองเจ้าอาวาส	0	0.00
	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	2	6.67
	พระลูกวัด	18	60.00
	อื่นๆ (โปรดระบุ เลขานุการจต.)	2	6.66
	รวม	30	100

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “พุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” จำแนกได้ดังนี้

อายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 12 รูป คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 9 รูป คิดเป็นร้อยละ 30.00 ถัดมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 5 รูป คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมามีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.66 ตามลำดับ

พรรษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพรรษา 1-5 พรรษา จำนวน 15 รูป คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามี 6-10 พรรษา จำนวน 6 รูป คิดเป็นร้อยละ 20.00 ถัดมามี 11-15 พรรษา จำนวน 4 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.33 ถัดมามี 16-20 พรรษา จำนวน 4 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.33 สุดท้ายผู้ที่มิ 21 พรรษาขึ้นไป จำนวน 1 รูป คิดเป็นร้อยละ 3.34 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษาทางธรรม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม นักธรรมเอก จำนวน 20 รูป คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมานักธรรมโท จำนวน 9 รูป คิดเป็นร้อยละ 30.00 ถัดมามีนักธรรมตรี จำนวน 1 รูป คิดเป็นร้อยละ 3.33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เปรียญธรรม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเปรียญธรรมประโยค 1-2 จำนวน 1 รูป คิดเป็นร้อยละ 3.33 รองลงมา ประโยค 3-5 จำนวน 1 รูป คิดเป็นร้อยละ 3.33 ไม่มีเปรียญธรรม จำนวน 28 รูป คิดเป็นร้อยละ 93.33 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษาทางโลก จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาทางโลก มัธยมศึกษา มีจำนวน 18 รูป คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาปริญญาตรี มีจำนวน 5 รูป คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประถมศึกษา มีจำนวน 5 รูป คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปริญญาเอก มีจำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.66 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งทางคณะสงฆ์ พระลูกวัด มีจำนวน 18 รูป คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาเจ้าอาวาส มีจำนวน 8 รูป คิดเป็นร้อยละ 26.67 ผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีจำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.67 อื่นๆ มีจำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.66 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาหลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา

(n=30)

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินจงกรม	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินจงกรม	3.38	0.82	ปานกลาง
2. ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเดินจงกรม	3.69	0.76	มาก
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ	3.52	0.74	มาก
รวม	3.53	0.72	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การศึกษาหลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ =3.53 S.D. =0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินจงกรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเดินจงกรมและด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

(n=30)

พุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรม	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเหมาะสมของนวัตกรรม	4.17	0.71	มาก
2. ประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกาย	4.28	0.70	มาก
3. ประโยชน์ต่อสุขภาพจิต	4.36	0.79	มาก
4. ความสามารถในการนำไปปฏิบัติ	4.07	0.77	มาก
5. ความต้องการและข้อเสนอแนะ	4.28	0.74	มาก
รวม	4.23	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}=3.23$ S.D. =0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อจำกัดในการนำพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมไปปฏิบัติ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อจำกัดในการนำพุทธนวัตกรรมกายบริหาร	จำนวน
1	พระสงฆ์บางรูปอาจมีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปวดข้อ หรือน้ำหนักตัวมาก ทำให้การปฏิบัติการเดินจงกรมต่อเนื่องเป็นเวลานานเป็นไปได้ยาก	6
2	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเดินจงกรมที่ถูกต้อง ทำให้การปฏิบัติไม่เกิดประโยชน์เต็มที่	5
3	พื้นที่ในวัดบางแห่งไม่เอื้ออำนวย เช่น ทางเดินไม่ร่มรื่น ขรุขระ หรือมีสิ่งกีดขวาง	6
4	ภารกิจด้านศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น งานพิธี งานศพ ทำให้มีเวลาน้อยต่อการฝึกอย่างสม่ำเสมอ	7
5	ขาดแรงจูงใจหรือการสนับสนุนเนื่องจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4

ตารางที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรม

ลำดับ	การพัฒนาและปรับปรุงพุทธนวัตกรรมกายบริหาร	จำนวน
1	จัดทำคู่มือหรือสื่อการสอน เช่น วีดีโอ แผ่นพับ เพื่อให้พระสงฆ์เข้าใจวิธีการเดินจงกรมที่ถูกต้อง	5

ลำดับ	การพัฒนาและปรับปรุงพุทธนวัตกรรมการบริหาร	จำนวน
2	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่พระสงฆ์ในแต่ละเขต/อำเภอ เพื่อเสริมสร้างทักษะและแก้ไขข้อสงสัย	4
3	พัฒนาพื้นที่ในวัดให้เหมาะสมกับการเดินจงกรม เช่น จัดทำทางเดินร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย	5
4	บูรณาการการเดินจงกรมเข้ากับกิจวัตรประจำวัน เช่น เดินก่อนหรือหลังทำวัตร เพื่อให้ปฏิบัติได้ต่อเนื่อง	6
5	มีการวิจัยและเก็บข้อมูลผลลัพธ์ด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อนำมาปรับปรุงนวัตกรรมการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	7

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน
1	ควรเผยแพร่แนวทางพุทธนวัตกรรมการบริหารนี้ไปยังจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้พระสงฆ์และประชาชนได้ประโยชน์ร่วมกัน	8
2	ภาครัฐและหน่วยงานทางศาสนาควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาและขยายผลโครงการ	6
3	ควรเชื่อมโยงการเดินจงกรมเข้ากับการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน เช่น การควบคุมโรคเรื้อรัง ความดัน เบาหวาน	5
4	ส่งเสริมให้พระสงฆ์เป็นแบบอย่างแก่ญาติโยมในการใช้การเดินจงกรมเพื่อสุขภาพกายและใจ	4
5	ควรบันทึกองค์ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงของพระสงฆ์ เพื่อนำไปพัฒนาสื่อการเรียนรู้ต่อไป	5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง พุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำผลที่พบจากการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาหลักการเดินจงกรมในพระพุทธศาสนา ด้านความรู้และความเข้าใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์มีความรู้เกี่ยวกับการเดินจงกรมในระดับปานกลาง แต่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์และวิธีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้พระสงฆ์จำนวนมากจะไม่ได้รับการศึกษาเชิงลึกด้านวิชาการเกี่ยวกับการเดินจงกรม แต่การรับรู้จากประสบการณ์ตรงและการปฏิบัติในวิถีสงฆ์ช่วยให้ตระหนักถึงคุณค่าทางกายและจิตของการเดินจงกรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Experiential Learning) ที่การลงมือทำช่วยเสริมสร้างความเข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิสุทธิญาณเมธี (2559: 89) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการเดินจงกรมในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา” พบว่า การเดินจงกรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา พระพุทธองค์ทรงเน้นการเดิน

จงกรมก่อนจะนั่งกรรมฐานก็เพราะว่าการเดินจงกรมนั้นก่อให้เกิดสมาธิได้เร็วและสมาธิสามารถตั้งอยู่ได้นานกว่าการนั่งกรรมฐาน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การพัฒนาพุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านประโยชน์ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต พระสงฆ์เห็นตรงกันว่า การเดินจงกรมก่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพทั้งสองด้าน โดยสุขภาพกาย ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ การไหลเวียนโลหิตที่ดีขึ้น ลดอาการปวดหลังและข้อ รวมถึงช่วยควบคุมน้ำหนัก ขณะที่สุขภาพจิตพบว่าช่วยลดความเครียด เพิ่มสมาธิ สติ และความสงบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านจิตวิทยาสุขภาพที่ชี้ว่าการออกกำลังกายแบบมีสติ (Mindful Exercise) สามารถส่งผลเชิงบวกทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจรรยา สุทธิญาณ (2543:43) ได้เขียนหนังสือเรื่อง “พระพุทธศาสนากับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม” โดยมุ่งศึกษาแนวคิดเรื่องการดูแลสุขภาพตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ซึ่งพยายามแสวงหาจากประวัติการดูแลสุขภาพส่วนพระองค์ของพระพุทธเจ้า การดูแลสุขภาพของพระอรหันต์ พุทธสาวกแต่ละท่านยามอาพาธ พุทธจริยาและสาวกจริยาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพผู้ป่วยระยะต่างๆ สมาธิภาวนากับการดูแลสุขภาพผู้ป่วย บทธรรมเพื่อการดูแลสุขภาพที่จะนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน และแนวความคิดพระพุทธศาสนาที่มีอยู่ในแพทย์แผนไทย

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการบริหารการเดินจงกรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเหมาะสมของนวัตกรรมการเดินจงกรมได้รับการประเมินว่าเหมาะสมกับพระสงฆ์ เนื่องจากสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา ไม่ซับซ้อน และสามารถปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับบริบทของวัดและกิจวัตรสงฆ์ที่ต้องการกิจกรรมเสริมสุขภาพที่เรียบง่ายและไม่ขัดต่อพระวินัย มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพรสิทธิ์ เตชปัญโญ (พรมพิมาย)(2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาความเข้าใจเรื่องการเดินจงกรมในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาของอุบาสก อุบาสิกา วัดห้วยนเรศวรอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม” พบว่า ความเข้าใจต่อการเดินจงกรมในภาพรวม และการกำหนดสติรู้ชัดในขณะกำหนดยืนยก สั้นยก ย่างลง ถูก กัด และการกำหนดกลับ พบว่าอยู่ในระดับมาก และพบว่า การกำหนดยกสั้นมีระดับความเข้าใจสูงที่สุด ส่วนการกำหนดกดนั้นพบว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุด การเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการเดินจงกรมในภาพรวม พบว่าอุบาสกมีความเข้าใจในการเดินจงกรมที่สูงกว่าอุบาสิกา อุปสรรคของความเข้าใจเรื่องการเดินจงกรม การกำหนดอาการเดินและการกำหนดอาการกลับ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการทราบวิธีการกำหนดสติและขั้นตอนในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถยืนได้สงบนิ่งและต้องการให้ลดเวลาขึ้นเพื่อบรรเทาเวทนามจากการปวดหลังปวดเท้าและ ปวดข้อเท้าและเกิดการเกร็งตัว

4. ด้านข้อจำกัดและเงื่อนไขการปฏิบัติ แม้จะพัฒนาดังกล่าวจะมีประโยชน์ แต่ยังมีข้อจำกัด เช่น พระสงฆ์บางรูปมีปัญหาสุขภาพด้านข้อหรือโรคประจำตัว พื้นที่ในวัดบางแห่งไม่เหมาะสม รวมถึงภารกิจด้านศาสนกิจที่มากอาจทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพตามชุมชน (Community-based Health Promotion) ที่ชี้ว่าการสร้างสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติยั่งยืน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต สุวรรณวัฒน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลการฝึกเดินจงกรมที่มีต่อการทรงตัวของผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า ผลการฝึกเดินจงกรมที่มีต่อการทรงตัวของผู้สูงอายุ เป็นเวลา 8 สัปดาห์ พบว่าผู้สูงอายุในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเวลาในการทรงตัว หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และสัปดาห์ที่ 8 ดีขึ้นกว่าก่อนการฝึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าค่าเฉลี่ยเวลาในการ

ทรงตัวของกลุ่มทดลองดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังการฝึกเดินจงกรมหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 สรุปได้ว่า การฝึกเดินจงกรมตามโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทำให้การทรงตัวของผู้สูงอายุดีขึ้น

5. ด้านการพัฒนาและการขยายผล ผลการวิจัยยังชี้ว่าการเดินจงกรมในลักษณะกายบริหารสามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมหรือคู่มือการปฏิบัติได้ ทั้งในหมู่พระสงฆ์และประชาชนทั่วไป ซึ่งจะช่วยสร้างเครือข่ายสุขภาพเชิงพุทธในระดับจังหวัดและภูมิภาค อันเป็นการบูรณาการธรรมะเข้ากับการดูแลสุขภาพพร้อมสมัย ทำให้นวัตกรรมนี้มีศักยภาพต่อการประยุกต์ใช้ในสังคมไทยปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ เสาประเสริฐสุข (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธวิธีบรรเทาทุกข์ยามเจ็บป่วย” ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าทรงมีแนวทางในการแก้ปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วย 2 แนวทางใหญ่ ๆ คือ การป้องกันและการรักษาโรค วิธีป้องกัน ทรงใช้หลักปฏิบัติต่างๆ ในกายดูแลรักษาสุขภาพอนามัยทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ วิธีการรักษา ทรงใช้กรรมวิธีตามแบบทั่วไปและการใช้พระธรรมโอสภ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพุทธนวัตกรรมกายบริหารการเดินจงกรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายดังนี้

1.1 หน่วยงานด้านพระพุทธศาสนาและสาธารณสุขควรบรรจุ “การเดินจงกรมเชิงกายบริหาร” เป็นหนึ่งในแนวทางการส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ระดับจังหวัดและระดับประเทศ

1.2 สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรหรือคู่มือมาตรฐานสำหรับการฝึกเดินจงกรมเชิงสุขภาพ เพื่อใช้เป็นต้นแบบในวัดและศูนย์อบรมต่าง ๆ

1.3 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการปรับปรุงพื้นที่วัดให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการเดินจงกรม เช่น ทางเดินร่มรื่น สะอาด และปลอดภัย

1.4 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนา โรงพยาบาล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนโครงการสุขภาพพระสงฆ์เชิงบูรณาการ

1.5 ผลักดันให้การเดินจงกรมในฐานะพุทธนวัตกรรมเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถเผยแพร่ไปยังชุมชน เพื่อสร้างสุขภาวะเชิงพุทธร่วมกันระหว่างพระสงฆ์และประชาชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลลัพธ์ระยะยาวของการเดินจงกรมต่อสุขภาพพระสงฆ์ เช่น ภายใน 6 เดือน – 1 ปี เพื่อดูผลต่อโรคเรื้อรัง ความดันโลหิต หรือเบาหวาน

2.2 ควรเปรียบเทียบผลการเดินจงกรมกับการออกกำลังกายรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับพระสงฆ์ เช่น โยคะ หรือไทเก็ก เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมในแต่ละบริบท

2.3 ศึกษาความแตกต่างด้านผลลัพธ์ระหว่างพระสงฆ์แต่ละช่วงอายุหรือกลุ่มโรค เพื่อปรับวิธีการเดินจงกรมให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2.4 วิจัยในมิติของญาติโยม เพื่อดูว่าเมื่อพระสงฆ์ปฏิบัติเป็นแบบอย่าง จะส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนอย่างไร

2.5 ควรพัฒนาตัวชี้วัดเชิงประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อติดตามผลของพุทธนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

กรมการแพทย์.(5559).กรมการแพทย์เปิดตัวโครงการพัฒนาการดูแลสุขภาพของพระสงฆ์ สามเณรทั่วประเทศ.

สารกรมการแพทย์, 21(5): 3.

พระครูประกาศสิริธรรม (เกษม สุวณโณ).(2560).การศึกษาสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตชุมชนท่าอิฐ วัด
แสงสิริธรรม ตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรสิทธิ์ เตชปญโญ (พรมพิมาย) .(2558).ศึกษาความเข้าใจเรื่องการเดินทางในการปฏิบัติวิปัสสนา
ภาวนาของอุบาสกอุบาสิกาวัดห้วยแรศวรอำเภอยะรัง จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

พระมหาจรรยา สุทธิญาณโณ.(2543).พระพุทธศาสนากับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม. สงขลา : คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พระวิสุทธิญาณเมธี (ไพฑูรย์ กตปญโญ).(2555).ศึกษาการเดินทางในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูชิต สุวรรณวัฒน์.(2550).ผลการฝึกเดินทางที่มีต่อการทรงตัวของผู้สูงอายุ. วิทยาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา.กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โรงพยาบาลสงฆ์.(2561).สถานการณ์สุขภาพพระสงฆ์ปี.2557.สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2567 จาก
<https://www.priest-hospital.go.th/index.php>.

วริยา ชินวรรณและคณะ.(2537).สมาธิในพระไตรปิฎก : วิวัฒนาการการตีความคำสอนเรื่องสมาธิใน
พระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัยวรรณ เลาประเสริฐสุข.(2546).การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธวิธีบรรเทาทุกข์ยามเจ็บป่วย. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์
Developing Teaching Media Production Skills with Canva Animation
for Teachers in Buriram

อรนุช ศรีคำ
ชนิสรา ไกรสิทธิ์
พรรณนันท ชินศิริพันธุ์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Oranut Srikham
Chanitsara Kraisee
Tassanan Chinsiriphan
Faculty of Education, Buriram Rajabhat University
Email: oranut.sk@bru.ac.th

รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 18 พฤศจิกายน 2568
Received: October 11, 2025; Revised: November 13, 2025; Accepted: November 18, 2025

บทคัดย่อ

การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน 2) พัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation 3) ประเมินติดตามผลการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวน 360 คน และครูที่สนใจเข้าร่วมพัฒนาทักษะการผลิตสื่อ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถาม 2. แบบประเมินสื่อการสอน 3. แบบประเมินติดตามผลการใช้สื่อ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจัดลำดับความสำคัญ Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) และสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอนสำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีสภาพการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อการสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความพร้อมของสื่อการสอน (PNI_{Modified} = 0.26) รองลงมาเป็นด้านความทันสมัยของสื่อการสอน และการนำสื่อมาใช้ในห้องเรียน (PNI_{Modified} = 0.19) และด้านความหลากหลายของสื่อการสอน (PNI_{Modified} = 0.18) 2) ผลการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = .68) 3) ผลการติดตามการพัฒนาครูหลังได้รับการอบรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = .46)

คำสำคัญ : ทักษะการผลิตสื่อ; การผลิตสื่อการสอน; แคนวาแอนิเมชัน

Abstract

Development of Teaching Media Production Skills with Canva Animation for Teachers in Buriram Province. The objectives of this study were: 1) to study teachers' teaching practices regarding the use of teaching media; 2) to develop teaching media production skills with Canva Animation; and 3) to evaluate and monitor the use of teaching media with Canva Animation. The data providers regarding teaching management conditions were teachers under the Secondary Education Service Area Office of Buriram Province, using simple random sampling, totaling 360 people, and teachers who were interested in participating in the development of media production skills, totaling 66 people. The research instruments included: 1. Questionnaires; 2. Teaching Media Evaluation Forms; and 3. Media Use Evaluation Forms. The research statistics used included data analysis using the modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) and basic statistics including means and standard deviations.

The results of the study revealed that: 1) The teaching management conditions of teachers regarding the use of teaching media for teachers in Buriram Province found that the teaching management conditions with current teaching media were at a high level, but still lower than the desired conditions in every aspect, especially the readiness of teaching media (PNI_{Modified} = 0.26), followed by the modernity of teaching media and the use of media in the classroom (PNI_{Modified} = 0.19), and the diversity of teaching media (PNI_{Modified} = 0.18). 2) The results of developing teaching aid production skills with Canva Animation for teachers in Buriram Province revealed that overall results were at a high level ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = .68) 3) The results of following up on teacher development after training revealed that overall results were at the highest level ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = .46)

Keywords: Media Production Skills; Production of teaching media; Canva Animation

บทนำ

ยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันทำให้การเรียนการสอนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในรูปแบบของสื่อต่างๆ ทั้งวีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน รวมไปถึงแอปพลิเคชัน โดยการใช้สื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาสื่อการสอนในรูปแบบแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟน โดยเป็นอีกช่องทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่จำกัด อีกทั้งยังสะดวกผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ทุกที่ตามต้องการ จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม (กรกนก คลังบุญครอง. 2555: 13) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีในรูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classes) มาใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งแบ่งปันความรู้ความชำนาญ และทักษะความสามารถต่างๆ ร่วมกัน

การส่งเสริมให้ผู้สอนมีทักษะการผลิตสื่อการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสื่อการสอนถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และตามเป้าหมาย

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ 1) สร้างคุณภาพคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้ ด้วยความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม 2) คนไทยเป็นคนดีมีคุณธรรม และ 3) สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนภรณ์ จันทรา, กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ และภราดร เสถียรไชยกิจ. 2564: 303) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูให้มีสมรรถนะทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยภาษาและดิจิทัล สามารถปรับวิธีการเรียนการสอนและการใช้สื่อ ที่ทันสมัย ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องเป็นผู้คิด ผู้สร้างและออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการนำสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีเนื้อหาที่น่าสนใจ มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียน สื่อการเรียนรู้จึงเป็นสื่อกลางที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของครูผู้สอน (ชินวัจน์ งามวรรณกร. 2562 : 2-3)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579) ให้ความสำคัญว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและเหมาะสมกับกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษานั้นมีความสำคัญ สามารถสร้างความได้เปรียบเพื่อ การแข่งขันอย่างมั่นคงในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับอัตลักษณ์ของประเทศ โดยให้ระบบการศึกษาเป็น กลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ หรือเรียกว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1-4)

ปัจจุบันรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนได้เปลี่ยนแปลงไปมากด้วยปัจจัยที่หลากหลายผู้เรียนไม่ เพียงแต่ได้เรียนแค่ในห้องสี่เหลี่ยมเท่านั้น ที่มีครูยืนสอนหน้าชั้นและจดตามที่ครูบอกเช่นในอดีตแต่มีรูปแบบ การ จัดการศึกษาในปัจจุบันที่หลากหลาย มีสื่อในรูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้โดยเฉพะอย่างยิ่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา ครูผู้สอนต้องมีประสบการณ์ในการ จัดการ เรียนรู้แบบใหม่สร้างสีสัน ดึงดูดความสนใจเปิดโลกการเรียนรู้ที่กว้างไกลให้กับนักเรียนด้วยการเลือกใช้ สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จึงมีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเข้ากับกับเนื้อหาสาระทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะของ ระบบดิจิทัล การจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษาจึงต้องมีการสนับสนุนจากหลายฝ่าย โรงเรียนควรส่งเสริมให้ ครูได้รับความรู้ในการจัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (อัครา ประเสริฐสิน, เทพสุตา จิวตระกูล และจอย ทองกล่อมศรี. 2560 : 85-86)

จังหวัดบุรีรัมย์มีบริบทในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่ชุมชนเมือง พื้นที่ชนบท และพื้นที่ ชายแดนบางส่วน ครูจำนวนหนึ่งยังมีข้อจำกัดด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อผลิตสื่อการ สอน การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ หรือการสร้างเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อรูปแบบการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยเฉพาะความจำเป็นในการนำนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศ

เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนการสอนในจังหวัดบุรีรัมย์ก็เช่นเดียวกัน ได้มีการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟน รวมทั้งห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classes) มาใช้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการศึกษายุคดิจิทัล การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นความสนใจ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น ซึ่งจากรายงานปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 กล่าวว่า กลุ่มเด็กวัยเรียน ยังมีปัญหาด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เด็กวัยเรียนของไทยส่วนใหญ่มี IQ ที่ต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากล ขณะที่ EQ มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับปกติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 68)

สื่อการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาและเติมเต็มศักยภาพการเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยในปัจจุบันนี้ Canva เป็นเครื่องมือที่นิยมนำมาใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับการออกแบบกราฟิก สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมัลติมีเดียหรืองานต่าง ๆ ได้อย่างง่ายมีขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ดังนั้นครูผู้สอนสามารถออกแบบสื่อการเรียนการสอนได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ ด้วยรูปแบบที่ทันสมัย กระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้เป็นอย่างดี และเข้าถึงเนื้อหาความรู้ ได้ง่ายเกิดการเรียนรู้ด้วยภาพ และสนุกสนานกับการเรียน จากความสำคัญที่กล่าวมาเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะเพื่อพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นการพัฒนาครูให้สามารถออกแบบสื่อการเรียนการสอนได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพด้วยรูปแบบที่ทันสมัย กระตุ้นความสนใจของนักเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พัฒนาการในด้านการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และง่ายต่อความเข้าใจมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน
2. เพื่อพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อประเมิน ติดตามผลการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์

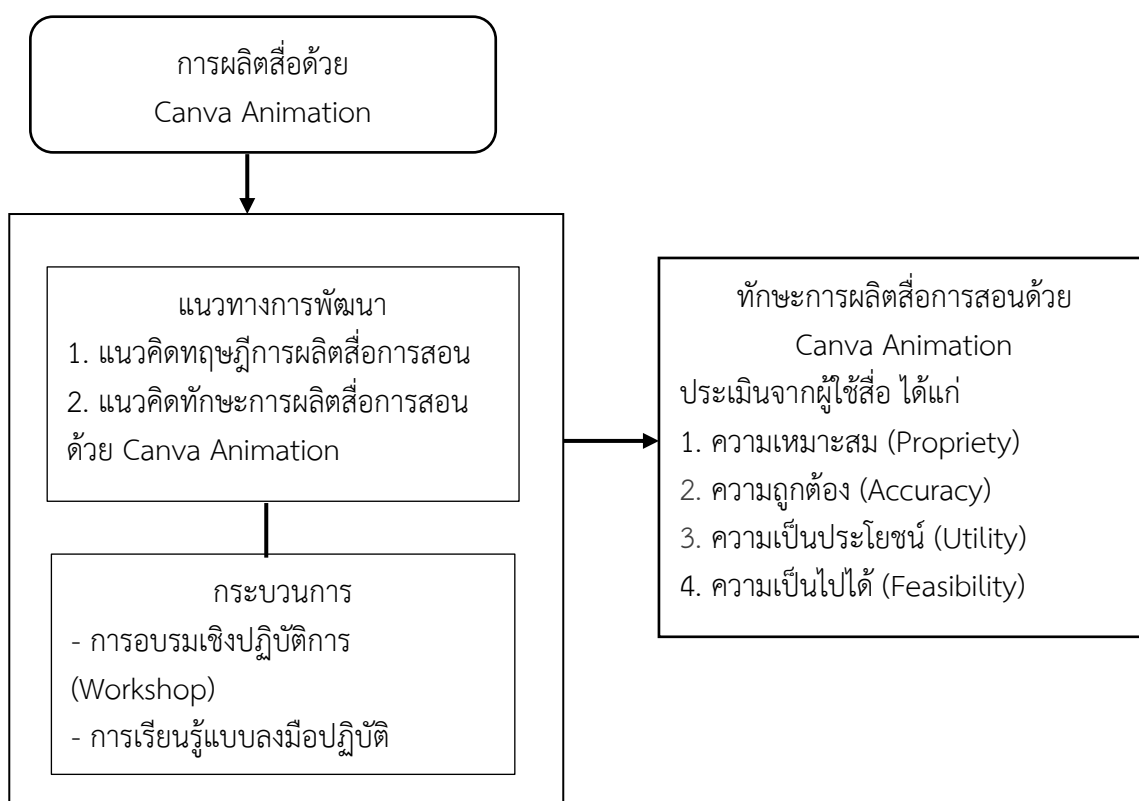
การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation ในครั้งนี้ เน้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการผลิตสื่อการสอนที่ดีขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า สื่อการสอนเป็นเครื่องมือที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดตามทฤษฎีการพัฒนา ทักษะการผลิตสื่อการสอน จากแนวคิดของ วัชรพล วิบูลยศรีน (2556), สำเนา หมั่นแจ่ม (2558), Edgar Dale (1969) โดยกระบวนการออกแบบการผลิตสื่อที่ชัดเจนและมีระบบตั้งแต่การเตรียมข้อมูล การวางแผนการออกแบบ จนถึง การนำไปใช้และการประเมินผล เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด การออกแบบสื่อควรพิจารณาความน่าสนใจของข้อมูล รวมถึงรูปแบบที่ใช้งานง่ายและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการติดตามผลและปรับปรุงสื่อให้สอดคล้องกับความหลากหลาย ของผู้เรียนจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องตามแนวคิดของ อนุพันธ์ ฉลุธทอง และบุญรัตน์ แผลงศรี (2567), ดุสิต ขาว

เหลือ และอภิชาติ อนุกุลเวช. (2562). รัตนภรณ์ จันทรา กฤษมันต์ วัฒนารงค์ และภราดร เสถียรไชยกิจ (2564) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการผลิตสื่อที่ประกอบด้วย 1) Action (การกระทำ) คือ การสำรวจและค้นหาข้อมูล เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการผลิตสื่อการสอน 2) Active (สร้างองค์ความรู้) คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ การอธิบายและลงข้อสรุปร่วมกันถึง หลักการและวิธีการผลิตสื่อการสอน 3) Application (การประยุกต์ใช้) คือ ชี้นำไปประยุกต์ใช้ โดยการพยายามลงมือปฏิบัติ หรือออกแบบสื่อการสอน และ 4) Assessment (การประเมิน) เป็นการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินการ ผลิตสื่อการสอนซึ่งเป็นการประเมินผลการผลิตสื่อ การสอนของผู้เรียนที่ได้ออกแบบ และผลิตสื่อการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการเชิงวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งเหมาะสมกับการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,008 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 66 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. 2567: 6-9)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973: 727) ที่ระดับค่าความคาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการเก็บข้อมูลจึงได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวนทั้งสิ้น 360 คน การวิจัยนี้จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 66 คน ที่สนใจเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (Index of Item Objective Congruence) จากการตรวจสอบ พบว่า ผ่านการพิจารณาทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธี Item total Correlation มีค่าตั้งแต่ 0.36- 0.73 และหาความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.97

2.2 แบบประเมินสื่อการสอนด้วย Canva Animation ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของภาพและเสียง ความสัมพันธ์ของแอนิเมชันกับเนื้อหา การวางโครงสร้างของเนื้อหา และความน่าสนใจของการนำเสนอ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (Index of Item Objective Congruence) จากการตรวจสอบ พบว่า แบบประเมินผ่านการพิจารณาทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00

2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (Index of Item Objective Congruence) จากการตรวจสอบ พบว่า ผ่านการพิจารณาทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธี Item total Correlation มีค่าตั้งแต่ 0.64- 0.93 และหาความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอนโดยการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่อการใช้สื่อประกอบการสอน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบออนไลน์ด้วย Google Form

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลการตอบคำถาม เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ระยะที่ 2 อบรมพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะเวลา 2 วัน รวม 14 ชั่วโมง รายละเอียด ดังนี้

วันที่ 1 แนะนำ Canva และการประยุกต์ใช้ในงานสื่อการสอน การออกแบบสื่อการสอนเชิงสร้างสรรค์ด้วย Canva การสร้างภาพเคลื่อนไหว และฝึกปฏิบัติการออกแบบสื่อการสอนแบบอินเทอร์แอคทีฟ

วันที่ 2 ฝึกปฏิบัติการพากย์เสียงและใส่เอฟเฟกต์ใน Canva Animation นำเสนอสื่อการสอนที่พัฒนาขึ้นและรับข้อเสนอแนะ ปรับปรุงสื่อการสอนที่พัฒนาขึ้นตามคำแนะนำของวิทยากร

3. ประเมินผลการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation จากผลงานของครูด้วยแบบประเมินสื่อการสอนด้วย Canva Animation

ระยะที่ 3 การติดตามผลการพัฒนาครูหลังได้รับการอบรมพัฒนา ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ติดตามผลการพัฒนาครูหลังได้รับการอบรมพัฒนาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน

2. ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผลการพัฒนาครู ผู้เข้ารับการอบรมด้วยแบบสอบถามผลหลังเข้ารับการอบรมโครงการ

3. วิเคราะห์ผลการประเมินความคิดเห็นผลการพัฒนาครูผู้เข้ารับการอบรม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558: 279) วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินสื่อการสอนด้วย Canva Animation และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554:163)

ผลการวิจัย

การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ นำเสนอตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการ ใช้สื่อประกอบการสอน

ข้อ ประเด็นพิจารณา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความพร้อมของสื่อการสอน	3.51	.82	4.42	.68	0.26	1
การนำสื่อการสอนมาใช้ในห้องเรียน	3.81	.76	4.52	.61	0.19	2
ด้านผลการใช้สื่อการสอนต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.01	.76	4.63	.53	0.15	4
ความหลากหลายของสื่อการสอน	3.86	.79	4.55	.59	0.18	3
ความทันสมัยของสื่อการสอน	3.86	.76	4.58	.56	0.19	2

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีสภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความพร้อมของสื่อการสอน (PNI Modified = 0.26) รองลงมาเป็นด้านความทันสมัยของสื่อการสอน และการนำสื่อมาใช้ในห้องเรียน (PNI Modified = 0.19) และด้านความหลากหลายของสื่อการสอน (PNI Modified = 0.18) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ผลการประเมินสื่อการสอน

ลำดับที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความเหมาะสมของภาพและเสียง	4.11	.89	มาก
2	ความสัมพันธ์ของแอนิเมชันกับเนื้อหา	3.62	.66	มาก
3	การวางโครงสร้างของเนื้อหา	4.06	.57	มาก
4	ความน่าสนใจของการนำเสนอ	4.18	.62	มาก
รวม		3.99	.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินสื่อการสอนด้วย Canva Animation ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .68) ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือด้าน ความน่าสนใจของการนำเสนอ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .62) รองลงมาเป็นความเหมาะสมของภาพและเสียง ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .89) และการวางโครงสร้างของเนื้อหา ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .57) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการติดตามการพัฒนาครูหลังได้รับการอบรม ข้อมูลดังตาราง
ตารางที่ 3 ผลการประเมินการติดตามการพัฒนาสื่อการสอนด้วย Canva

ลำดับที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความเหมาะสม		4.70	.47	มากที่สุด
1	Canva เป็นเครื่องมือที่ใช้งานง่ายและสะดวกต่อการออกแบบสื่อ	4.67	.47	มากที่สุด
2	เทมเพลตสำเร็จรูปของ Canva ช่วยลดเวลาในการผลิตสื่อการสอน	4.77	.42	มากที่สุด
3	Canva สามารถช่วยให้สื่อการสอนมีความสวยงามและดึงดูดผู้เรียน	4.81	.40	มากที่สุด
4	การออกแบบสื่อด้วย Canva สามารถตอบโจทย์การเรียนรู้การสอนที่ทันสมัย	4.68	.47	มากที่สุด
5	Canva สามารถใช้ผลิตสื่อการสอนที่มีความหลากหลาย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอ และโปสเตอร์	4.75	.43	มากที่สุด
6	Canva เหมาะสมสำหรับครู/อาจารย์และนักเรียนที่ไม่มีพื้นฐานด้านการออกแบบ	4.52	.64	มากที่สุด
7	การใช้ Canva ช่วยเพิ่มความสะดวกในการสร้างสื่อสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์	4.73	.45	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง		4.61	.58	มากที่สุด
8	การจัดวางองค์ประกอบใน Canva ส่งผลให้สื่อที่ผลิตมีความสมดุลและเข้าใจง่าย	4.62	.49	มากที่สุด
9	Canva มีเครื่องมือช่วยให้การจัดรูปแบบเนื้อหาถูกต้องและเป็นระเบียบ	4.69	.46	มากที่สุด
10	Canva ช่วยให้การแสดงข้อมูลเชิงภาพ เช่น แผนภูมิ หรืออินโฟกราฟิก มีความชัดเจนและแม่นยำ	4.69	.57	มากที่สุด
11	การใช้ Canva ช่วยให้การออกแบบสื่อมีความเป็นมืออาชีพและลดข้อผิดพลาดในการนำเสนอ	4.69	.46	มากที่สุด
12	Canva มีเครื่องมือช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ เช่น ตัวสะกด หรือการจัดวางเนื้อหา	4.49	.75	มาก
13	การใช้ Canva สามารถลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดในการผลิตสื่อ เช่น การจัดเรียงข้อความหรือรูปภาพผิดตำแหน่ง	4.45	.75	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์		4.74	.47	มากที่สุด
14	สื่อที่ผลิตด้วย Canva ช่วยให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจมากขึ้น	4.75	.52	มากที่สุด



ลำดับที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
15	Canva ช่วยให้การนำเสนอเนื้อหาในการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.71	.53	มากที่สุด
16	Canva ช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถออกแบบสื่อการสอนที่สร้างสรรค์ได้เอง	4.69	.46	มากที่สุด
17	สื่อที่ออกแบบด้วย Canva สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.70	.54	มากที่สุด
18	สื่อที่สร้างด้วย Canva สามารถนำไปใช้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เอกสาร, วิดีโอ, สื่อออนไลน์	4.73	.45	มากที่สุด
19	Canva ช่วยให้สามารถผลิตสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับได้ง่ายขึ้น	4.74	.45	มากที่สุด
20	โดยรวมแล้ว Canva เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการผลิตสื่อการสอน	4.86	.34	มากที่สุด
ความเป็นไปได้		4.75	.44	มากที่สุด
21	Canva เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิตสื่อการสอนได้จริง	4.84	.36	มากที่สุด
22	การใช้ Canva สามารถนำไปปรับใช้กับการเรียนการสอนได้ทุกระดับชั้น	4.79	.41	มากที่สุด
23	Canva สามารถใช้ผลิตสื่อการสอนได้ทั้งในรูปแบบเอกสารดิจิทัลและสื่อสิ่งพิมพ์	4.79	.41	มากที่สุด
24	Canva มีความพร้อมและรองรับการใช้งานได้บนอุปกรณ์หลากหลาย เช่น คอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟน	4.81	.40	มากที่สุด
25	Canva มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้กับการเรียนการสอนในหลากหลายสาขาวิชา	4.66	.48	มากที่สุด
26	การใช้ Canva ในการออกแบบสื่อสามารถทำได้โดยใช้เวลาที่เหมาะสมและไม่ยุ่งยากจนเกินไป	4.69	.54	มากที่สุด
27	โดยรวมแล้ว Canva มีความเป็นไปได้สูงในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยผลิตสื่อการสอนในระยะยาว	4.67	.47	มากที่สุด
รวม		4.70	.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินการติดตามการพัฒนาสื่อการสอนด้วย Canva ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = .44) รองลงมาเป็นด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = .47) และด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = .47) ตามลำดับ

สรุปผล

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีสภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความพร้อมของสื่อการสอน ($PNI_{Modified} = 0.26$) รองลงมาเป็นด้านความทันสมัยของสื่อการสอน และการนำสื่อมาใช้ในห้องเรียน ($PNI_{Modified} = 0.19$) และด้านความหลากหลายของสื่อการสอน ($PNI_{Modified} = 0.18$) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation สำหรับครูในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการประเมินสื่อการสอนด้วย Canva Animation ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, $S.D. = .68$) ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือด้าน ความน่าสนใจของการนำเสนอ ($\bar{x} = 4.18$, $S.D. = .62$) รองลงมาเป็นความเหมาะสมของภาพและเสียง ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = .89$) และการวางโครงสร้างของเนื้อหา ($\bar{x} = 4.06$, $S.D. = .57$) ตามลำดับ

3. ผลการติดตามการพัฒนาครูหลังได้รับการอบรม พบว่า ผลการประเมินการติดตามการพัฒนาสื่อการสอนด้วย Canva ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = .46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.75$, $S.D. = .44$) รองลงมาเป็นด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.74$, $S.D. = .47$) และด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = .47$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการสอน ผลการวิจัย พบว่าครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความพร้อมของสื่อการสอน ($PNI_{Modified} = 0.26$) แสดงให้เห็นว่า ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความพร้อมในการเข้าถึงสื่อ เช่น งบประมาณสนับสนุนในการจัดทำสื่อแหล่งเรียนรู้ หรืออุปกรณ์สนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะภรณ์ แสงทอง และคณะ (2566) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อจัดลำดับตามความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ต้องการได้รับการส่งเสริม คือ ด้านการวิจัยสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตา มงคลสิทธิ์ (2568) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรมีกระบวนการสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วทำให้ระบบการศึกษาต้องมีการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็น ครูจึงต้องพัฒนาตนเองด้านการวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา

ตนเองและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ดังการศึกษาของนันธิดา ปฏิวรรณ, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการฝึกอบรมผู้บริหารมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation ครูที่เข้าร่วมการพัฒนามีผลการประเมินสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.68) โดยเฉพาะในด้านความน่าสนใจของการนำเสนอ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.62) สะท้อนให้เห็นว่า Canva Animation มีเทมเพลตที่สวยงาม ใช้สีที่โดดเด่น และมีองค์ประกอบภาพที่เหมาะสม ส่งผลให้สื่อมีความน่าสนใจและมีความสวยงามดึงดูดสายตา และสามารถออกแบบสื่อที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ จันทรา, ฤชมนันต์ วัฒนภรณ์ และภราดร เสถียรไชยกิจ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการผลิตสื่อการสอน พบว่า ผลการประเมินผลงานการผลิตสื่อการสอนของผู้เรียน คะแนนเต็ม 45 คะแนน โดยแบ่งเป็นด้านเนื้อหา 15 คะแนน และด้านเทคนิค 30 คะแนน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนรวมเฉลี่ยที่ 34.63 คิดเป็นร้อยละ 76.96 ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ จินเมือง, จิรศักดิ์ แซ่ไคว และญาณิศา บุญจิตร (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ชุดพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ ICT มี ประกอบด้วย ชุดที่ 1 ความรู้พื้นฐานด้าน ICT ชุดที่ 2 การรู้เท่าทัน ICT ชุดที่ 3 การประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ และชุดที่ 4 คุณธรรม จรรยาบรรณในการใช้ ICT ผลการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการใช้ ICT พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการใช้การใช้ ICT หลังการเข้ารับการพัฒนายู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเพิ่มขึ้นหลังจากใช้ชุดพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ ICT

3. ผลการติดตามการพัฒนาครูหลังการอบรมผลการติดตามพบว่าครูสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนด้วย Canva Animation (Workshop) มีประสิทธิผลและสามารถเสริมสร้างสมรรถนะของครูได้ตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้สอดคล้องกับ คณิศร จีระโทก (2564) ที่กล่าวว่าจากอดีตที่ผู้สอนนั้นจะต้องยืนอยู่หน้าชั้นเรียน โดยมีอุปกรณ์ในการช่วยสอน คือ กระดานดำ ชอล์ก และเครื่องฉาย เพื่อช่วยในการเรียนการสอน เมื่อเวลาผ่านไปจึงได้มีการพัฒนาเปลี่ยนเป็นกระดานไวบอร์ด ปากกาเคมี และเครื่องโปรเจคเตอร์เข้ามาแทนที่ ซึ่งในรูปแบบการเรียนการสอนยังคงต้องใช้ห้องเรียนเป็นสถานที่ ในการจัดการเรียนการสอน และครูผู้สอนยังคงเป็นคนหลักในการให้ความรู้เหมือนเช่นในอดีต แต่ในปัจจุบันโลกที่ไร้พรมแดนไม่จำกัดการเรียนรู้ แต่เฉพาะในห้องเรียน การเรียนรู้สามารถทำผ่านโลกออนไลน์ หรือทุกที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์สมาร์ทโฟน การใช้เทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน ด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keser et al., (2012) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ด้านการสร้างสื่อการเรียนการสอน ซึ่งได้รับค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสาม แสดงถึงความสามารถของครูในการพัฒนาเนื้อหาและแบบฝึกด้วยโปรแกรมดิจิทัล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอบรมต่อเนื่อง ให้ครูสามารถสร้างสื่อการสอนด้วย Canva Animation ได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย โดยบูรณาการเข้ากับการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC)

1.2 ควรบูรณาการ Canva Animation เข้ากับการจัดการเรียนการสอนจริง ในทุกกลุ่มสาระวิชา โดยโรงเรียนควรกำหนดเป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติด้านนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.3 ขยายผลสู่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนเชิงนโยบาย เช่น การจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ และเวลาให้ครูได้ผลิตและใช้สื่อที่พัฒนาขึ้นจริง

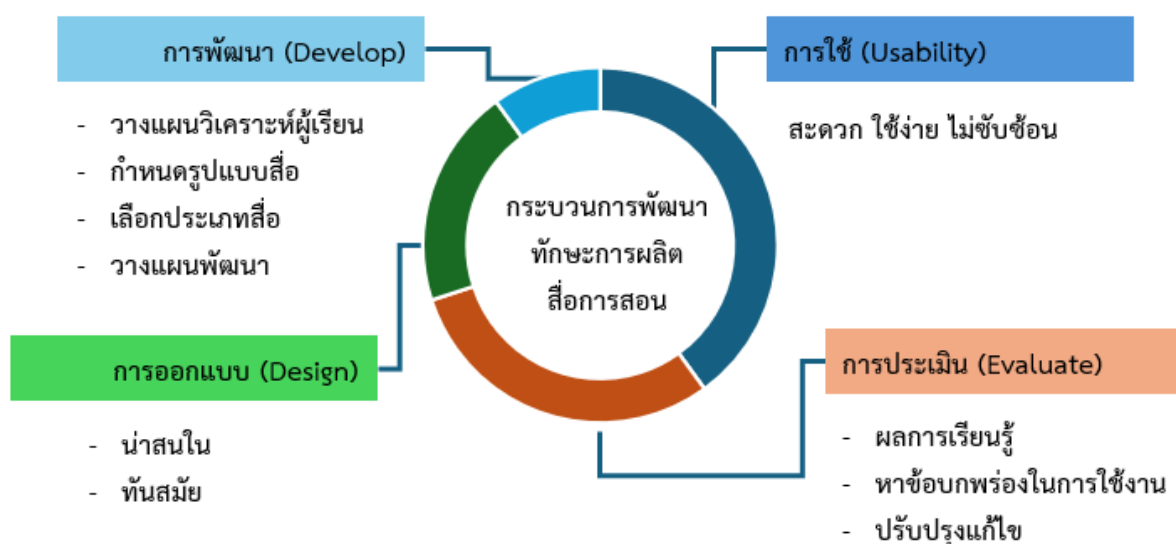
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้สื่อการสอนด้วย Canva Animation ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้

2.2 ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรค ในการนำ Canva Animation ไปใช้ เช่น ความพร้อมด้านเทคโนโลยี ทักษะคิดครู หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่

การใช้ Canva Animation เป็นเครื่องมือในการสร้างสื่อการสอนสามารถพัฒนาทักษะของครูให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น สามารถออกแบบสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและลักษณะของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ครูยังเกิดทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เกิดความเชื่อมั่นในการสร้างสื่อด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายว่ากระบวนการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการสอนในครั้งนี้นำประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การออกแบบ (Design) โดยในการออกแบบสื่อนั้นควรให้ความสำคัญกับลักษณะที่ทำให้สื่อนั้นมีความน่าสนใจ ทันสมัย การออกแบบสื่อที่น่าสนใจและทันสมัยช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น การพัฒนา (Develop) ขั้นตอนนี้นั้นเน้นการวางแผน และการเตรียมการ โดยมีกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ การใช้ (Usability) ขั้นตอนนี้นั้นเน้นที่คุณสมบัติของการนำไปใช้งานจริง สื่อที่ดีควรมีลักษณะที่ไม่ซับซ้อน ใช้งานง่าย และสะดวก และการประเมิน (Evaluate) การประเมินเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบผลลัพธ์และหาแนวทางปรับปรุง ซึ่งประกอบด้วยการพิจารณาซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้การผลิตสื่อการสอนมีคุณภาพ สอดคล้องกับผู้เรียน และสามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสื่ออย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงลักษณะของผู้เรียน จะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น และเกิดทักษะการคิดตามอย่างเป็นลำดับ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลาทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก คลังบุญครอง. (2555). **เว็บแอปพลิเคชันช่วยแม่ดูแลสุขภาพและบันทึกพัฒนาการของลูก**. ปรินญา นิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- คณิศร จีระโทก. (2564). **การพัฒนาและผลิตสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์**. อดิธาณี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชินวัจน์ งามวรรณกร. (2562). **การพัฒนาแอปพลิเคชันสื่อการเรียนรู้บนอุปกรณ์เคลื่อนที่ เรื่องภาษาอังกฤษ สำหรับนักสารสนเทศ (รายงานการวิจัย)**. ยะลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ดุสิต ขาวเหลือง และอภิชาติ อนุกุลเวช. (2562). **การพัฒนาสื่อการเรียนรู้สามมิติแบบมีปฏิสัมพันธ์เสมือนจริง โดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีระดับการคิดอย่างมีวิจารณญาณต่างกัน**. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 30(3), 16-29.
- ติณณา อภิวัฒน์พร. (2561). **การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นันธิดา ปุณณวัฒน์ ภาณุพงศ์ บุญธรรม และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 9(5), 1927-1939.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะภรณ์ ปิยะแสงทอง รสวลีย์ อักษรวงศ์ และชวลิต ชูกำแพง. (2566). **การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา**. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(5), 13-28.
- รัตนภรณ์ จันทรา ฤกษ์มนต์ วัฒนานรงค์ และภราดร เสถียรไชยกิจ. (2564). **การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการผลิตสื่อการสอน**. *Rajapark Journal*, 15(42), 301-317.

- วัชรพล วิบูลยศรีน. (2556). **นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ภาษาไทย**. กรุงเทพฯ : วิพรีนธ์ (1991).
- สุวิมล ว่องวาณิช.(2558). **การประเมินความต้องการจำเป็น**. (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดา มงคลสิทธิ์. (2568). การพัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. **วารสารครุศาสตร์ปัญญา**,4(4), 94-111.
- เสาวลักษณ์ จินเมือง, จิรศักดิ์ แซ่ไคว้ และญาณิศา บุญจิตร. (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 7(5), 207-224.
- สำเนา หมั่นแจ่ม. (2558). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**. เชียงใหม่ : ส.การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.
- อัสตรา ประเสริฐสิน, เทพสุตา จิวตระกูลและจอย ทองกลมศรี. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. **วารสารบรรณศาสตร์ มศว**, 10(2),78-89.
- อนุพันธ์ ฉลุทอง และบุญรัตน์ แผลงศร. (2567). การออกแบบสื่อการสอนอินโฟกราฟิก. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 47(3), 1-6.
- Dale, Edgar. (1969). **Audio Visual Method in Teaching**. 4th ed. New York: Holt Rinehart and Winston Inc.
- Keser, H., Uzunboyulu, H., and Ozdamli, F. (2012). The trends in technology supported collaborative learning studies in 21st century. *World Journal on Educational Technology*. **Current Issues**, 4(2), 103–119.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. 3rd ed. New York (N.Y.) : Harper and Row.



การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

The Development of Analytical Thinking Abilities Using Geographical Learning
Process of Grade 7 Students

ณัฐชนน ศรีโนนยาง

ปาริชาติ ประเสริฐสังข์

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Natchanon Srinonyang

Parichart Prasertsang

Master of Education Curriculum and Instruction, Roi Et Rajabhat University

Lecturer in the Curriculum and Program Department, Roi Et Rajabhat University

E-mail: non234538@gmail.com

รับบทความ: 22 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 8 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 12 พฤศจิกายน 2568

Received: October 22, 2025; Revised: November 3, 2025; Accepted: November 12, 2025

บทคัดย่อ

การจัดการเรียนรู้ในสาระภูมิศาสตร์ เน้นการท่องจำ ใช้การสอนแบบบรรยายเป็นหลักเนื่องจากเนื้อหา
มาก ซึ่งผู้เรียนจะเป็นผู้คอยรับความรู้เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง โดยเฉพาะขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด
วิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ให้มี
คะแนนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 75 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 12 คน ภาคเรียนที่
1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านหนองสังข์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ จำนวน 6 แผน รวม 12 ชั่วโมง
มีค่าคุณภาพเครื่องมือเฉลี่ยอยู่ที่ 4.86 2) แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ประเมิน 4 ตัวเลือก จำนวน 3
ชุด ชุดละ 15 ข้อ มีดัชนีความสอดคล้องเนื้อหา กับข้อคำถามเฉลี่ยอยู่ที่ 0.93 และ 3) แบบสัมภาษณ์นักเรียน
หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ มีดัชนีความสอดคล้องประเด็นสัมภาษณ์กับข้อ
คำถามเฉลี่ยอยู่ที่ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า วงจรปฏิบัติการที่ 1 นักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 จำนวน 6 คน คิดเป็น
ร้อยละ 50 วงจรปฏิบัติการที่ 2 นักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67
และวงจรปฏิบัติการที่ 3 นักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลการวิจัย การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
และวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้นตามลำดับได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : กระบวนการทางภูมิศาสตร์; การคิดวิเคราะห์; วิจัยเชิงปฏิบัติการ

Abstract

Learning management in the subject of Geography emphasizes memorization, primarily using lecture-based teaching due to the extensive content, in which students act only as passive recipients of knowledge. Moreover, it results in students lacking self-directed learning skills, particularly analytical thinking skills. This research aims to develop analytical thinking abilities of Grade 7 students by using learning management through geographical processes, aiming for a passing score of 75%. The target group consisted of 12 Grade 7 students in the first semester of the academic year 2025 at Ban Hong Sang School, under the jurisdiction of Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The research employed an action research design based on the concept of Kemmis & McTaggart. The instruments used for data collection included: 1) six lesson plans using geographical processes, totaling 12 hours, with an average instrument quality value of 4.86 2) three sets of multiple-choice tests (4 options each) measuring analytical thinking abilities, each set containing 15 items, with an average content validity index of 0.93 and 3) student interviews after experiencing learning management through geographical processes, with an average index of alignment between interview items and questions of 0.94. The statistics used for data analysis included mean, percentage, and standard deviation.

The research results found that, in Action Cycle 1, six students, or 50%, met the specified criterion of 75%. In Action Cycle 2, eight students, or 66.67%, met the specified criterion of 75%. In Action Cycle 3, all 12 students, or 100%, met the specified criterion of 75%.

In conclusion, learning management using geographical processes can develop students' analytical thinking abilities, as this learning process provides opportunities for students to learn independently and analyze information systematically, resulting in progressively improved analytical thinking abilities effectively.

Keywords: Geographical Process; Analytical Thinking; Action Research

บทนำ

โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาแบบก้าวกระโดดทั้งสภาพภูมิอากาศการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลงและเกิดสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและค่านิยมของมนุษย์ นอกจากนี้เศรษฐกิจเกิดการขยายตัวส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว สร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น การปล่อยก๊าซเรือนกระจกส่งผลทำให้เกิดภาวะโลกร้อนสูงขึ้น รวมทั้งการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติที่มีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ทุกประเทศต้องใช้ทรัพยากรในการแก้ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุดส่งผลให้การศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้

สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อรู้เท่าทันและป้องกันภัยธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ เชิญสถานการณ์ พร้อมประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติทำได้ คิดเป็น ทำเป็น กล่าวคือความสามารถในการคิดถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในสมรรถนะที่สำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ความสามารถในการคิด สามารถแบ่งออกเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นวิชาที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ของมนุษย์มุ่งให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อมทางสังคม ผู้เรียนต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยใช้การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์สามารถเชิญสถานการณ์ที่เกิดขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในชีวิตประจำวันโดยนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติและสาระภูมิศาสตร์เป็นสาระหนึ่งในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจลักษณะทางกายภาพของโลก มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ เพื่อสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถใช้ทักษะกระบวนการ ความสามารถทางภูมิศาสตร์ และเครื่องมือทางภูมิศาสตร์ ในการศึกษาจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมตามสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่การปรับใช้ในการดำเนินชีวิต(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์มีแนวทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มุ่งเน้น การบรรยายเนื้อหาโดยเฉพาะเรื่องราวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปรากฏการณ์ทางกายภาพที่เกิดขึ้น บนพื้นโลกเท่านั้น มาเป็นการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์และจากธรรมชาติเอง โดยมีการนำเครื่องมือทางภูมิศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการศึกษา ภูมิศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิภาพรรณ พินลาและวิภาดา พินลา, 2561) สอดคล้องกับ (นกจันทรา, 2561) กล่าวไว้ว่าการสอนภูมิศาสตร์ต้องเน้นพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ หากความสัมพันธ์ สามารถเชื่อมโยงให้เหตุผลทางภูมิศาสตร์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นรวบรวมข้อมูล และสามารถตีความข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ได้ รวมถึงสามารถใช้เครื่องมือทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม การให้เหตุผลทางภูมิศาสตร์ การมองอนาคตตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยการแสดงความสามารถเหล่านี้ต้องอาศัยความรู้ ทักษะและกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม รวมถึงเครื่องมือทางภูมิศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแปลความหมายข้อมูลทางภูมิศาสตร์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์เป็นเครื่องมือในการในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางภูมิศาสตร์ไปพร้อมกัน

จากการจัดการเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์ของผู้วิจัยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก เนื่องจากเนื้อหาจำนวนมากและต้องการให้ครอบคลุมตามตัวชี้วัดของหลักสูตร มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ให้

ผู้เรียนรับสาระสำคัญให้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผู้เรียนมีบทบาทเพียงผู้รับข้อมูลความรู้ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการเรียนรู้ ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนค่อนข้างเงียบและขาดความมีชีวิตชีวา ผู้เรียนเรียนรู้แบบจำตามที่ครูบอกมากกว่าการค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ทำให้ขาดแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนสาระภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นสาระที่ควรเน้นการคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยงเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและมนุษย์ ผู้เรียนหลายคนไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์หรือวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาภูมิศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้ง และจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้และขณะทำกิจกรรมในชั้นเรียนพบว่าไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าตอบคำถาม ไม่กล้ามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนการสอนภูมิศาสตร์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะทักษะในการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดขั้นสูงที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงเหตุและผล ตีความข้อมูล และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การที่ผู้เรียนทักษะการคิดวิเคราะห์จึงถือเป็นปัญหาสำคัญที่กระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาภูมิศาสตร์กับสถานการณ์จริง หรือเข้าใจปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสังคมศึกษา ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 61.25 (โรงเรียนบ้านฮ่องสังข์, 2567) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ

เพื่อให้การเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะกระบวนการความสามารถทางภูมิศาสตร์ สามารถรู้เท่าทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและใช้ทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน แนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจมีความรู้ถูกต้องผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์หมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ เป็นการกระตุ้นความสนใจ โดยการตั้งคำถามให้ระบุปัญหาที่สนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางภูมิศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ตามประเด็นที่ศึกษา ศึกษาข้อเท็จจริงของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ค้นหาทรัพยากรข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศ สื่อการสอน อินเทอร์เน็ต ระบุและเลือกหลักฐานที่น่าสนใจ ขั้นตอนที่ 3 การจัดการข้อมูล เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหา โดยรวบรวมจัดระเบียบของข้อมูลทางภูมิศาสตร์ที่ได้มา ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนตามหัวข้อประเด็นที่ศึกษา ออกแบบรูปแบบการนำเสนอ จัดหมวดหมู่ให้ชัดเจน ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ นำมาสังเคราะห์ ตรวจสอบ ตีความข้อมูล สามารถอธิบายและแปลผลข้อมูลได้ รวมทั้งเปรียบเทียบข้อมูลการเกิดลำดับเหตุการณ์นั้น ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมา เช่น ผลกระทบ แนวทางจัดการหรือวิธีการแก้ไข และขั้นตอนที่ 5 การสรุปเพื่อตอบคำถาม เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์หลักการ สรุปเนื้อหาให้ตรงกับคำถามที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากปัญหาการจัดการเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์ที่เน้นการสอนแบบบรรยาย ทำให้ผู้เรียนมีบทบาทเพียงผู้รับความรู้ ขาดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ไม่สามารถเชื่อมโยงเหตุและผล ตีความข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์มาใช้เป็น

แนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2568 เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถคิดวิเคราะห์ จำแนก แยกแยะ เรื่องราวที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสำคัญอย่างไร และส่งผลอย่างไร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตเผชิญสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในปัจจุบัน และสามารถวางแผนรับมือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ให้นักเรียนทุกคนมีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ เป็นเครื่องมือหลักในการส่งเสริมการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ ขั้นตอนนี้เป็นการคิดตั้งคำถามกระตุ้นความสนใจและระบุปัญหาที่สนใจ (2) การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามที่ตั้งไว้ (3) การจัดการข้อมูล เน้นวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รวบรวมมาจัดระเบียบข้อมูล หาประเด็นที่สำคัญ ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน (4) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและผลกระทบที่ตามมา และ (5) การสรุปเพื่อตอบคำถาม เป็นการวิเคราะห์หลักการจากปัญหาที่ศึกษาจะมีวิธีการแก้ไขปัญหามือหรือรับมืออย่างไร ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) และกนก จันทรา (2561) กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกการสังเกต และมีความสามารถในการวิเคราะห์

2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

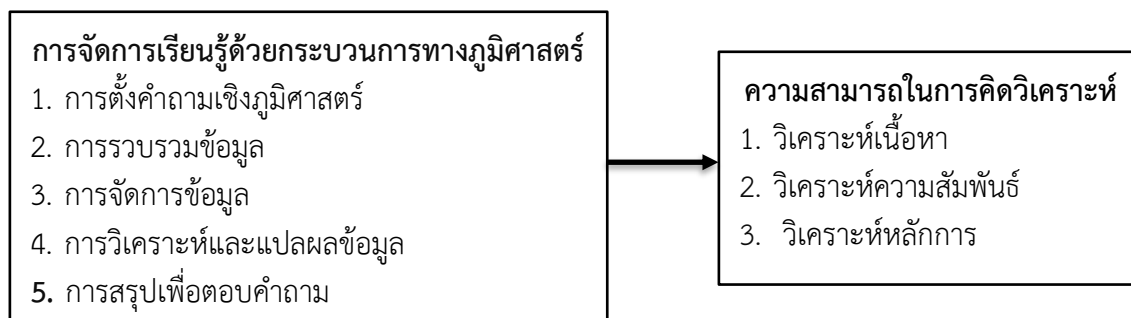
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คือสามารถจำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัญหาที่ศึกษาได้อย่างมีเหตุผล จัดหมวดหมู่ความสำคัญขององค์ประกอบ ตามแนวคิดของบลูม (Bloom, 1956) นำมาสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ (1) การวิเคราะห์เนื้อหา จำแนก แยกแยะเนื้อหาที่ได้มาเกี่ยวข้องกับประเด็นใดบ้าง เรียงลำดับความสำคัญ การเกิดก่อนเกิดหลัง (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หาเหตุผลเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกันของประเด็น เมื่อเกิดเหตุนี้ขึ้น จะเกิดสิ่งใดตามมา แล้วจะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นหรือไม่ และ (3) การวิเคราะห์หลักการ ค้นหาคำตอบของประเด็นนั้นว่ามีความน่าเชื่อถือ ความเป็นไปได้หรือไม่ มีวิธีการในการแก้ไขปัญหามืออย่างไร

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการเป็นวงจรปฏิบัติการที่ต่อเนื่องกัน ตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988) แต่ละวงจรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988) เรื่องการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ได้ทำการสรุปวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 12 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านฮ่องสังข์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988) กระบวนการวิจัยเริ่มต้นด้วยขั้นตอนการวางแผน (Planning) วิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน นำไปสู่การปฏิบัติการ (Action) ลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสังเกตการณ์ (Observation) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ นำไปสู่การสะท้อนผล (Reflection) ประเมินตรวจสอบกระบวนการวิจัย ว่าประสบผลสำเร็จหรือเกิดปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข ปฏิบัติเป็นวงจรจนกลุ่มเป้าหมายสามารถผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ชนิด ประกอบด้วย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง เนื้อหาดังต่อไปนี้ 1) เรื่องภัยพิบัติทางธรรมชาติด้านสภาพอากาศ 2) เรื่องธรณีพิบัติภัย 3) เรื่องปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ 4) เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม 5) เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ 6 เรื่องสภาวะโลกปัจจุบัน รวมจำนวน 12 ชั่วโมง โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่ง ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ความเหมาะสม

ของวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 4.86 มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.2 แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีเนื้อหาข้อสอบตามแผนการจัดการเรียนรู้เป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยดำเนินการนำแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยใช้หลักเกณฑ์กำหนดคะแนนความคิดเห็น เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีเกณฑ์คุณภาพค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผลปรากฏว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีดัชนีความสอดคล้องเนื้อหาข้อคำถามเฉลี่ยอยู่ที่ 0.93

3.3 แบบสัมภาษณ์นักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์นักเรียน ดังนี้ 1) ความรู้สึกและความเข้าใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ 2) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักเรียน 3) ความเข้าใจและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน นำแบบสัมภาษณ์นักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) มีดัชนีความสอดคล้องประเด็นสัมภาษณ์กับข้อคำถามเฉลี่ยอยู่ที่ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โดยดำเนินการตามความเหมาะสม ดังนี้

4.1 ปฐมนิเทศนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์

4.2 วางแผนกลยุทธ์กำหนดเป้าหมายจัดเตรียมเครื่องมือ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง ซึ่งวงจรปฏิบัติการที่ 1 ในสัปดาห์ที่ 1 ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 พร้อมทำการสังเกตพฤติกรรม เมื่อจบกระบวนการจัดการเรียนรู้แล้ว ให้นักเรียนทดสอบโดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ชุดที่ 1 และสัมภาษณ์นักเรียนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ ทำการวิเคราะห์ผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ผลแล้วดำเนินการปฏิบัติตามวงจรปฏิบัติการที่ 2 ในสัปดาห์ที่ 2 ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 พร้อมทำการสังเกตพฤติกรรมเมื่อจบกระบวนการจัดการเรียนรู้แล้ว ให้นักเรียนทดสอบโดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ชุดที่ 2 และสัมภาษณ์นักเรียนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ แล้วทำการวิเคราะห์ผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และดำเนินการปฏิบัติตามวงจรปฏิบัติการที่ 3 ในสัปดาห์ที่ 3 ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 พร้อมทำการสังเกตพฤติกรรมเมื่อจบกระบวนการจัดการเรียนรู้แล้ว ให้นักเรียนทดสอบโดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ชุดที่ 3 และสัมภาษณ์นักเรียนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ จนกว่าผู้เรียนทุกคนจะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ขึ้นไป

4.3 เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบตามวงจรปฏิบัติการนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ โดยการนำคะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ของผู้เรียนทั้งหมด เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำมาสะท้อนผลการปฏิบัติการ

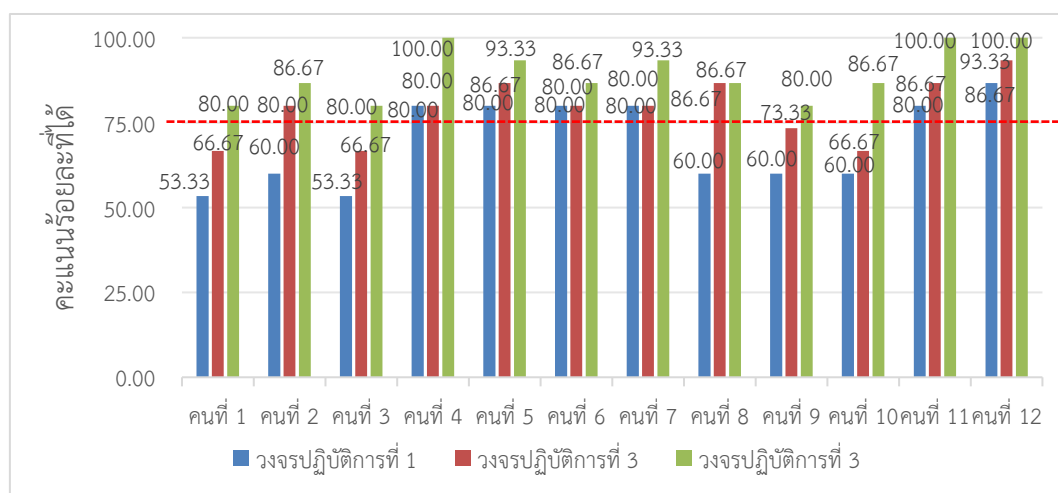
5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นการแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญที่สำคัญในเชิงอธิบายความหมาย ที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สะท้อนผลการปฏิบัติร่วมวิเคราะห์และอภิปรายผล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยประเมินผลตามวิธีของ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับกำหนดคะแนนการประเมินระดับความเหมาะสม ของแผนจัดการเรียนรู้รวมทั้งแบบประเมินความสามารถในการคิดวิเคราะห์ IOC การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์

จากการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 วงจรปฏิบัติการที่ 1 คะแนนเฉลี่ย 10.42 คิดเป็นร้อยละ 69.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.88 มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด วงจรปฏิบัติการที่ 2 คะแนนเฉลี่ย 12.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.41 มีนักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 75 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของ

จำนวนนักเรียนทั้งหมดและวงจรปฏิบัติการที่ 3 คะแนนเฉลี่ย 13.42 คิดเป็นร้อยละ 89.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.31 นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ขึ้นไป

การสัมภาษณ์นักเรียนประเด็นความรู้สึกรู้สึกและความเข้าใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์หลังจบการปฏิบัติการในแต่ละวงรอบเพื่อยืนยันข้อค้นพบของประเด็นปัญหาและนำไปสู่การพิจารณาแนวทางการแก้ไขต่อไป ตัวอย่างความคิดเห็นของนักเรียนจากการสัมภาษณ์

คำถาม: การจัดการกิจกรรมในวันนี้เป็นอย่างไรบ้าง เข้าใจวิธีการไหม

คำตอบ: ผมไม่เคยเรียนแบบนี้มาก่อน ไม่รู้ว่าขั้นตอนนี้ต้องทำอะไรบ้าง บางครั้งก็เลยทำผิดพลาดได้ เหนื่อยยังไม่ครบบ้างครับ (วงรอบปฏิบัติการที่ 1 คนที่ 2. สัมภาษณ์. 8 ก.ย. 2568)

คำถาม: การจัดการกิจกรรมในขั้นตอนไหนที่นักเรียนรู้สึกว่ายากหรือซับซ้อนเป็นพิเศษ

คำตอบ: สำหรับผมขั้นที่ยากคือขั้นการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพราะต้องหาสิ่งที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบต่าง ๆ ไม่รู้ว่าจะอธิบายยังไง (วงรอบปฏิบัติการที่ 2 คนที่ 3. สัมภาษณ์. 15 ก.ย. 2568)

คำถาม: เรียนจบแล้วเป็นอย่างไรเข้าใจวิธีหรือไม่

คำตอบ: เข้าใจค่ะ ตอนแรกก็ยังไม่รู้ว่าแต่ละขั้นต้องทำอะไรบ้าง แต่เรียนไปเรื่อย ๆ สนุกดีค่ะได้ตั้งคำถามหาคำตอบที่อยากรู้ ได้คิดตลอดเวลาเลยค่ะ (วงรอบปฏิบัติการที่ 3 คนที่ 10. สัมภาษณ์. 25 ก.ย. 2568)

จากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่ามีการพัฒนาการด้านความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในวงรอบปฏิบัติการที่ 1 นักเรียนส่วนใหญ่สับสนต่อขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และยังไม่เข้าใจลำดับของกระบวนการทางภูมิศาสตร์อย่างชัดเจน วงรอบปฏิบัติการที่ 2 นักเรียนเริ่มเข้าใจขั้นตอนของกระบวนการมากขึ้น แต่ยังพบปัญหาในขั้นการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลวงรอบปฏิบัติการที่ 3 นักเรียนเข้าใจขั้นตอนของกระบวนการได้ครบถ้วน มีความมั่นใจในการเรียนรู้และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 12 คน ใช้แบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีคะแนนเต็ม 15 คะแนน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 3 การจัดการข้อมูล ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลและขั้นที่ 5 การสรุปเพื่อตอบคำถาม

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 เมื่อนักเรียนผ่านการพัฒนาพบว่าทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ นักเรียนทุกคนคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ครูผู้สอนได้ทำวิจัยในวงจรปฏิบัติการที่ 1 มีนักเรียนยังไม่ผ่านการวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนใช้สถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ตั้งคำถามชวนคิดที่ท้าทาย เป็นคำถามนำเข้าสู่บทเรียนและยกตัวอย่างเหตุการณ์ภัยธรรมชาติใกล้ตัวที่เกิดขึ้นล่าสุด เพื่อให้ให้นักเรียนเห็นภาพชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมและกระตุ้นการคิดอยู่เสมอ ทำให้วงจรปฏิบัติการที่ 2 มีนักเรียนมีพัฒนาการและสามารถทำแบบทดสอบคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 รวม 8 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติจากแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์เมื่อสิ้นสุดวงจรปฏิบัติการที่ 2 ได้รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติวงจรปฏิบัติการที่ 2 ได้แก่ นักเรียนไม่มั่นใจในคำตอบที่รวบรวม

มาเพื่อนำมาวิเคราะห์ลงในแผนผังความคิด บางกลุ่มรีบทำ รีบเสร็จเพื่อที่จะเป็นที่หนึ่งในห้อง แต่ยังมีเวลาให้ค้นคว้า แก้ไขปัญหาโดยชี้แนะสร้างความมั่นใจให้นักเรียนโดยสอบถามคำถามกลับให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันคิดวิเคราะห์ จากแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นที่พบในวงจรปฏิบัติที่ 2 นำไปพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการวิจัยในวงจรปฏิบัติการที่ 3 และวงจรปฏิบัติการที่ 3 นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 75 ทุกคน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2560), กนก จันทรา (2561) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์มุ่งให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจมีความรู้ถูกต้องผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม นำมาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าขณะจัดการเรียนรู้ นักเรียนได้มีคิดและระดมสมองในการเลือกปัญหาที่จะศึกษาในขั้นตอนที่ 1 การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์เพื่อนำมาเป็นประเด็นศึกษา จะเป็นคำถามที่ไม่ง่าย และไม่ยากจนเกินไป เป็นคำถามที่สามารถหาคำตอบได้ ซึ่งการตั้งคำถามนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ สอดคล้องกับพิชชาภา หารไชย (2567) การวิเคราะห์ข้อมูลสู่การสรุป ประเด็นการศึกษาแรกมาจากคำถามเชิงภูมิศาสตร์ นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของปัจจัยทางกายภาพและปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อเรื่องที่ศึกษาสืบค้นเพื่อตอบคำถาม เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ทางภูมิศาสตร์ไปยังคำถามเชิงภูมิศาสตร์ที่ได้กำหนดประเด็นไว้ และยังสอดคล้องกับศุภณัฐ บุตระแสน (2561) ที่ใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาการวิเคราะห์นักเรียนเริ่มต้นตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์จากประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโลกตามความสนใจของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะสามารถตั้งคำถามได้ดีขึ้น มีความกระชับชัดเจนเป็นคำถามที่สามารถนำไปสู่การหาคำตอบได้ จากนั้นนักเรียนสามารถค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความน่าเชื่อถือมาใช้ในการจัดการข้อมูล สามารถเขียนแผนผังความคิดได้ครบถ้วนตรงประเด็น

จากการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบตามขั้นตอนกระบวนการทางภูมิศาสตร์นั้นนอกจากเป็นวิธีการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเน้นการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่ายังสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริมา สอาดบุตร (2564) ได้ทำการศึกษา ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ เรื่อง ทวีปเอเชีย ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.21 และ 18.56 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนพัฒนาการของนักเรียนจะสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ W S Utami, I M Zain and Sumarmi (2018) ที่ได้ศึกษาและแก้ปัญหาทักษะทางภูมิศาสตร์ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในสุราบายา ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า การรู้เรื่องภูมิศาสตร์จะต้องอาศัยกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบทั้งนี้ทักษะทางภูมิศาสตร์มีความเกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การให้เหตุผล การวิเคราะห์ตีความ และการสังเคราะห์ข้อมูลได้อีกด้วย

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ที่ดำเนินการในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลในแต่ละวงจร ได้สร้างวงจรการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรอบตามข้อมูลสะท้อนผลที่ได้รับ เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมจุดแข็งในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ใน

แต่ละวงจรปฏิบัติการ นักเรียนมีความเข้าใจและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน การดำเนินการในลักษณะนี้จึงก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเริ่มจากการระบุปัญหาและวางแผน แก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละวงจรอย่างเป็นขั้นตอน จนกระทั่งนักเรียนทุกคนสามารถผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้ครบถ้วน ผลลัพธ์ของการดำเนินงานในวงจรสุดท้ายแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับที่สูงขึ้น สามารถตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ที่มีคุณภาพ ค้นคว้าและจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์และตีความข้อมูลได้ตรงประเด็น และสรุปเพื่อตอบคำถามด้วยเหตุผล ทั้งยังแสดงให้เห็นถึงทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกและสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ควรเริ่มจากสถานการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่ใกล้ตัว ค้นเคหหรือเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะทำให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ของปัญหาที่ศึกษาได้อย่างมีเหตุผล

1.2 ครูผู้สอนควรเตรียมคำถามที่เป็นท้าทาย ดึงดูดความสนใจผู้เรียน เพราะปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีคำถามหรือสถานการณ์ที่เป็นท้าทาย เป็นปัจจุบัน นักเรียนจะให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการตอบคำถามมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น เกม หรือกิจกรรมที่เป็นการแข่งขัน ให้เข้ากับระดับชั้นที่ศึกษา เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและตื่นตัวตลอดเวลา

2.2 ควรใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์พัฒนาความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หรือพัฒนาทักษะทางภูมิศาสตร์ได้อีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงภูมิศาสตร์อย่างเป็นระบบเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสังเกต ค้นคว้า วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากสถานการณ์จริง กระบวนการนี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผล เชื่อมโยงสาเหตุและผลลัพธ์ของปรากฏการณ์ทางภูมิศาสตร์ สามารถตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ และสรุปสาระสำคัญได้ด้วยตนเอง

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ การพัฒนาความคิดวิเคราะห์ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์ 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การจัดการข้อมูล 4) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และ 5) การสรุปเพื่อตอบคำถาม จากการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งพัฒนา ดังแผนภาพที่ 3 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ที่นำไปสู่เป้าหมาย

ขั้นตอนเชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เกิดทักษะการคิด การสังเกต การจัดการเรียนรู้โดยเริ่มเรียนรู้จากสถานการณ์ใกล้ตัวหรือสิ่งที่สนใจ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการเรียนรู้ ทุกขั้นตอนมีความสำคัญ พบว่าหลังการจัดการเรียนรู้นักเรียนมีพัฒนาการด้านการคิดวิเคราะห์สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจนทุกคนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ขึ้นไป องค์ความรู้ใหม่นี้จึงมีคุณค่าในเชิงการสอน เพราะช่วยให้ครูมีแนวทางจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูงอีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและพัฒนาทักษะอื่น ๆ ของนักเรียน เพื่อสร้างพลเมืองที่มีความรู้เท่าทันโลกในสังคมปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กนก จันทรา. (2561). การรู้เรื่องภูมิศาสตร์ : ถอดบทเรียนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการรู้เรื่องภูมิศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางสาระภูมิศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- คณัฏพัธ บุตรแสน. (2561). การศึกษาผลการเรียนรู้และความสามารถทางภูมิศาสตร์เรื่อง เรียนรู้ร่วมคิดแก้วิกฤตสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วย กระบวนการทางภูมิศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชชาภา หารไชย. (2567). ผลการใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ร่วมกับเทคนิคการเรียนรู้เสมือนจริง ที่มีต่อความสามารถในการคิดเชิงพื้นที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โรงเรียนบ้านฮ่องสังข์. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา(SAR) ประจำปีการศึกษา 2567. ร้อยเอ็ด : โรงเรียนบ้านฮ่องสังข์.
- วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา. (2561). การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริมา สอาดบุตร.(2564). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางภูมิศาสตร์ เรื่องทวีปเอเชียที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนคณคาราม จังหวัดเพชรบุรี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: Cognitive Domain.** New York: David McKay.
- W S Utami, I M Zain, & Sumarmi. (2018). **Geography literacy can develop Geography skills for high school students: is it true.** Paper presented at the Conference Series: Materials Science and Engineering.



แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด Guidelines for Developing Legal Potential of Buddhist Monks in Roi Et Province

อภิขญา พรรณศรี
พระครูเอกตตรสตาธิคุณ
พระครูปริยัตวรมณี
กิตติพัทธ์ เทศกำจร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Apichaya Phansri
Phrakhuakutarasatikun
Phrakhrupariyatwaramethi
Kittiphat Thedkamchorn
Mahachulalongkornrajavidyalaya Roi Et Buddhist College
Email: kittiphat.thed@mcu.ac.th

รับบทความ: 16 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 19 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 21 ตุลาคม 2568
Received: October 16, 2025; Revised: October 19, 2025; Accepted: October 21, 2025

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง พระสงฆ์ในพื้นที่จำนวน 17 รูปโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดพบประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การจัดการทรัพย์สินและที่ดินวัดที่ขาดความชัดเจนทางกฎหมาย (2) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ต้องอาศัยความรู้กฎหมายหลายด้าน และ (3) ข้อจำกัดในการให้คำแนะนำกฎหมายแก่ฆราวาสที่มาขอคำปรึกษา พระสงฆ์มีความต้องการพัฒนาความรู้กฎหมายคณะสงฆ์ กฎหมายทรัพย์สิน กฎหมายพื้นฐาน และกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า อุปสรรคหลักคือภาระหน้าที่ทางศาสนา รูปแบบการอบรมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และมุมมองที่แยกกฎหมายออกจากพุทธศาสนา ขณะที่ปัจจัยสนับสนุนคือความตื่นตัวของคณะสงฆ์และนโยบายภาครัฐ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นเฉพาะด้าน การจัดทำคู่มือกฎหมายฉบับภาษาธรรม การสร้างเครือข่ายนักกฎหมายอาสา การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษากฎหมายประจำเขตปกครองคณะสงฆ์ และการบูรณาการความรู้กฎหมายในการศึกษาพระปริยัติธรรม และ 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า แนวทางพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายให้พระสงฆ์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผลิตรายการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายพร้อมตัวอย่างจริง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ใช้เทคโนโลยีออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษากฎหมายเฉพาะทาง และถ่ายทอดความรู้ผ่านเจ้าคณะท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; ศักยภาพด้านกฎหมาย; พระสงฆ์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to: 1) examine the problems and legal needs of Buddhist monks in Roi Et Province, 2) analyze the factors affecting the development of monks' legal capacity, and 3) propose guidelines for enhancing such capacity. The study employed a qualitative research methodology, with a sample group of 17 monks selected from various areas. Data were collected through in-depth interviews and focus group discussions. The findings revealed that the problems and legal needs of monks were identified in three key areas: a lack of legal clarity in temple property and land management, the administration of monastic affairs requiring multidisciplinary legal knowledge, and limitations in providing legal advice to laypeople. Monks expressed a strong need to enhance their understanding of ecclesiastical law, property law, fundamental legal principles, and information technology law. 2) Factors influencing the development of monks' legal capacity included both obstacles and supporting conditions. The main obstacles were heavy religious duties, inappropriate training formats, and the perception that law is separate from Buddhism. Supporting factors included the growing awareness among the Sangha and government policies promoting legal literacy. 3) The proposed guidelines emphasize a systematic and practical approach through continuous hands-on training, production of user-friendly learning materials, establishment of online learning platforms and specialized legal advisory centers, and regular knowledge dissemination through local monastic leaders. These measures aim to enable monks to perform their religious duties lawfully, effectively, and in accordance with both monastic discipline and civil law.

Keywords: Development guidelines; Legal Potential; Buddhist Monks;
Human Resource Development

บทนำ

พระสงฆ์เป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษาพระพุทธศาสนาและเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของชุมชนไทยมาโดยตลอด บทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบันมิได้จำกัดเฉพาะการสืบทอดพระธรรมวินัยหรือการทำหน้าที่ทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการวัด การจัดการทรัพย์สิน ตลอดจนการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน การปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระบบกฎหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การที่พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ยึดเหนี่ยวจิตใจของสังคมและชุมชน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้อยู่รอดได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอันรุนแรงของโลกาภิวัตน์ โดยสามารถเปลี่ยนสถานการณ์วิกฤตให้เป็นโอกาส และมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกได้อย่างเหมาะสม (พระเลิศพิพัฒน์ จันทปญโญ (แก้ววันทอง). 2554)

ในสังคมร่วมสมัย พระสงฆ์มีบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้นและขยายขอบเขตครอบคลุมไปถึงการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ การจัดระบบการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การดำเนินงานด้านสาธารณูปการ และการทำสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ที่ยึดโอกาสและการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน (พระมหาวิเชียร วชิรธมฺโม และคณะ. 2564) ความหลากหลายของบทบาทเหล่านี้ส่งผลให้พระสงฆ์ต้องมีความเกี่ยวข้องกับระบบกฎหมายของประเทศในระดับที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในฐานะของผู้ปกครองที่ต้องควบคุมดูแลทรัพย์สินและการจัดการบุคลากร หรือในฐานะของบุคคลธรรมดาที่อาจต้องเผชิญกับปัญหาและข้อพิพาททางด้านกฎหมายต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าพระสงฆ์ในสังคมไทยมีบทบาทที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางศาสนา หากยังมีบทบาทด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการบริหารจัดการกิจการทางศาสนา ซึ่งบทบาทที่หลากหลายเหล่านี้ทำให้พระสงฆ์ต้องเกี่ยวข้องกับระบบกฎหมายในระดับที่มากขึ้น เช่น การควบคุมและจัดการทรัพย์สิน การดูแลบุคลากรในวัด รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อบังคับของรัฐและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ “กฎหมายรัฐธรรมนูญ เป็นกฎหมายหลักหรือกฎหมายสูงสุดของการปกครองในทางโลก ส่วนพระวินัยในพระปาฏิโมกข์ เป็นเสมือนกฎหมายหลักในการปกครองของคณะสงฆ์ ... พระสงฆ์มีหน้าที่เช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศ จึงมี 2 สถานะ คือสถานะที่เป็นพลเมืองของรัฐที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับข้อกฎหมายของรัฐ และสถานะที่พระสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้กรอบของพระธรรมวินัยสงฆ์ ... โดยเฉพาะกฎหมายของรัฐ พระสงฆ์ต้องเรียนรู้เนื่องจากเป็นกฎหมายบ้านเมืองสำหรับทุกคน” (อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ. 2567)

อย่างไรก็ตาม กฎหมายบ้านเมืองนั้นมิอาจเหนือกว่ากฎของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีความผิดเป็น “กรรมเดียว แต่ผิดหลายกฎหมาย” กฎหมายอาญาจะถูกพิจารณาเป็นอันดับแรกและมีศักดิ์สูงกว่ากฎของคณะสงฆ์ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 มาตรา 29 และ 30 ให้อำนาจพนักงานสอบสวน อัยการ และศาล ในการสั่งให้พระภิกษุสละสมณเพศได้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กระบวนการยุติธรรมของฝ่ายบ้านเมือง นักวิชาการมองว่า การที่กฎหมายให้อำนาจแก่ฝ่ายบ้านเมืองมากเกินไปทำให้เกิดช่องว่างและอาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมได้ ตัวอย่างเช่น พระภิกษุที่ถูกลงโทษตามช่องว่างของกฎหมายอาจไม่สามารถปฏิบัติกิจของสงฆ์ได้ตามปกติ และกระบวนการยุติธรรมของคณะสงฆ์อาจสิ้นสุดลงก่อนที่จะได้เริ่มการสืบสวน (พระมหาเสาร์คำ ธมฺมธีโร (ใส่แก้ว). 2565.)

นอกจากนี้ พระสงฆ์ในปัจจุบันยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ทางกฎหมายในฐานะบุคคลธรรมดา เช่น การถือครองทรัพย์สิน การจัดการข้อพิพาท และการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายให้กับพระสงฆ์(พระครูภาวนารัตนาภรณ์, 2568)

ในบริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งในฐานะผู้นำทางศาสนา ผู้นำชุมชน และผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงความเชื่อและประเพณีท้องถิ่นเข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวันของชาวบ้าน อย่างไรก็ตามพบว่าพระสงฆ์หลายรูปยังขาดศักยภาพด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในประเด็นการจัดการศาสนสถาน การบริหารจัดการศาสนสมบัติ และสิทธิหน้าที่ของพระสงฆ์ในการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายอย่างจริงจัง (พระมหาเสาร์คำ ธมฺมธีโร (ใส่แก้ว). 2565.) ดังนั้น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแก่พระสงฆ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้กฎหมายในการบริหารจัดการกิจการสงฆ์และศาสนสมบัติได้อย่างโปร่งใสและมี

ประสิทธิภาพ การขาดความรู้ด้านกฎหมายอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิ การบริหารจัดการที่ไม่ถูกต้อง หรือข้อพิพาทกับหน่วยงานภาครัฐและชุมชน (พระครูภาวนารัตนาภรณ์, 2568) นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายยังเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับพื้นที่ เพราะจะช่วยให้พระสงฆ์เข้าใจบทบาทของตนในฐานะ “พลเมืองของรัฐ” ที่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายบ้านเมือง ควบคู่กับการดำรงตนภายใต้พระธรรมวินัย (อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ, 2567)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” จึงมีความสำคัญยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ เพราะจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางกฎหมายของพระสงฆ์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในทุกมิติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของพระพุทธศาสนาให้มั่นคงในสังคมไทยร่วมสมัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการขาดความรู้ด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. พระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความต้องการด้านกฎหมายในแง่ใดบ้างเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทของพระสงฆ์ได้อย่างเหมาะสม
3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ควรมีลักษณะอย่างไร

สมมติฐานนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้พระสงฆ์ขาดความรู้ด้านกฎหมาย และเพื่อสร้างแนวทางที่สามารถพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเสนอวิธีการที่สามารถประเมินและปรับปรุงศักยภาพของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายของพระสงฆ์ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา และเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถแบ่งเนื้อหาได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา คำว่า “แนวทาง” หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2545) เป็นวิธีการหรือกรอบการดำเนินงานที่เสนอขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง โดยอิงจากข้อมูลและผลการวิเคราะห์ในกระบวนการวิจัย อีกนัยหนึ่งแนวทางคือวิธีที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ขณะที่คำว่า “พัฒนา” หมายถึง การทำให้เจริญหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2545) เช่นเดียวกับบุญสืบ ยังเจริญและคณะ (2568) ได้

เสนอว่าการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ เติบโตทีละเล็กละน้อย โดยมีลำดับขั้น หรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่นำไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัว และเติบโตขึ้น Nadler และ Wiggs (1986) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของความก้าวหน้าและความยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา คำว่า “รูปแบบ” หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือกระบวนการอย่างเป็นระบบ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) บุญชม ศรีสะอาด (2550) และประสิทธิ์ นิมิบุญมา (2557) อธิบายว่าของรูปแบบจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต อีกทั้งเป็นการชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล ทำให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ในการศึกษา ซึ่งทั้งองค์ประกอบของรูปแบบและคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบในลำดับต่อไป ขณะที่พิรดา มาลาม (2563) เห็นว่า “รูปแบบ” เป็นเครื่องมือทางปัญญาที่ช่วยให้การอธิบายปรากฏการณ์ซับซ้อนเป็นระบบและง่ายต่อการทำความเข้าใจ อย่างไรก็ตาม “รูปแบบการพัฒนา” คือการจัดระบบแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทได้จริง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ คำว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ภาวะแฝงหรืออำนาจที่สามารถพัฒนาให้เกิดผลจริงได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2545) ชูชัย สมितिไกร (2549) อธิบายว่าศักยภาพคือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ ขณะที่ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2556) เสนอแนวคิด KSAs (Knowledge, Skills, Attributes) ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมและสมรรถนะที่สามารถวัดผลได้

กล่าวโดยสรุป ศักยภาพของพระสงฆ์ หมายถึง ความสามารถทั้งทางธรรมและทางโลกที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน เพื่อให้ปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักพระธรรมวินัย

4. แนวคิดที่สอดคล้องกับสาขารัฐศาสตร์และกฎหมาย เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์มีความสอดคล้องกับกรอบทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทางรัฐศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) อำนาจและความชอบธรรม (Power and Legitimacy) มักซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1978) อธิบายว่า “อำนาจ” หมายถึงความสามารถในการบังคับให้ผู้อื่นกระทำตาม แม้จะมีการต่อต้าน ส่วน “ความชอบธรรม” คือการได้รับการยอมรับว่าการใช้อำนาจนั้นถูกต้องและเหมาะสม การพัฒนาความรู้ทางกฎหมายช่วยให้พระสงฆ์ใช้อำนาจทางศีลธรรมควบคู่กับหลักกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

2) หลักนิติธรรม (Rule of Law) Dicey (1885) เสนอว่าหลักนิติธรรมคือรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ทุกคนต้องอยู่ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การลงโทษต้องเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมที่ชอบธรรม พระสงฆ์ที่ยึดหลักนิติธรรมจะสามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3) ธรรมาภิบาล (Good Governance) ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) การนำหลักการเหล่านี้มาใช้ในกิจการคณะสงฆ์จะช่วยให้การบริหารเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

4) สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง (Rights and Duties of Citizens) จอห์น ล็อก (John Locke, 1689) เสนอแนวคิดสิทธิตามธรรมชาติ ได้แก่ สิทธิในชีวิต เสรีภาพ และทรัพย์สิน ซึ่งรัฐต้องคุ้มครอง พระสงฆ์ในฐานะพลเมืองย่อมต้องเข้าใจกฎหมายและปฏิบัติอย่างถูกต้อง

5) ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับรัฐ (Religion and State) ในบริบทของประเทศไทย รัฐและศาสนาอยู่ในความสัมพันธ์เชิงเกื้อกูล รัฐอุปถัมภ์พระพุทธศาสนา ขณะที่พระสงฆ์ต้องปฏิบัติตามกรอบกฎหมายของรัฐเพื่อความสะดวกระหว่างศาสนาและสังคม

6) ความยุติธรรม (Justice) จอห์น รอลส์ (John Rawls, 1971) เสนอแนวคิด “ความยุติธรรมคือความเสมอภาค” (Justice as Fairness) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์ที่ต้องตั้งอยู่บนหลักความเสมอภาคและความโปร่งใส

แนวคิดเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่อธิบายความจำเป็นของการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายให้แก่พระสงฆ์ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์และการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักกฎหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างฐานความรู้และแนวคิดในการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องในสามประเด็นหลัก ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของพระสงฆ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ประการแรก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของพระสงฆ์ เช่น งานของพระมหาประยูร คำมา และคณะ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาความยุติธรรมในกฎหมายวินัยสงฆ์ไทย พบว่ากระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของพระสงฆ์ในปัจจุบันยังขาดมาตรฐานที่ชัดเจน ส่งผลให้พระสงฆ์บางรูปอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการทางวินัย จึงเสนอให้มีการปรับปรุงระบบกฎหมายและกฎหมายอาญาให้มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับหลักนิติธรรมมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานของสมศักดิ์ สุกเพ็ง (2564) ที่ศึกษาการพัฒนากฎหมายการละเมิดเพศของพระภิกษุ โดยพบว่าบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎหมายอาญาที่เกี่ยวเนื่องยังขาดความชัดเจนทั้งในด้านอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ และกระบวนการ จึงเสนอแนวทางการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและกฎหมายในปัจจุบัน งานวิจัยทั้งสองชิ้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการเสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายแก่พระสงฆ์ เพื่อให้สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมภายในคณะสงฆ์ให้มีมาตรฐานและความเป็นธรรมมากขึ้น

ประการที่สอง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ มุ่งเน้นไปที่แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พระมหาอรรถพงษ์ สิริโสภณ และคณะ (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์เชิงวิชาการแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม โดยเสนอว่าการพัฒนาควรอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนากลไกการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (2561) ศึกษาแบบแผนการพัฒนา

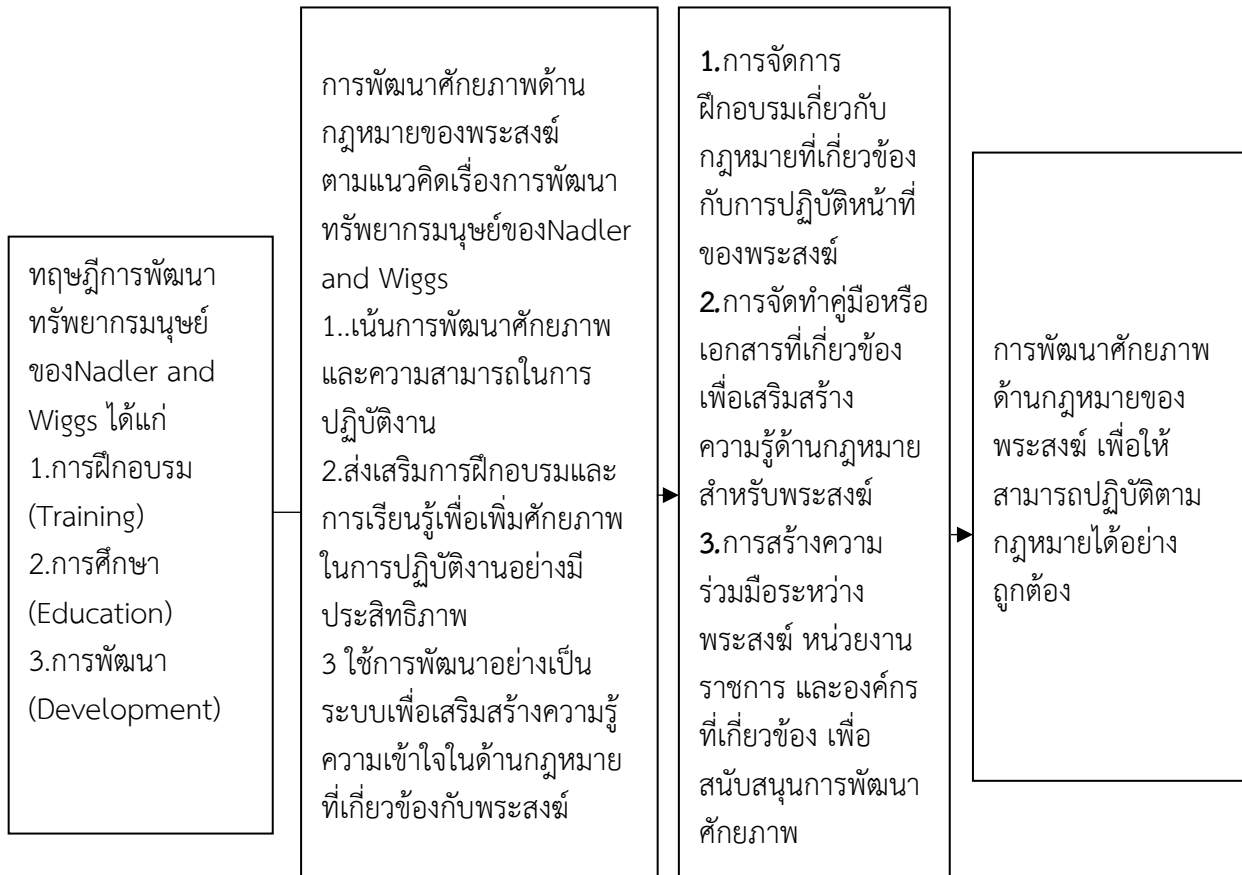
ศักยภาพของพระสังฆาธิการจังหวัดนครราชสีมา พบว่าการพัฒนาศักยภาพจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการบุคลากรที่เหมาะสม รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺฒโน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนา ศักยภาพของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 พบว่าพระสงฆ์ควรได้รับการส่งเสริมทั้งด้านความรู้ทางธรรมและทางโลก ควบคู่กับการสนับสนุนงบประมาณและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมสมัยใหม่ งานวิจัยกลุ่มนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม และทรัพยากร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพระสงฆ์ให้เหมาะสมกับบทบาทในยุคปัจจุบัน

ประการสุดท้าย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น งานของพระครูบรรชิตวัฒน์ (วันชัย เมธิโก) (2565) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพในระดับดี แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มการอบรมความรู้ด้านกฎหมายและเทคโนโลยี เพื่อให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีมาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่นเดียวกับงานของสนอง ธัญญานนท์ และคณะ (2561) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 พบว่าพระสงฆ์ผู้บริหารควรมีความรู้ทั้งด้านกฎหมายและพระธรรมวินัย รวมทั้งควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

เมื่อพิจารณาภาพรวมของงานวิจัยทั้งสามกลุ่ม จะเห็นได้ว่าแนวโน้มสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับพระสงฆ์ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ทางโลกและทางธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของพระสงฆ์ให้สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและพระธรรมวินัย รวมทั้งบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยร่วมสมัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยอ้างอิงทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1986) ซึ่งเสนอแนวคิดหลัก 3 ประการ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training), การศึกษา (Education) และ การพัฒนา (Development) โดยแนวคิดทั้งสามประการนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการตามกรอบแนวคิด สรุปได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยพระสังฆาธิการ นักวิชาการและบุคคลผู้มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนางานคณะสงฆ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 17 รูป กลุ่มบุคคลเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีส่วนร่วมโดยตรงในประเด็นการพัฒนาศักยภาพทางกฎหมายของพระสงฆ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลึก และสามารถสะท้อนสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) พัฒนาโดยอาศัยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพระสงฆ์และนักวิชาการด้านกฎหมาย โดยมุ่งเน้นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทางกฎหมายของพระสงฆ์ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guide) ใช้ในการจัดประชุมกลุ่มเฉพาะระหว่างพระสังฆาธิการ นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์สถานการณ์ และเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.3 บันทึกภาคสนาม (Field Notes) ใช้สำหรับจดบันทึกพฤติกรรม คำพูด และบรรยากาศระหว่างการเก็บข้อมูล เพื่อช่วยเสริมความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบคลุม และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

3.1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Study) เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อค้นหามุมมอง ประสบการณ์ และความคิดเห็นเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์

3.3 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ พระสังฆาธิการ และผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการยืนยันผลการสัมภาษณ์และร่วมกันเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3.4 การตรวจสอบและบูรณาการข้อมูล (Triangulation and Integration) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันความถูกต้องและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการสังเคราะห์สาระจากข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ

4.1 การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorization) แยกประเด็นสำคัญจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นโครงสร้างของข้อมูลที่ชัดเจน

4.2 การเปรียบเทียบข้อมูล (Comparison) วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประเด็นร่วมและประเด็นเฉพาะ

4.3 การสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesis) เพื่อสร้างข้อสรุปที่สะท้อนสภาพจริงและสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ให้เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงเอกสารและข้อมูลภาคสนาม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการระหว่างทฤษฎีและประสบการณ์จริงของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมพระสงฆ์ในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายของพระสงฆ์

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมต่อบริบทของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาที่ได้สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการด้านกฎหมายของพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดต้องเผชิญกับปัญหาด้านกฎหมายที่สำคัญ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1.1 กลุ่มปัญหาด้านทรัพย์สินและที่ดินของวัด ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการทำงานของวัดโดยตรง ประกอบด้วยปัญหาการขาดความชัดเจนในเอกสารสิทธิ์ที่ดิน การบุกรุกพื้นที่ของวัด การจัดการเงินบริจาคที่ไม่เป็นไปตามระบบ และความไม่แน่ใจในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด

1.2 กลุ่มปัญหาด้านการบริหารจัดการวัด ที่มักเกิดจากความไม่เข้าใจในกระบวนการทางกฎหมาย เช่น ขั้นตอนการขออนุญาตจัดงานประเพณี ข้อพิพาทเกี่ยวกับระดับเสียงจากกิจกรรมทางศาสนา และกระบวนการรับบริจาคที่ถูกต้องตามกฎหมาย

1.3 กลุ่มปัญหาการให้คำปรึกษาแก่ประชาชน ที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตใจของชุมชน โดยชาวบ้านมักขอคำปรึกษาในเรื่องกฎหมายที่ดิน การแบ่งมรดก และปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว

สำหรับความต้องการด้านความรู้ทางกฎหมาย พระสงฆ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความรู้ด้านกฎหมายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อป้องกันตนเองจากการถูกหลอกลวง สร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการวัด และเป็นที่พักพิงทางปัญญาให้กับชุมชน โดยสาขาความรู้ที่ต้องการ ได้แก่ กฎหมายคณะสงฆ์ กฎหมายที่ดินและทรัพย์สิน กฎหมายแพ่งและอาญาเบื้องต้น กฎหมายการศึกษา กฎหมายด้านสื่อและเทคโนโลยี และกฎหมายเกี่ยวกับกิจกรรมทางศาสนาและสังคม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม

2.1 ปัจจัยข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ประกอบด้วย ข้อจำกัดด้านเวลาเนื่องจากภารกิจที่หลากหลาย ระบบการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมและไม่ต่อเนื่อง การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญและเครือข่ายให้คำปรึกษา และอุปสรรคด้านทัศนคติที่มองว่าความรู้ด้านกฎหมายเป็นเรื่องทางโลก

2.2 ปัจจัยเอื้ออำนวยที่สนับสนุน ได้แก่ การตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความจำเป็นของความรู้ด้านกฎหมาย และการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ แม้ว่าจะยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่องเท่าที่ควร

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์

จากการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายให้แก่พระสงฆ์ทั้งสิ้น 6 แนวทาง โดยเริ่มจากการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเน้นให้พระสงฆ์สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังควรผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก โดยใช้ภาษาที่เรียบง่าย พร้อมยกตัวอย่างสถานการณ์จริงประกอบ

ในด้านการบูรณาการความร่วมมือ ควรมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังควรจัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายโดยเฉพาะสำหรับพระสงฆ์ และที่สำคัญคือการถ่ายทอดความรู้อย่างสม่ำเสมอในระดับพื้นที่ โดยผ่านเจ้าคณะระดับอำเภอและตำบล เพื่อให้การเผยแพร่ความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกพื้นที่

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงผลการค้นพบเข้ากับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ของ Nadler and Wiggs (Training, Education, Development) มีประเด็นที่น่าสนใจตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 จากการศึกษาพบว่าพระสงฆ์ในปัจจุบันเผชิญกับปัญหาหลัก 3 ประการ ได้แก่ การจัดการทรัพย์สินและที่ดิน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ และข้อจำกัดในการให้คำปรึกษากับฆราวาส ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของบทบาทพระสงฆ์ในสังคมยุคใหม่ ซึ่งมีไม่เพียงการปฏิบัติตามพระวินัยเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเป็นพลเมืองที่อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายของรัฐด้วย ความซับซ้อนดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎหมาย เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิและปัญหาทางกฎหมาย ตลอดจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ภาระหน้าที่ทางศาสนาที่หนักหน่วงหรือพระสงฆ์ระดับพระสังฆาธิการมีศาสนกิจมาก รูปแบบการอบรมที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของวิถีชีวิตของพระสงฆ์ และทัศนคติที่แยกกฎหมายออกจากพุทธศาสนา โดยเฉพาะมุมมองที่มองว่ากฎหมายเป็นเรื่องของโลกธรรม ซึ่งเป็นข้อจำกัดเฉพาะตัวของคณะสงฆ์ ปัญหานี้จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขผ่านการสร้างความเข้าใจใหม่ในแนวคิดที่ว่า “กฎหมาย” เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติศาสนกิจให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เน้นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรม จากมุมมองของทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) อุปสรรคเหล่านี้สะท้อนความจำเป็นที่การพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์จะต้องดำเนินไปภายใต้กรอบของ “การพัฒนาอย่างเป็นระบบ” (Systematic Development) เพื่อให้แน่ใจว่าการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ (Training and Education) มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของพระสงฆ์ แนวทางนี้มุ่งเน้นการปรับปรุงกลไกการพัฒนาศักยภาพตามกระบวนการ POSDC (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยืนยันความเหมาะสมในการบริหารจัดการองค์กรหรือการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้นำเสนอ ได้แก่ การอบรมเชิงลึก การจัดทำสื่อที่เข้าใจง่ายโดยใช้ภาษาธรรม การสร้างเครือข่ายออนไลน์และอาสาสมัคร รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง ทั้งหมดนี้เป็นการตอบสนองโดยตรงต่อปัจจัยอุปสรรคที่พบในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้นการฝึกปฏิบัติ (Practical Training) และการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสอดคล้องกับภารกิจหลากหลายของพระสงฆ์

แนวทางดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ของ Nadler and Wiggs ได้อย่างชัดเจน ได้แก่

3.1 การฝึกอบรม (Training) คือการจัดอบรมเชิงลึกเกี่ยวกับกฎหมายอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านกฎหมายให้กับพระสงฆ์

3.2 การศึกษา (Education) คือการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย เช่น คู่มือภาษาธรรม และการบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายเข้าสู่หลักสูตรพระปริยัติธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานและความเข้าใจเชิงวิชาการ

3.3 การพัฒนา (Development) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและศูนย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง ช่วยสร้างระบบสนับสนุนระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายอย่างเป็นระบบ แนวทางนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ

จากการวิเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎี HRD ของ Nadler and Wiggs ในบริบทเฉพาะของคณะสงฆ์ในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำหรับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ควรจัดทำนโยบายและแผนงานระยะยาวสำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์อย่างเป็นระบบ

1.2 สำหรับสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาพระปริยัติธรรม ควรบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายเข้าในหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมและหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์โดยเฉพาะ และจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับภารกิจของพระสงฆ์

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 สำหรับพระสังฆาธิการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พระสงฆ์ในสังกัดมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ด้านกฎหมาย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านนี้ และควรจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มงานด้านกฎหมายในระดับคณะสงฆ์ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายระหว่างวัดในเรื่องการบริหารจัดการที่เป็นไปตามกฎหมาย

2.2 สำหรับพระสงฆ์ ควรตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ด้านกฎหมายและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างพระสงฆ์ด้วยกัน และกับผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ด้านขอบเขตการศึกษา ควรขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่นๆ ในภูมิภาคต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบได้ และควรศึกษาเฉพาะกลุ่มพระสงฆ์ที่มีบทบาทหน้าที่เฉพาะ เช่น เจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระสงฆ์ที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ

3.2 ด้านวิธีการวิจัย ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองนำแนวทางการพัฒนาไปใช้และประเมินผลในทางปฏิบัติ และควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อศึกษาระดับความรู้อัตนคติของพระสงฆ์ต่อกฎหมายในวงกว้าง

3.3 ด้านเนื้อหาการศึกษา ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงในแต่ละสาขาของกฎหมาย เช่น กฎหมายที่ดิน กฎหมายคณะสงฆ์ หรือกฎหมายภาษีอากร และควรศึกษาผลกระทบของการมีความรู้ด้านกฎหมายต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดและความพึงพอใจของประชาชน นอกจากนี้ควรศึกษาแนวทางการบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและลดความขัดแย้งทางความคิด

3.4 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรศึกษาและพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เหมาะสมสำหรับพระสงฆ์ และควรพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถให้คำปรึกษาด้านกฎหมายเบื้องต้นสำหรับพระสงฆ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ หากมีการนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปใช้อย่างจริงจัง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันพระสงฆ์และสังคมไทยโดยรวมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ก่อให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ที่นำเสนอการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับพระสงฆ์อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะ (Contextualized Systemic Development) โดยมีลักษณะที่โดดเด่นดังนี้

1. การบูรณาการกฎหมายให้เข้าถึงได้งานกับวิถีสงฆ์ องค์ความรู้ที่พบคือ การพัฒนาศักยภาพจะสำเร็จได้ต้องอาศัย “รูปแบบการพัฒนาที่ผสานหลักกฎหมายทางโลกเข้ากับวิถีชีวิตทางธรรม” โดยเฉพาะการเปลี่ยน “ทัศนคติที่แยกกฎหมายออกจากพุทธศาสนา” ให้เป็นแนวคิดที่ว่า “กฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหารกิจการสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งนำไปสู่การเสนอ “คู่มือกฎหมายฉบับภาษาธรรม” (Legally Simplified Manual using Dharma Language) ที่เป็นนวัตกรรมของกระบวนการ “การศึกษา” (Education) ในบริบทสงฆ์

2. โมเดลการเรียนรู้แบบเครือข่ายเฉพาะกิจ องค์ความรู้ที่พบคือ การแก้ไขปัญหาด้านเวลาและผู้เชี่ยวชาญต้องทำผ่านโมเดล “เครือข่ายความร่วมมือเชิงรุก” (Proactive Cooperation Network) ที่ใช้เทคโนโลยีออนไลน์ ร่วมกับการจัดตั้ง “ศูนย์ให้คำปรึกษากฎหมายเฉพาะทางประจำเขตปกครองคณะสงฆ์” ภายใต้กลไกของ “การถ่ายทอดความรู้แบบประจำภาคผ่านพระสังฆาธิการเจ้าคณะผู้ปกครอง” ซึ่งเป็นแนวทางที่รวมเอาหลักการ “การพัฒนา” (Development) ของ Nadler และ Wiggs เข้ากับการใช้กลไกการปกครองคณะสงฆ์ที่มีอยู่

3. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ องค์ความรู้ใหม่นี้ตอกย้ำว่า การทำให้กฎหมายเข้าถึงได้ง่าย และการใช้เทคโนโลยี ต้องตอบสนองต่อปัญหาหลัก 3 ด้านที่ค้นพบ (ทรัพย์สิน/ที่ดิน, บริหารกิจการ, ให้คำปรึกษาฆราวาส) โดยเฉพาะการจัดการ “ทรัพย์สินและที่ดินวัดที่ขาดความชัดเจนทางกฎหมาย” ซึ่งเป็นประเด็นเร่งด่วนในพื้นที่

องค์ความรู้ที่ค้นพบใหม่นี้ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายของพระสงฆ์ต้องเป็นไปตามแนวทางที่ครอบคลุมและสร้างระบบสนับสนุนที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร, (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง, (2550). **มารู้จัก Competency กันเถอะ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสืบ ยิ่งเจริญ. (2568). การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวพุทธ. **วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์**, 3 (2), 5.
- ประสิทธิ์ นิยมบุญมา. (2564). **รูปแบบการถ่ายทอดอาชีพการทำปานซอยในจังหวัดแม่ฮ่องสอน**. รายงานวิจัย. เชียงใหม่: กองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระเลิศพิพัฒน์ จันทปญโญ (แก้ววันทอง). (2554). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมโลกาภิวัตน์. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**. 7(2), 7.
- พระมหาวิเชียร วชิรธมโม และคณะ. (2564). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทยยุคปัจจุบัน. **วารสารมหาจุฬาทานีปริทรรศน์ ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 3 (6), 44-45.
- อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ. (2567). พระสงฆ์กับการเรียนรู้กฎหมายบ้านเมือง. **วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**, 22 (2), 132.
- พระมหาเสาร์คำ ธรรมธีโร (ใสแก้ว). (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการลงโทษพระสงฆ์กับกระบวนการยุติธรรมคณะสงฆ์ไทย. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 5 (3), 247.
- พระมหาประยูร คำมาและคณะ. (2564). การพัฒนาความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยวินัยสงฆ์ไทย, **วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 5 (2), 73-84.
- สมศักดิ์ สุกเพ็ง. (2566). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการจัดดำเนินการให้พระภิกษุสงฆ์ **สมณเพศ. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.
- พระมหาอรุณพงษ์ สิริโสภณ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ภายใต้การแบบมีส่วนร่วมในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดมหาสารคาม, **วารสารมหาจุฬาวิชาการ**, 9 (3), 362-375.
- พระครูบวรชัยวัฒน์ (วันชัย เมธิโก)และคณะ. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอสะเดา (อ). **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 7 (1). 1-2.
- พระครูปลัดสำรวย สิริสาโร (ช่างกระโทก). (2559). **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- พระครูภาวนารัตนาภรณ์, (2568). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการเรียกร้องเอาทรัพย์สินมรดกของพระภิกษุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1622. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 8 (1), 139-145.
- พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฒโน(หงส์วิลัย). (2563). การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ภายใต้การปกครองคณะสงฆ์ภาค 25, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 7 (4), 219-226.



- พริดา มาลาม. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542.(2542, 10
สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง.
- สนอง ธีัญญานนท์และคณะ. (2564). รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่
4) พ.ศ. 2561 ที่เหมาะสมกับภูมิสังคมจังหวัดเพชรบุรี. **วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์**. 6 (1), 76-77.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2552). **หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Dicey, A. V. (1885). **Introduction to the Study of the Law of the Constitution**. London:
Macmillan
- Locke, J. (1689). **Two treatises of government**. Awnsham Churchill.
- Rawls, J.. (1971). **A theory of justice**. Harvard University Press.
- Nadler, Leonard, and Wiggs, Garland D.. (1989). **Managing Human Resource Development**.
San Francisco: Jossey-Bass.
- Weber, M.. (1978). **Economy and society: An outline of interpretive sociology**. University of
California Press.



ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
Effectiveness of the Evaluation of Internal Control Systems of Community Hospitals
Under the Maha Sarakham Provincial Public Health Office

ทิพวรรณ นุศรีอิน

ภักดี โพธิ์สิงห์

สัณญา เคนาภูมิ

นักศึกษาปริญญาโท ปร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Tippawan Nusriun

Phakdee Phosing

Sanya Kenaphoom

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail: tippawanPP1981@gmail.com

รับบทความ: 30 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 25 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 27 พฤศจิกายน 2568

Received: October 30, 2025; Revised: November 25, 2025; Accepted: November 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพของการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และ (3) เสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลภาครัฐการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 198 คน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพของการประเมินระบบการควบคุมภายในอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.4358, S.D. = 0.55682) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ (1) การติดตามและกำกับดูแล (Beta = 0.599, $p < .001$) (2) นโยบายของผู้บริหาร (Beta = 0.322, $p < .001$) (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Beta = 0.081, $p = .044$) ในขณะที่ สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ชี้ว่าการเสริมสร้างระบบการติดตามและกำกับดูแลที่เข้มแข็ง การกำหนดนโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจนและต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร และการยกระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของระบบการควบคุมภายในในระยะยาว

คำสำคัญ : การควบคุมภายใน; ประสิทธิภาพ; โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

This research aimed to study to: (1) examine the level of effectiveness of the internal control system evaluation in community hospitals, (2) identify the factors influencing its effectiveness, and (3) propose recommendations to enhance the internal control system's efficiency, transparency, and alignment with good governance principles in the public sector. This quantitative research employed a questionnaire as the primary data collection instrument. The sample group consisted of 198 personnel from community hospitals under the Mahasarakham Provincial Public Health Office. Data were analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics through multiple regression analysis to examine the influence of various factors on the effectiveness of the internal control system.

The results revealed that the overall effectiveness of the internal control system was at the highest level (Mean = 4.4358, S.D. = 0.55682). Regression analysis indicated that the factors significantly influencing the effectiveness of internal control (at the .05 level) were: (1) Monitoring and Supervision (Beta = 0.599, $p < .001$), (2) Management Policy (Beta = 0.322, $p < .001$), and (3) Knowledge and Understanding of Electronic Evaluation Systems (Beta = 0.081, $p = .044$). Meanwhile, Staff Competency showed no significant influence ($p > .05$). Qualitative findings further highlighted that strengthening monitoring mechanisms, establishing clear and consistent management policies, enhancing technological knowledge, and developing personnel competencies are crucial to improving accuracy, transparency, and long-term system sustainability.

Keywords: Internal control; Effectiveness; Community hospital

บทนำ

ภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายและทิศทางที่กำหนด อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการภาครัฐที่ผ่านมา ขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาการบริหารจัดการ โครงสร้าง การคอร์รัปชัน และระบบอุปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ภายใต้โครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและป้องกันการ

ทุจริต ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2562) ซึ่งเน้นความโปร่งใส ปลอบการทุจริต และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง แจ้งเบาะแสการทุจริต โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเรื่องการควบคุมภายใน ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561, 2562) ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและ การบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

การควบคุมภายใน เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม และได้มาตรฐานตามแนวทาง เป็นกลไกพื้นฐานของกระบวนการกำกับดูแล การดำเนินกิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะการควบคุมภายในแบบป้องกัน (Preventive Control) ซึ่งช่วยลดความสูญเสียในการดำเนินงานได้อย่างมาก ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) และนำระบบที่ดำเนินการแล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารจัดการงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2565)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้กำหนดให้ โรงพยาบาลชุมชนในสังกัดมีการจัดวางระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดตามแนวคิดของ COSO พบว่า โรงพยาบาลในสังกัดจำนวน 12 แห่ง ได้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านการเงิน มิติด้านจัดเก็บรายได้ค่ารักษาพยาบาล มิติด้านงบการเงิน มิติด้านบริหารพัสดุ และมิติด้านควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 90 เพียงบางแห่งและบางมิติเท่านั้น (กระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2567) โดยเกณฑ์ที่วัดผลการควบคุมภายใน หน่วยบริการต้องมีผลคะแนนการประเมินร้อยละ 90 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน หากมิติใดที่ผลการประเมินไม่ผ่านต้องจัดทำแผนปรับปรุงกระบวนการพัฒนางานให้ผ่านเกณฑ์ต่อไป ซึ่งอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในแต่ละมิติ หน่วยงานมีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้ประเมินนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ตามแนวทางของ COSO เพื่อให้ทราบประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม จากนั้นจะนำผลการวิจัยที่ได้มาเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ลดข้อบกพร่องในด้าน การเงิน บัญชี พัสดุ และด้านกฎระเบียบ ตามนโยบายการสร้างระบบการคุมภายใน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีมาตรการป้องกันการทุจริต เพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการพัฒนาการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานในการศึกษา

1. ระดับประสิทธิผลของการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
3. นโยบายของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
4. สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
5. การติดตามและกำกับดูแลมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกระดับและต้องบูรณาการอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการติดตามประเมินผล แม้ไม่สามารถรับรองผลสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์เนื่องจากมีข้อจำกัดโดยธรรมชาติ แต่การควบคุมภายในมุ่งสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การรายงานข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างยั่งยืน (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544)

1. แนวคิดการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

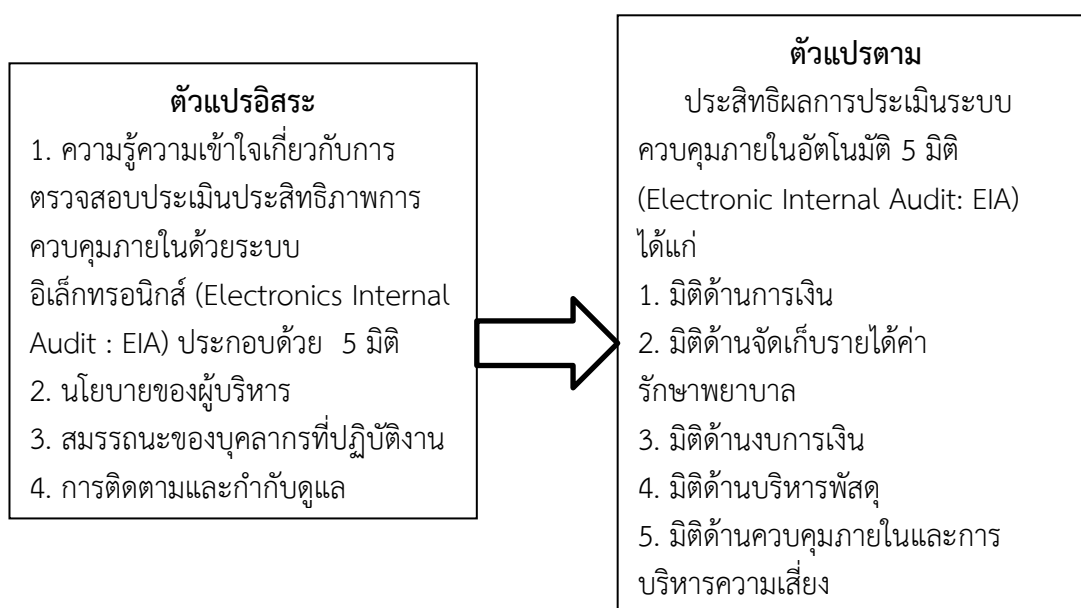
กระทรวงการคลัง (2562,1) ให้แนวคิดการควบคุมภายในตามกรอบ COSO มองว่าการควบคุมภายในเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทั้งด้านการดำเนินงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ การควบคุมภายในต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการทำงานปกติอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง โดยอาศัยบทบาทร่วมกันของผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ระบบการควบคุมภายในให้ความเชื่อมั่นได้ในระดับสมเหตุสมผลเท่านั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดโดยธรรมชาติ และไม่สามารถรับรองผลสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ การออกแบบการควบคุมภายในควรมีความเหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของแต่ละหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ (Electronic Internal Audit: EIA)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้จัดทำแผนการตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Internal Audit : EIA) จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินระบบการควบคุมภายในสำหรับการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Internal Audit : EIA) จำนวน 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านการเงิน มิติด้านจัดเก็บรายได้ค่ารักษาพยาบาล มิติด้านงบการเงิน มิติด้านบริหารพัสดุ และมิติด้านระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Internal Audit : EIA) ประกอบด้วย 5 มิติ

- นโยบายของผู้บริหาร

- สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

- การติดตามและกำกับดูแล

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายใน ตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ด้วยการประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ (Electronic Internal Audit: EIA) ได้แก่

1. มิติด้านการเงิน

2. มิติด้านจัดเก็บรายได้ค่ารักษาพยาบาล

3. มิติด้านงบการเงิน

4. มิติด้านบริหารพัสดุ

5. มิติด้านควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

3. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน (Electronic Internal Audit: EIA) โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2567 ตามแนวทาง COSO จำนวน 332 คน และผู้รับผิดชอบการประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ (Electronic Internal Audit: EIA) จำนวน 12 แห่ง จำนวน 60 คน ประชากรจำนวน 392 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน (Electronic Internal Audit: EIA) โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2566-2567 จำนวน 332 คน และผู้รับผิดชอบการประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ (Electronic Internal Audit: EIA) จำนวน 12 แห่ง จำนวน 60 คน รวมประชากรจำนวน 392 คนโดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) และทำการสุ่มโดยบังเอิญ

3.3 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 12 แห่ง และผู้รับผิดชอบ จำนวน 12 แห่ง

3.4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 6 คน และผู้รับผิดชอบ จำนวน 6 คน รวมเป็น 12 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาระหว่าง กรกฎาคม 2568 ถึง ตุลาคม 2568

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการบูรณาการ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Internal Audit : EIA) ประกอบด้วย 5 มิติ ส่วนที่ 3 นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนที่ 4 สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 5 การติดตามและกำกับดูแล และส่วนที่ 6 ข้อมูลประสิทธิผลการประเมินระบบควบคุมภายในอัตโนมัติ 5 มิติ (EIA)

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (ปลายเปิด)

6. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เพื่อกำหนดประเด็นต่าง ๆ แล้วกำหนด เป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและนำมาปรับปรุง ให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

6.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบ ที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม แล้วนำไปใช้ เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

6.3 ร่างแบบสอบถาม นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงในเนื้อหา และข้อเสนอแนะที่จะจัดทำเป็นต้นฉบับของแบบสอบถาม ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตั้งข้อคำถามให้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

6.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสอดคล้องด้านการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6.5 นำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ไปทดลองใช้บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน

6.6 การค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970)

6.7 นำแบบสอบถามที่ได้จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเริ่มจากการขอหนังสือรับรองและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัย จากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถาม โดยมีการชี้แจงขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลให้ผู้ช่วยวิจัยเข้าใจอย่างชัดเจน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลผ่านการตรวจสอบไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

8.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

8.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ใช้ Multiple Regression Analysis

8.4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม จะใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนระดับการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของ โรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มหาสารคาม	Mean	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านการเงิน	4.454	0.6104	มากที่สุด
2. มิติด้านจัดเก็บรายได้คำรักษาพยาบาล	4.405	0.6431	มากที่สุด
3. มิติด้านงบการเงิน	4.472	0.6526	มากที่สุด
4. มิติด้านบริหารพัสดุ	4.484	0.5920	มากที่สุด
5. มิติด้านควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	4.365	0.6226	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.4358	0.55682	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยพิจารณาจาก 5 มิติหลัก พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.4358, S.D. = 0.55682) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนมีประสิทธิภาพและอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านบริหารพัสดุ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.484, S.D. = 0.5920) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรในโรงพยาบาลมีระบบควบคุมที่ดี มีการติดตาม ตรวจสอบ และบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ มิติด้านงบการเงิน (Mean = 4.472, S.D. = 0.6526) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการจัดทำงบการเงินและการรายงานทางการเงินมีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มิติด้านควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง (Mean = 4.365, S.D. = 0.6226) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในบรรดาห้ามิติ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญต่อการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในอย่างมีระบบ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2 แสดงลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม

ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.727	.180		4.032	.000*
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	.020	.010	.081	2.026	.044*
นโยบายของผู้บริหาร	.299	.059	.322	5.031	.000*
สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-.052	.041	-.071	-1.263	.208
การติดตามและกำกับดูแล	.527	.056	.599	9.380	.000*

SE_{est} = ±0.296056

R = 0.85; R² = 0.723 ; Adj. R² = 0.717; F = 125.966; p-value = 0.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน) (F =25.966 ; p-value = 0.000)

การตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามโดยรวม (p< 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.85 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ใน

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 71.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.296056

การตีความเชิงมาตรฐาน

ตัวแปรที่มี ค่า Beta มากที่สุด (0.599) คือ “การติดตามและกำกับดูแล” หมายความว่า หากเพิ่มคะแนนมาตรฐานของการติดตามฯ ขึ้น 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะทำให้คะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลการประเมินฯ เพิ่มขึ้น 0.599 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รองลงมาคือ “นโยบายของผู้บริหาร” (Beta = 0.322) “ความรู้ความเข้าใจระบบอิเล็กทรอนิกส์” มีอิทธิพลน้อยแต่นับสำคัญ (Beta = 0.081) “สมรรถนะบุคลากร” มีค่า Beta ติดลบ (-0.071) และไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในเชิงสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในส่งเสริมประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ด้านที่ 1 : การติดตามและกำกับดูแล

พบว่า การติดตามและกำกับดูแลที่มีระบบและความเข้มแข็งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน โดยควรออกแบบกระบวนการติดตามผลให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ อันช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับและติดตามการดำเนินงานควบคุมภายใน กำหนดรอบการรายงานผลอย่างเป็นระบบ และจัดทำคู่มือการติดตามผลเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเพิ่มความสอดคล้องและลดความแตกต่างในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานในจังหวัด

ด้านที่ 2 : นโยบายของผู้บริหาร

พบว่า การมีนโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจน ครอบคลุม และได้รับการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอำนาจในการกำหนดแนวทาง วัฒนธรรมองค์กร และการจัดสรรทรัพยากร ดังนั้น นโยบายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการควบคุมภายใน โดยมุ่งเน้นความโปร่งใสและธรรมาภิบาล พร้อมแปลงค่านิยมองค์กรสู่แนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของระบบ ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดด้านการควบคุมภายใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการบริหารความเสี่ยงเชิงระบบของผู้บริหาร จะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ด้านที่ 3 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

พบว่า ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในในยุคดิจิทัล แม้ผลเชิงปริมาณอาจไม่สูงมาก แต่ในเชิงคุณภาพถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน โรงพยาบาลชุมชนจึงควรเร่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรให้สามารถใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินและรายงานผลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือและสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสของข้อมูล อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของระบบควบคุมภายในและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและประชาชนในระดับพื้นที่

ด้านที่ 4 : สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

พบว่า สมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักของทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึง การตรวจสอบและรายงานผล หากขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เพียงพอ ระบบควบคุมภายในย่อมไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และการยอมรับผลงานจากผู้บริหาร ควบคู่กับการประเมินสมรรถนะอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะรายบุคคลอย่างเหมาะสม

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม” มีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลของการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวม การประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” (Mean = 4.4358, S.D. = 0.55682) แสดงให้เห็นว่าระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข โดยสามารถจำแนกตามมิติหลักได้ดังนี้

1.1 มิติด้านการเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.454, S.D. = 0.6104) บุคลากรเห็นว่ามีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องตรงเวลา มีระบบการอนุมัติงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อใช้ในการวางแผน

1.2 มิติด้านจัดเก็บรายได้ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.405, S.D. = 0.6431) โรงพยาบาลมีระบบการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ มีการบันทึกข้อมูลรายได้ครบถ้วน ตรวจสอบได้ และมีระบบตรวจสอบรายได้เพื่อลดความเสี่ยงในการรั่วไหล

1.3 มิติด้านงบการเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.472, S.D. = 0.6526) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดทำงบการเงินเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ และข้อมูลงบการเงินสามารถนำไปใช้ในการวางแผนทางการเงินได้จริง

1.4 มิติด้านบริหารพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.484, S.D. = 0.5920) เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารพัสดุที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบราชการ และมีการตรวจนับพัสดุเป็นประจำ

1.5 มิติด้านควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.365, S.D. = 0.6226) หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงและติดตามผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานปัญหาและแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทุกมิติของระบบการควบคุมภายในอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะมิติด้านบริหารพัสดุและงบการเงิน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน พบว่า สมการการพยากรณ์มีค่า $R = 0.85$, $R^2 = 0.723$, $Adj.R^2 = 0.717$, $F = 125.966$, $p\text{-value} = 0.000$ แสดงว่าปัจจัยที่ศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการควบคุมภายในได้ร้อยละ 72.3 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การติดตามและกำกับดูแล ($Beta = 0.599$, $Sig. = .000$) มีอิทธิพลมากที่สุด นโยบายของผู้บริหาร ($Beta = 0.322$, $Sig. = .000$) มีอิทธิพลรองลงมา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบอิเล็กทรอนิกส์ ($Beta = 0.081$, $Sig. = .044$) มีอิทธิพลน้อยแต่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ตัวแปร สมรรถนะของบุคลากร ($Sig. = .208$) ไม่มีอิทธิพลทางสถิติ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การติดตามและกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องและมีระบบ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ขณะที่นโยบายของผู้บริหารและความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ก็เป็นองค์ประกอบเสริมที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในส่งเสริมประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

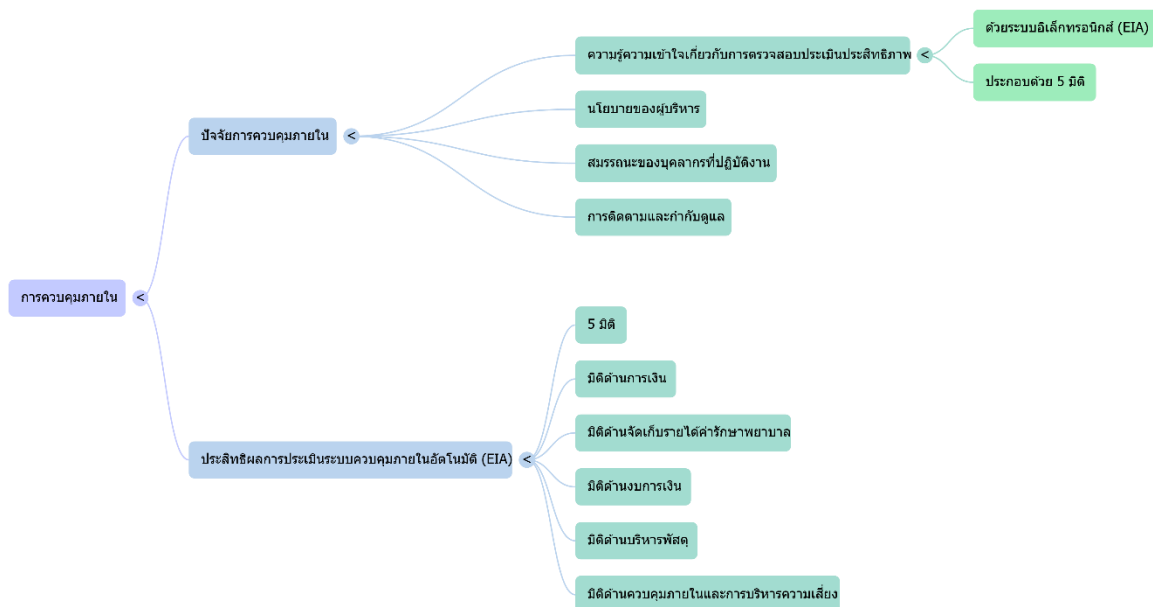
จากผลการศึกษาและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การยกระดับประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในควรเริ่มจากการพัฒนาระบบการติดตามและกำกับดูแลให้มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ โรงพยาบาลชุมชนควรออกแบบกระบวนการติดตามที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรายงานผลย้อนกลับได้อย่างต่อเนื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลจากหลายฝ่ายจะช่วยให้การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นไปอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้เครื่องมือสนับสนุน เช่น ระบบฐานข้อมูลออนไลน์หรือแดชบอร์ด เพื่อให้ผู้บริหารติดตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การกำหนดรอบการติดตามผลที่ชัดเจนและการขับเคลื่อนเชิงนโยบายตามแนวทาง Risk-Based Monitoring จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนในระยะยาว

นโยบายของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของระบบการควบคุมภายใน โดยควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พร้อมแปลงค่านิยมองค์กรสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านความรับผิดชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง การกำหนดตัวชี้วัดด้านการควบคุมภายในช่วยให้การติดตามและประเมินผลเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารจะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำหรับด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบรัฐบาลดิจิทัล โรงพยาบาลชุมชนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการประเมินและติดตามผลการควบคุมภายใน เช่น ระบบ e-Internal Control และ e-Monitoring ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคจะช่วยสนับสนุนการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่กับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง และการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการอบรมภายใน เพื่อส่งเสริมการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและการบริหารความเสี่ยง อันจะนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบขับเคลื่อนด้วยข้อมูลอย่างยั่งยืน

โดยสรุป สมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนระบบการควบคุมภายในให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง บุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบราชการ การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายใน และทักษะดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมร่วมกับหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านระบบพี่เลี้ยงช่วยเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานยังช่วยสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ การติดตามและกำกับดูแล นโยบายของผู้บริหาร ความรู้ด้านเทคโนโลยี และสมรรถนะของบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกันในการยกระดับระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมชนให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยชี้ว่าการติดตามและกำกับดูแล รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในในโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้น ควรให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามกำหนดนโยบายระดับจังหวัดที่ชัดเจนด้านระบบการควบคุมภายใน โดยกำหนดมาตรฐานกลาง (Standard Guideline) และตัวชี้วัดร่วม (Key Performance Indicators: KPI) ที่ใช้วัดผลด้านความโปร่งใส การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทุกโรงพยาบาลในสังกัดมีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกันทั้งระบบ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับมีบทบาทเชิงรุกในการเป็นผู้นำด้านธรรมาภิบาล (Governance Leadership) โดยจัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการ

กำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อสาธารณะอย่างแท้จริง

ในเชิงนโยบายระดับกระทรวง ควรมีการบูรณาการแนวทางการควบคุมภายในกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการสุขภาพ เช่น การเชื่อมโยงตัวชี้วัดด้านการควบคุมภายในเข้ากับระบบการประเมินผลของผู้บริหารโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบควบคุมภายในอย่างเป็นทางการ เช่น ระบบ e-Internal Control หรือ Dashboard กลางของจังหวัด เพื่อยกระดับความรวดเร็วในการติดตามผลและตรวจสอบข้อมูลแบบเรียลไทม์

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ในระดับการดำเนินงาน โรงพยาบาลชุมชนควรจัดตั้ง “คณะกรรมการกำกับและติดตามระบบควบคุมภายใน” อย่างเป็นทางการ โดยประกอบด้วยผู้แทนจากทุกฝ่ายหลัก ได้แก่ บริหาร การเงิน พัสดุ การตรวจสอบภายใน และการบริการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงเป็นระยะ พร้อมจัดให้มีการประชุมทบทวนผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมถึงจัดทำรายงานการติดตามเสนอผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดทำคู่มือการติดตามและประเมินผล (Monitoring Manual) ที่ใช้แนวทางเดียวกันในทุกโรงพยาบาล เพื่อสร้างความสอดคล้องและลดความคลาดเคลื่อนในการรายงานข้อมูล

ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในประเด็นสำคัญ เช่น การบริหารความเสี่ยง การจัดทำเอกสารควบคุมภายใน การใช้ระบบ e-Monitoring การวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบภายในเชิงหลักฐาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานด้านควบคุมภายใน (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้ การพัฒนาเทคโนโลยีควรดำเนินควบคู่กับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับยอมรับและใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้มุ่งเน้นเฉพาะโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านทรัพยากรและโครงสร้างการบริหาร ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตไปยังโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ หรือหน่วยบริการสาธารณสุขอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการควบคุมภายในในระดับต่าง ๆ ของระบบสุขภาพไทย นอกจากนี้ ควรศึกษาปัจจัยด้าน “วัฒนธรรมองค์กร” “จริยธรรมของผู้บริหาร” และ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ซึ่งอาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในแต่ยังไม่ถูกนำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้อย่างชัดเจน ในด้านระเบียบวิธีวิจัย ควรมีการพัฒนาแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงอย่างลึกซึ้ง รวมถึงการใช้ข้อมูลแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สะท้อนมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างรอบด้าน อีกทั้งการวิจัยต่อไปควรศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ e-Internal Control, e-Monitoring หรือ AI-based Audit Tools ที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสของระบบควบคุมภายในในภาครัฐ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ทันสมัยและตอบโจทย์การบริหารจัดการภาครัฐในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2561). **ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการควบคุมภายใน พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- คู่มือการควบคุมภายใน 2562. (2562). **คู่มือการควบคุมภายใน 2562**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง.
- คู่มือการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ปี 2565. (2565). **คู่มือการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงปี 2565**. กรุงเทพฯ: สำนักการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- จันทนา สาขากร และศิลปพร ศรีจันทพร. (2564). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็ม เพรส.
- ขวาล ใจมณี. (2552). **เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิฑูรย์การปก.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). **ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูปราชการ.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2559). **หลักการวัดและการประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มส์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2531). **ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรัท พุกษากุลนันท์. (2550). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.). (2563). **คู่มือ/แนวทางการประเมินระบบควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2564). **แนวทางธรรมาภิบาลภาครัฐและการพัฒนาสมรรถนะภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้น 22 เมษายน 2568, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2556). **แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- COSO. (2013). **Internal control—Integrated framework**. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).
- COSO. (2017). **Enterprise risk management—Integrating with strategy and performance**. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).
- Dr.DangAFS. (2555). **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน**. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/453406>



- Fiedler, F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice (4th ed.)**. HarperCollins.
- INTOSAI. (2013/2020). **Guidelines for internal control standards for the public sector (including GOV/GUID 9100 series)**. International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI).
- Niraphai Jansawat. (2022). **ประสิทธิภาพ (Efficiency) VS ประสิทธิภาพ (Effectiveness)**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.linkedin.com/pulse/>
- OECD. (2017). **OECD recommendation on public integrity**. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- OECD. (2019/2020). **Digital government and data-driven public sector: Reports and policy frameworks**. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).

แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
Guidelines for School Administration Based on the Thailand 4.0 Policy
under the Office of the Educational Service Area

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

Sopee Wiwatchankit

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

E-mail: splek_01@hotmail.com

รับบทความ: 25 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 11 ธันวาคม 2568; ตอบรับบทความ: 13 ธันวาคม 2568

Received: October 25, 2025; Revised: December 11, 2025; Accepted: December 13, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตอนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ 3) เสนอแนะแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 385 คน ได้จากการคำนวณโดยสูตรทาร์ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานปัจจุบันต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายมีระดับอยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้มากที่สุดจากสื่อสังคมออนไลน์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ขณะที่การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยด้านทัศนคติการยอมรับนโยบายมีระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและนักเรียนให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู การสนับสนุนเครือข่ายวิชาการและเครือข่ายทางสังคมระหว่างสถานศึกษา การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เทคโนโลยี และการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการส่งเสริมโครงการพัฒนาทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนโดย ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อการดำเนินงานตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสำคัญ : แนวทางการบริหาร; สถานการศึกษา; นโยบายไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This study aimed to 1) examine the current implementation status of educational institutions under the Office of the Basic Education Commission in relation to the Thailand 4.0 policy, 2) investigate the factors influencing the Thailand 4.0 policy, and 3) propose development guidelines for educational institutions to align with the policy. The sample consisted of 385 educational personnel, determined using Yamane's formula. A questionnaire

was employed as the research instrument, and the data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) The current implementation of the Thailand 4.0 policy showed that the level of information exposure regarding the policy was moderate, with social media being the primary source. The competencies of school administrators were at a high level, while the promotion of a learning culture within schools was at a moderate level. 2) The factors related to attitudes toward accepting the policy were at a moderate level. Knowledge and understanding of the Thailand 4.0 policy were also at a moderate level, as was participation in school projects or activities related to the policy. 3) The recommended development guidelines for educational institutions to align with the Thailand 4.0 policy included developing administrators' leadership to accommodate change, fostering learning organizations, enhancing the capacity of personnel and students to pursue self-directed learning, promoting teachers' professional ethics, supporting academic and social networks among educational institutions, and advancing educational innovations, technology, and instructional practices to strengthen learners' competencies. Additionally, schools should promote activities that develop 21st-century life skills among students. Overall, the variables displayed a moderate positive correlation with the implementation of the Thailand 4.0 policy, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Administrative Guidelines; Educational Institutions; Thailand 4.0 Policy

บทนำ

นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 เยาวชนของประเทศเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งต้องมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะเป็นที่ต้องการ สนับสนุนการคิดนวัตกรรม และการพึ่งตนเองได้บ้างทางด้านเทคโนโลยี (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561) โดยการหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้ตลอดเวลา รักการอ่าน มีวินัย และมีคุณธรรมจริยธรรม และทักษะ เพื่อเป็นคนดีและคนเก่ง เป็นกำลังที่สำคัญของประเทศต่อไป เรียนรู้ตลอดเวลา รักการอ่าน มีวินัย และมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นคนดีและคนเก่ง เป็นกำลังที่สำคัญของประเทศต่อไป และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการส่งเสริมทักษะสำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการคิดวิเคราะห์ โดยอาศัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือ เพื่อสร้างนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งปรับบทบาทครูให้เป็น โค้ช ผู้ชี้แนะ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับความต้องการและพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นหลัก การบูรณาการความรู้ พัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำองค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และตอบสนองความต้องการของประเทศในยุคดิจิทัลได้ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อใช้นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ทราบถึงความต้องการในปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 รวมทั้งการนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยทัศนคติการยอมรับต่อนโยบาย ปัจจัยความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ปัจจัยการมีส่วนร่วมกับนโยบาย ปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปในทางบวก

ขอบเขตด้านตัวแปรที่วิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน
2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ทัศนคติการยอมรับต่อนโยบาย ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การมีส่วนร่วมกับนโยบาย ผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ใช้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอน ที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยไม่ทราบขนาดประชากร ที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 :607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่ และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตอนที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สืบความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.901

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ทศนคติการยอมรับนโยบาย ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การมีส่วนร่วมกับนโยบาย ผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันต่อการใช้นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้จากสื่อโซเชียลมีเดีย หรือสังคมออนไลน์สูงสุด

1.2 ทศนคติการยอมรับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติการยอมรับนโยบายในระดับปานกลาง

1.3 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับในระดับปานกลาง

1.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนกับการร่วมโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษาต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะระดับสูง

1.6 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทัศนคติการยอมรับนโยบาย ปัจจัยความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ปัจจัยการมีส่วนร่วมกับนโยบาย ปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวม โดยทั้งห้าตัวแปรสามารถร่วมทำนายต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0

3.1 ควรขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้มีการพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย โดยนำสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา สื่อ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของเด็กเพื่อ

พัฒนาให้ผู้เรียนให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษา การอ่าน การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล และสามารถบูรณาการความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์

3.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3.3 พัฒนาวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

3.4 พัฒนาครูผู้สอนให้มีศักยภาพสูง มีความรู้ ความสามารถ มีเทคนิคใหม่ ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ และสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ของนักเรียน และเป็นผู้นำทางจิตใจ มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเยาวชน

3.5 ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาการ เครือข่ายทางสังคมร่วมกับสถานศึกษา/หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

3.6 พัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษา สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาความรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

3.7 ส่งเสริมการจัดโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิตใน ทศวรรษที่ 21 ของนักเรียน

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยรับรู้จากสื่อโซเชียลมีเดีย หรือสังคมออนไลน์สูงสุด มีทัศนคติการยอมรับต่อนโยบายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ การมีส่วนร่วมกับการร่วมโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา ต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกรวิก พรนิมิต (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจนโยบาย Thailand 4.0 ในจังหวัดเชียงใหม่และลำปาง โดยผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่และลำปาง มีความรู้ความเข้าใจนโยบาย Thailand 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.1 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของศรัณยา จิตชัยโกคา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและการยอมรับนโยบายจัดระเบียบสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้น พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายจากโซเชียลมีเดีย หรือสังคมออนไลน์สูงสุด โดยมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติการยอมรับต่อนโยบายในระดับปานกลาง

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง สำหรับการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกิตติโชติ พิมพ์เพ็ง และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2554) โดยได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย

ที่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวิเชษฐ เทียนทอง และสุพรรณิ สมานญาติ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้น พบว่า สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ คือการสร้าง ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) สร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรที่กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 6) องค์กรต่อเชื่อมต่อกับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และ 7) สมรรถนะของผู้นำและการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้และสอดคล้องกับแนวคิดของ Baek-Kyoo & Park, Sunyoung (2010)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทัศนคติการยอมรับนโยบาย ปัจจัยความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ปัจจัยการมีส่วนร่วมกับนโยบาย ปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวม โดยทั้งห้าตัวแปรสามารถร่วมทำนายนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแวนมิเตอร์และแวนฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, 1975) โดยกำหนดปัจจัยความสำเร็จการของนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การมีส่วนร่วมและทัศนคติต่อนโยบายของผู้รับผิดชอบนโยบายไปสู่การปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทุกภาคส่วน 4) การสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 5) คุณลักษณะของหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ที่รับผิดชอบนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 6) ผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดแนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ แนวปฏิบัติ นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 และมีการสื่อสารให้สถานศึกษาในสังกัดรับทราบอย่างทั่วถึงกัน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือสถานศึกษาในสังกัด ให้เข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ ในนโยบาย พร้อมทั้งจัดสรรทุนอุดหนุนให้แก่สถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาครู พัฒนานักเรียน พัฒนาหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนานักเรียน โดยใช้วัตรกรรมทางการศึกษา สื่อ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษา การอ่าน การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล และสามารถบูรณาการ

ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสามารถแข่งขันได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

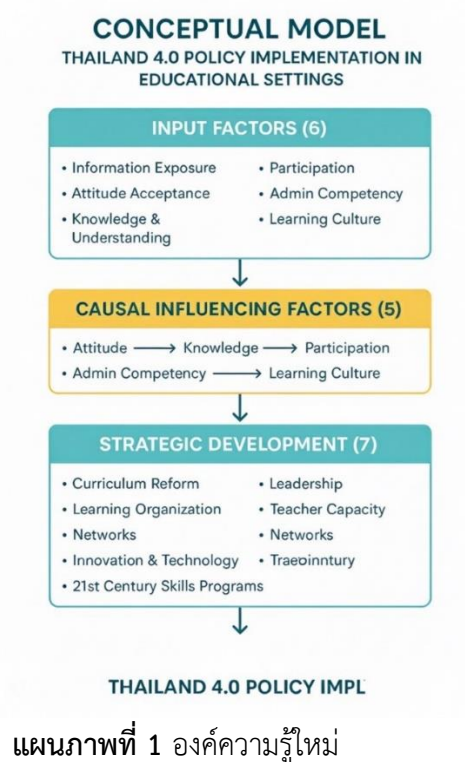
1.3 ศักยภาพที่รับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในลักษณะเฉพาะกลุ่ม เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพในระดับที่แตกต่างกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ในบริบทที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม

2.2 สถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีการวิจัยและจัดทำยุทธศาสตร์ของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตนเองและเป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่





เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2560). **แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรวิก พรนิมิต.(2560). ความรู้ ความเข้าใจนโยบาย Thailand 4.0 ในจังหวัดเชียงใหม่และลำปาง. **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**,27(4),871-882.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ. (2559). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน**.กรุงเทพมหานคร.
- การพัฒนาหลักสูตร. (2560).**หนังสือเรียนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น**.สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก : <http://members.thai.net/thaitap/ac>.
- จิรัฏฐ์ แจ่มสวาง. (2560). **ครูยุคใหม่...สร้างเด็กไทย 4.0**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=49634&Key=news_act.
- จุฑารัตน์ ศราวงษ์วงศ์. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้. **วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุด**. 1(1), 35-49.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). **การจัดการศึกษา 4.0 กบการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาประยุกต์วิชาการ.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). **ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**, 7(2), 14–29. สืบค้น จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/222194>.
- ศิริลักษณ์ ชมพูคำ. (2561). **เป็น 'ครู' ยุค 4.0 ทำอย่างไร จิตอาสาพลังแผ่นดิน**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/40479>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **กรอบกลยุทธ์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.



การพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ บูรณาการกับหลักไตรสิกขา สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านมะอี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
The Integration of Artificial Intelligence and Buddhist Tri-Sikha Principles in Developing
a Reading Book for Grade 3 Students to Enhance Consonant Cluster Reading Skills

พิกุล ภูมิแสน
เดชา จันดาพันธ์
สุวิมล สมไชย
สำเร็จ อาจระขันธ
จรีรัตน์ ชาทิสง่า

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phikun Poomsaen

Decha Jandaphan

Suvimon Somchai

Samret Atthakhan

Jarerat Chartsanga

RoiEt Buddhist college Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: chounangkam@gmail.com

รับบทความ: 5 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568; ตอรับบทความ: 19 ธันวาคม 2568

Received: November 5, 2025; Revised: December 17, 2025; Accepted: December 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ บูรณาการกับหลักไตรสิกขา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 2) ทดลองใช้ หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่ พัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 3) ประเมินผล การใช้หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่ พัฒนาขึ้น ในด้านคุณภาพของสื่อและระดับความพึงพอใจของนักเรียน การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การพัฒนา การทดลองใช้ และการประเมินผล กลุ่มเป้าหมายคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 18 คน จากโรงเรียนบ้านมะอี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่พัฒนาขึ้น แบบทดสอบก่อน-หลังเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ค่า t (t-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพหนังสืออ่านคำควบกล้ำที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับดีเยี่ยม ทั้งในด้าน เนื้อหา และความสวยงามของภาพประกอบที่สร้างโดยปัญญาประดิษฐ์ (AI) 2) ผลการทดลองใช้ (ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน) คะแนนทดสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความพึงพอใจของนักเรียน นักเรียนมีความพึงพอใจต่อหนังสืออ่านคำควบกล้ำในระดับมาก โดยเฉพาะในด้าน ความน่าสนใจของภาพ ความเข้าใจง่ายของเนื้อหา สรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการภาพจาก ปัญญาประดิษฐ์ร่วมกับหลักไตรสิกขาส่งเสริมการเรียนรู้คำควบกล้ำและคุณธรรมในนักเรียนระดับ ประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : หนังสืออ่านคำควบกล้ำ; ปัญญาประดิษฐ์; หลักไตรสิกขา; ภาษาไทย; นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3

Abstract

This research aimed to: (1) develop a consonant cluster reading book using artificial intelligence (AI)-generated images integrated with the Threefold Training (Trisikkhā) principles for Grade 3 students; (2) implement the developed reading book to examine students' learning achievement; and (3) evaluate the use of the developed reading book in terms of media quality and students' satisfaction. The research was conducted in three phases: development, implementation, and evaluation. The target group consisted of 18 Grade 3 students from Ban Ma-ue School, Roi Et Province, selected through purposive sampling. The research instruments included the developed consonant cluster reading book, a pre-test and post-test, and a student satisfaction questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and a t-test was employed to compare pre-test and post-test scores.

The results revealed that: (1) the quality of the developed consonant cluster reading book was at an excellent level in terms of content and the aesthetic quality of AI-generated illustrations; (2) students' post-test scores were significantly higher than their pre-test scores at the .01 level, indicating improved learning achievement; and (3) students expressed a high level of satisfaction with the reading book, particularly regarding the attractiveness of the illustrations and the clarity of the content. In conclusion, the integration of AI-generated images with the principles of the Threefold Training effectively enhanced consonant cluster learning and promoted moral development among primary school students.

Keywords: Consonant Cluster Reading Book; Artificial Intelligence (AI); Trisikkha Principles; Thai Language, Grade 3 Students

บทนำ

การเรียนรู้ภาษาไทยเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการคิดในชีวิตประจำวันของเด็กไทย โดยเฉพาะการเรียนรู้การอ่าน การเขียน และการออกเสียง ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่าภาษาไทยเป็นเครื่องมือ ในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เป็นสื่อแสดง ภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรม ประเพณี และสุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่า ควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์ และสืบสาน ให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จึงถูกกำหนดมาตรฐานครอบคลุมทักษะด้านการอ่าน การเขียน การฟัง การดู การพูด และการใช้ภาษา เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้และคุณธรรมแก่ผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐาน ท 1.1 การอ่าน เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และพัฒนาดตนเองให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิต ซึ่ง สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์ (2545) เห็นว่า การอ่าน เป็นทักษะสำคัญที่ต้องฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ โดยมีสภาพแวดล้อมที่ครูเตรียมให้เป็นแรงจูงใจ แต่ปัญหาสำคัญของภาษาไทยคือ การออกเสียงคำควบกล้ำ ซึ่งเป็น

ลักษณะที่แสดงถึงความไพเราะของภาษา การออกเสียงควบกล้ำที่ไม่ชัดเจน (โดยเฉพาะ ร, ล, ว) ทำให้ความหมายคลาดเคลื่อนและเสียบุคลิกภาพ ปัญหานี้มักเกิดจากการเลียนแบบ การออกเสียงผิดของผู้ใหญ่หรือเพื่อน และอาจเกิดจากความบกพร่องของอวัยวะที่ใช้ในการออกเสียงโดยตรง เช่น ริมฝีปาก ลิ้นแข็งหรือฟันผิดปกติ ซึ่งจากการลงพื้นที่โรงเรียนบ้านมะอี อำเภอร้อยชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านออกเสียงและพูดคำควบกล้ำไม่ชัดเจน ทำให้มีความหมายผิดเพี้ยนไป เช่น หนูรักโรงเรียน นักเรียนออกเป็นหนูลักโลงเลียน รถคว่ำ ออกเสียงเป็นลดคว่ำ ขว้างขวาน ออกเสียงเป็น ค่วงชวน ซึ่งเป็นปัญหามากทำให้เด็กขาดความมั่นใจในการอ่าน การพูดซึ่งการออกเสียงอ่านหรือพูดไม่ชัดเจน นอกจากทำให้ความหมายผิดพลาดแล้วยังทำให้เสียบุคลิกภาพของผู้พูดหรือผู้อ่านนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัสวดี จันทพันธ์ (2566) ได้ทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ โรงเรียนบ้านโนนสว่าง พบปัญหาว่ามีบริบทที่ประชาชนพูดภาษาอีสานและเกิดความเคยชินกับการใช้ภาษาอยู่ที่บ้านทำให้พูดคำควบกล้ำไม่ชัดเจนอีกก็เป็นสิ่งสำคัญในการออกเสียงคำที่ใช้อักษรควบเช่นกัน ถ้าลิ้นแข็ง ลิ้นมีขนาดเล็กไปหรือใหญ่ไปหรือว่าลิ้นผิดปกติ ย่อมทำให้ไม่สามารถออกเสียง ก ข ค ร ล ได้นั้นด้วยวิธีที่สำคัญอีกอย่างคือ ฟัน หมายถึง ฟันหน้า ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการออกเสียงคำที่ใช้อักษรควบ ถ้าฟันเสีย ฟันผุ ฟันเหยิน หรือฟันห่างก็จะทำให้การออกเสียงไม่ดี (พระสามารถ สุขเมธ, 2565)

ปัญหาการออกเสียงคำควบกล้ำไม่ชัดเจนมักเกิดจากคนไทยส่วนใหญ่ รวมถึงบุคคลสำคัญ ไม่ตระหนักถึงความจำเป็น ในการออกเสียงที่ถูกต้อง โดยมีออกเสียงเพียงพยัญชนะต้นหน้า ทำให้เกิดความผิดเพี้ยนทางภาษาและเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีต่อเยาวชน เมื่อออกเสียงคำควบกล้ำไม่ถูกต้อง ก็จะทำให้การเขียนไม่ถูกต้องไปด้วย ดังนั้น ครูผู้สอนภาษาไทย ต้องเร่งสร้างความตระหนักและส่งเสริมการฝึกฝนคำควบกล้ำอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนา “หนังสืออ่านคำควบกล้ำ” เพื่อแก้ไขปัญหาการออกเสียงที่ไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความมั่นใจในการสื่อสารของนักเรียน ผู้วิจัยได้นำ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สร้างสื่อภาพและกราฟิกที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และช่วยให้จดจำคำควบกล้ำได้ดีขึ้น แกนหลักของสื่อ คือการบูรณาการ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เข้ากับการเรียนรู้ด้วยบทร้อยกรองและเนื้อหาท้องถิ่น (เช่น ประเพณีวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเมืองร้อยเอ็ด) การใช้ AI ร่วมกับหลักธรรมนี้จึงเป็นการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ยุคใหม่ ที่ไม่เพียงแต่วางรากฐานทักษะภาษาไทยเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ และคุณธรรมอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์บูรณาการกับหลักไตรสิกขา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3” เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์บูรณาการกับหลักไตรสิกขา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. ทดลองใช้ หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่พัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ประเมินผล การใช้หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่พัฒนาขึ้น ในด้านคุณภาพของสื่อและระดับความพึงพอใจของนักเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ บูรณาการกับหลักไวยากรณ์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3” ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับทักษะทางภาษาไทยและการเรียนรู้คำควบกล้ำ

1.1 ความสำคัญของการเรียนรู้คำควบกล้ำ

คำควบกล้ำ เป็นโครงสร้างเสียงที่ซับซ้อนในภาษาไทย สกฤณา วงบุรณ (2568, บทคัดย่อ) กล่าวว่า เป็นคำที่มีพยัญชนะต้นสองตัวทำหน้าที่เป็น พยัญชนะต้นเดียวกัน โดยมีลักษณะการออกเสียงที่ไม่แยกจากกัน ซึ่งมักสร้างความ สับสนให้แก่ผู้เรียนภาษาไทย การสอนการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำ จึงเป็นความท้าทายที่ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอ่านและออกเสียงได้อย่างถูกต้อง ตามหลักภาษา การออกเสียงที่ไม่ถูกต้องถือเป็นปัญหาทางภาษาศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อสื่อสารและความเข้าใจผิด การศึกษาพบว่า นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาจำนวนมากมีปัญหาในการแยกแยะและออกเสียงพยัญชนะควบกล้ำ ร, ล, ว อย่างชัดเจน ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกฝนที่เน้นการปฏิบัติซ้ำอย่างมีแบบแผน การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงเป็นหัวใจสำคัญของการรู้หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาคำควบกล้ำเน้นไปที่ความถี่ในการฝึกฝน และ ความน่าสนใจของสื่อการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นความตั้งใจของผู้เรียน

1.2 สื่อการเรียนรู้สำหรับภาษาไทย

สื่อการเรียนรู้สำหรับวิชาภาษาไทย คือ เครื่องมือหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับภาษาไทยจากผู้สอนไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เนื้อหาวิชาที่บางครั้งอาจเป็นนามธรรมมีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และจับต้องได้มากขึ้น ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) กล่าวว่า สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพสามารถดึงดูดความสนใจและสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน สื่อประเภท หนังสืออ่านเพิ่มเติม หรือ หนังสือภาพ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถเชื่อมโยงภาพกับเสียงและความหมายได้ คุณภาพของภาพประกอบมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับคำกล่าวของ สนิตนารถ รัชณีและคณะ (2566) กล่าวว่า หนังสือส่งเสริมการอ่านเรื่องการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำที่พัฒนาขึ้นทำให้ นักเรียนมีความก้าวหน้าในการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษา

2. ศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างสรรค์สื่อ

2.1 ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการสร้างภาพ (AI Image Generation) ได้พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด AI สามารถตีความคำสั่ง (Prompt) และสร้างภาพประกอบที่หลากหลาย มีคุณภาพสูง และตอบสนองความต้องการเฉพาะเจาะจงของเนื้อหาได้อย่างรวดเร็วและเป็นนวัตกรรม

2.2 AI ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาและการวิจัยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และบริหารการสอน โดยสามารถปรับเนื้อหาการเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการเฉพาะของผู้เรียน และประเด็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตและความเสมอภาคทางการศึกษา (จิกรร สุววิรัตน์. (2568)

2.3 การใช้ภาพจาก AI ในหนังสืออ่านคำควบกล้ำจะช่วยสร้างความแปลกใหม่และความตื่นเต้น ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ทันสมัย

3. แนวคิดและหลักการบูรณาการหลักไวยากรณ์ในการศึกษา

3.1 หลักไตรสิกขาและคุณค่าต่อการพัฒนาผู้เรียน

1) ไตรสิกขา คือหลักการฝึกฝนตนเอง 3 ประการ ได้แก่ ศีล (ความประพฤติ/ระเบียบวินัย) สมาธิ (ความตั้งมั่นของจิตใจ) และ ปัญญา (ความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากการพิจารณา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Holistic Development)

2) การบูรณาการไตรสิกขาในการเรียนรู้

ศีล: การฝึกฝนความรับผิดชอบในการทำแบบฝึกหัดและการใช้ภาษาอย่างสุภาพ (ระเบียบวินัยในการเรียนรู้)

สมาธิ: การฝึกความตั้งใจและสติในการฟังและออกเสียงคำควบกล้ำให้ถูกต้อง (ความตั้งใจจดจ่อ)

ปัญญา: การทำความเข้าใจในกฎเกณฑ์การออกเสียง การแยกแยะความแตกต่างของคำ และการนำไปใช้ในบริบทที่ถูกต้อง (การใช้เหตุผลวิเคราะห์)

งานวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในการเรียนการสอนพบว่า สามารถช่วยเสริมสร้างคุณธรรม วินัย และ ความตั้งใจในการเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (ชนธรรส ไชยสุตและคณะ, 2559)

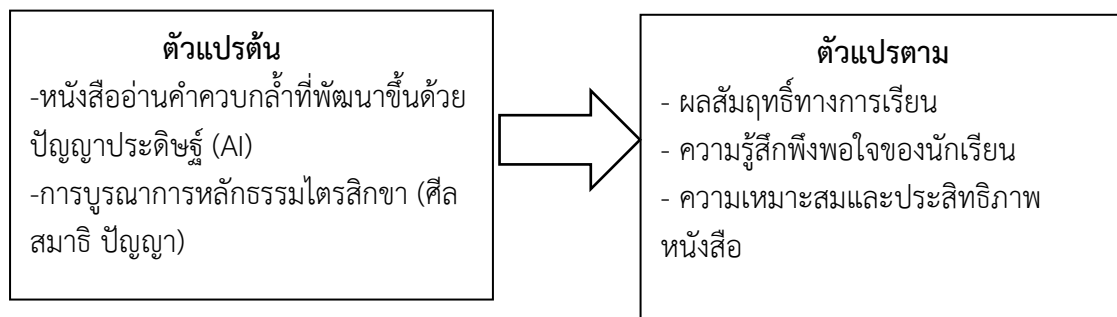
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเพื่อพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ด้านเนื้อหาและภาษา: เน้นการออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการฝึกฝนการออกเสียงคำควบกล้ำที่ถูกต้องและเป็นระบบเป็นเรื่องเกี่ยวกับรู้เรื่องเมืองร้อยเอ็ด เช่น เรื่องกินข้าวปั้นบุญผะเหวด ผ้าไหมสาเกตนครธวัชบุรี เมืองเก่าแก່แห่งร้อยเอ็ด พระมหาเจดีย์ชัยมงคล บึงพลาญชัย พุทฺธลาไมร้อยให้ หอโหวดเมือง ร้อยเอ็ด และวัดป่ากุง แต่งด้วยบทร้อยกรอง

2. ด้านสื่อและนวัตกรรม: ใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ และกระตุ้นจินตนาการของผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน: ใช้หลักไตรสิกขา เป็นโครงสร้างในการออกแบบกิจกรรมและแบบฝึกหัด เพื่อให้การเรียนรู้เกิดจากการฝึกฝนตนเองอย่างมีสติ เน้นที่การฝึกสมาธิในการออกเสียงและปัญญาในการทำ ความเข้าใจ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2568 จำนวน 340 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนโรงเรียนบ้านมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

2.2 หนังสืออ่านคำควบกล้ำภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 เล่ม และแบบทบทวนเรียน - หลังเรียนเล่มละ 15 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำควบกล้ำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 อ่านออกเสียงเป็นคำ อ่านออกเสียงเป็นประโยค ตอนที่ 2 เป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 15 ข้อ

2.4 แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ตั้งแต่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ทดสอบก่อนเรียน (Pee-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลทางการเรียนท้ายหนังสืออ่านคำควบกล้ำ แต่ละเล่ม เพื่อฝึกอ่านออกเสียงคำที่มีพยัญชนะ ร ล และคำควบกล้ำ ร ล ว และคำควบไม่แท้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 โรงเรียนบ้านมะอี อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อดูความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน

3.2 ชี้แจงจุดประสงค์ในการเรียน วิธีเรียน การวัดผลระหว่างเรียน การวัดผลก่อนเรียน หลังเรียน ให้นักเรียนทราบ

3.3 ดำเนินการทดลองสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และหนังสืออ่านคำควบกล้ำ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 แผน และหนังสืออ่านคำควบกล้ำ จำนวน 8 เล่มโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เล่มละ 2 ชั่วโมง สอนครั้งละ 1 ชั่วโมง เล่มละ 2 ครั้ง รวม 8 เล่ม 16 ชั่วโมง และทดสอบหลังเรียนเมื่อเรียนจบแต่ละเล่มด้วยแบบทดสอบท้ายบทเรียนชุดเดิม ทดลองสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ตั้งแต่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

3.4 ทดสอบหลังเรียน (post-test) เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการทดลองสอนครบ 8 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านคำควบกล้ำชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 แล้วทำการตรวจให้คะแนน เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าเฉลี่ยที่นักเรียนทำได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนโดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent Sample

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ และสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำ การพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยใช้ภาพจากปัญหาประดิษฐ์บูรณาการกับหลักไตรสิกขาสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาภาษาไทยและด้าน การออกแบบได้ประเมินคุณภาพของหนังสือแล้ว พบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความ ถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาพประกอบที่สร้างจากปัญหาประดิษฐ์ ซึ่งมีส่วนช่วยให้หนังสือมี ความน่าสนใจและทันสมัย

2. ผลการทดลองใช้หนังสืออ่านคำควบกล้ำ ผลการทดลองใช้หนังสือกับกลุ่มตัวอย่างพบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังใช้ หนังสือสูงกว่าก่อนใช้หนังสืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหนังสือที่พัฒนาขึ้นนี้มี ประสิทธิภาพในการช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการอ่านคำควบกล้ำได้อย่างชัดเจน

3. ผลการประเมินการใช้หนังสือ จากการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อหนังสืออยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 ภาพประกอบ: ภาพที่สร้างโดยปัญหาประดิษฐ์มีความสวยงามและน่าสนใจ ช่วยกระตุ้นความอยาก เรียนรู้ของนักเรียนได้ดี

3.2 เนื้อหา: เนื้อหาในหนังสือมีความเข้าใจง่ายและมีการจัดลำดับอย่างเป็นระบบ

3.3 ประโยชน์: นักเรียนรู้สึกว่าการใช้หนังสือช่วยให้พวกเขาเข้าใจและสามารถอ่านออกเสียงคำควบกล้ำได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

ผลลัพธ์โดยรวมของการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีปัญหาประดิษฐ์มาบูรณาการเข้ากับหลักไตรสิกขาเพื่อสร้างสื่อการเรียนรู้ภาษาไทยนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน ดังตารางต่อไปนี้ ตารางที่ 1 แสดงผลคะแนนการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หนังสืออ่านคำควบกล้ำการนำเสนอตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลคะแนนการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หนังสืออ่านคำควบกล้ำ

คะแนน	$\bar{X}$	SD
ก่อนเรียน	8.33	0.69
หลังเรียน	16.37	0.18
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	24.78	10.33

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี ค่าเฉลี่ย 8.33, 16.37, 24.78 และค่า SD ที่ระดับ 0.69, 16.37, 10.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยการทดสอบหลังเรียนหนังสืออ่านคำควบกล้ำ และคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนจากการอ่านแบบทดสอบหลังเรียนของหนังสืออ่านคำควบ กล้ำแต่ละเรื่อง	16.37	0.18
คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนจากการอ่านแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หนังสืออ่านคำควบกล้ำ	24.78	10.33

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ย ของนักเรียนจากการอ่านแบบทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนหนังสือ อ่านคำควบกล้ำแต่ละเรื่อง มีค่าเฉลี่ย 16.37 ค่า SD 0.18 และ คะแนนเฉลี่ย ของนักเรียนจากการอ่านแบบทดสอบวัดผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนหนังสืออ่านคำควบกล้ำ มีค่าเฉลี่ย 24.78 ค่า SD 10.13

ตารางที่ 3 แสดงประสิทธิภาพของ หนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ ตามเกณฑ์ 80/80

คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน จากการอ่านแบบทดสอบ ก่อนเรียน - หลังเรียนของแต่ละกิจกรรม		คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหนังสืออ่านคำควบกล้ำ	
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ร้อยละ
16.37	81.92	24.78	82.59

จากตาราง 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการอ่านแบบทดสอบหลังเรียน หนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยใช้ภาพจาก ปัญญาประดิษฐ์ แต่ละเล่มของนักเรียนทั้งหมด มีคะแนนเฉลี่ย 16.37 คิดเป็นร้อยละ 81.92 และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการใช้หนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ ของนักเรียนทั้งหมด มีคะแนน เฉลี่ย 24.78 คิดเป็นร้อยละ 82.59

ดังนั้น หนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ เพื่อฝึกอ่านออกเสียงคำควบ กล้ำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ดังนั้น หนังสืออ่านคำควบกล้ำ โดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 81.92/82.59 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำโดยใช้ภาพจากปัญญาประดิษฐ์บูรณาการกับหลักไตรสิกขา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 81.92/82.59 หมายความว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากการอ่านแบบทดสอบหลังเรียนแต่ละเรื่อง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 81.92 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละ จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้คะแนนร้อยละ 82.59 แสดงว่า หนังสืออ่านคำควบกล้ำที่ใช้ภาพปัญญาประดิษฐ์บูรณาการกับหลักไตรสิกขา กลุ่มทักษะภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และจากการเปรียบเทียบคะแนน การทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียนของหนังสืออ่านคำควบกล้ำ แต่ละเรื่อง พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการวิจัยของ สุรัสวดี จันทพันธ์ (2566:บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อ ส่งเสริมการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพนสว่าง โดยใช้ ชุดกิจกรรมการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ ร่วมกับการเสริมแรงด้วยเบี้ย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 100 มีความสามารถ ในการอ่านและการเขียน ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมการอ่านและการเขียน คำควบกล้ำร่วมกับการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกร สูงกว่าก่อนเรียนและผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 และนักเรียนกลุ่มเป้าหมายร้อยละ 100 มีความก้าวหน้า ในการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ ภายหลัง การส่งเสริมโดยใช้ชุดกิจกรรมการอ่าน และการเขียนคำควบกล้ำร่วมกับการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกร ผ่าน เกณฑ์ดัชนี ความก้าวหน้าที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สอดคล้องกับ พิรธนา อุปมา (2566: บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านวิชาภาษาไทย เรื่องคำควบกล้ำแท้ โดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านวิชาภาษาไทย เรื่องคำควบกล้ำแท้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังใช้แบบฝึกทักษะการอ่านสูงกว่าก่อนใช้แบบฝึกทักษะการอ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 2) ความพึงพอใจของแบบฝึกทักษะการอ่านวิชาภาษาไทย เรื่องคำควบกล้ำแท้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ รัชพล วิทิต (2567: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านและเขียนคำควบกล้ำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านป่าดัว ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและเขียนคำควบกล้ำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านป่าดัว หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ ปัญหาเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ จันทิมา โกยรัตนประเสริฐ และ ญาณิศา มงชู (2568) การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำในภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการสอนแบบโพนิกส์ ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านออกเสียง คำควบกล้ำของนักเรียนหลังการเรียนด้วยวิธีการ สอนแบบโพนิกส์ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชันสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ข้อค้นพบ จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การสอนด้วยวิธีโพนิกส์ร่วมกับ เทคนิคเกมมิฟิเคชันสามารถพัฒนาทักษะการอ่าน ออกเสียงควบกล้ำของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยในระดับประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ด้านการบูรณาการ หลักไตรสิกขา เข้าไปในเนื้อหาหนังสือ ถือเป็นการสร้างมิติใหม่ของการเรียนรู้ โดย ไม่เพียงแค่สอนทักษะภาษา แต่ยังสอดแทรกคุณธรรม เช่น การฝึกสมาธิในการอ่าน (สมาธิ) การตั้งใจฟัง (ศีล) และการคิดวิเคราะห์ (ปัญญา) ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการ พัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องงานวิจัย ของ วรินทร์ จินดาวงศ์ (2567) เรื่อง การบูรณาการการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกฝน บ่มเพาะปัญญาภายในของนักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามหลักไตรสิกขา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.เรียนรู้เรื่องศีล 2.เรียนรู้เรื่องสมาธิ และ 3.เรียนรู้เรื่องปัญญา และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องของจิตศึกษาสู่การ ประพฤติปฏิบัติตนในการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านจิตพิสัย 2.ด้านพุทธิพิสัย และ 3.ด้านทักษะ

ผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต เป็นคนดีและมีความสุข สอดคล้องกับ ศรีนวล แดงประพันธ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักไตรสิกขาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า: 1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 82.64/83.08 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ 2. ความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียน หลังเรียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยรูปแบบนี้ในระดับ มากที่สุดจึงสรุปได้ว่า การใช้หลักไตรสิกขาเป็นฐานในการสอนภาษาไทย สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดสมาธิของนักเรียน และ พัฒนาความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิจัยของ ปิยะ ธิรพันธุ์เมธี (2558) พบว่า การใช้สื่อดิจิทัลในการสอนภาษาไทยช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้จริง และ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อหนังสือในระดับมาก โดยเฉพาะภาพที่สร้างจาก ปัญญาประดิษฐ์ (AI) นั้นเป็นการยืนยันว่า เทคโนโลยี AI สามารถเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างสรรค์ สื่อการศึกษา ที่มีความแปลกใหม่และน่าสนใจ และสอดคล้องกับ จตุพร แทนเถื่อน และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว(2566: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของผู้เรียน พบว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ในแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้รู้สึกสนุกกับกิจกรรมการอ่านและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และสอดคล้องกับ กับพระมหาโกศล ธีรปัญญา (มาตี) (2568: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญญาประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย: โอกาส ท้าทาย และข้อพิจารณาทางจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อค้นพบทั้งในเชิงโอกาสและข้อควรระวัง เช่น ความสามารถของ AI ในการสนับสนุนการเรียนรู้แบบปรับตามผู้เรียน การลดภาระครูในการประเมิน เบื้องต้น ตลอดจนความเสี่ยงด้านการลอกเลียนผลงาน การขาดการอ้างอิงแหล่งที่มา และการลดทอน ความคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน และ อธิป เกตุสิริ และคณะ (2568: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่า การนำ AI มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีแบบแผน มีความรับผิดชอบจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ผลจากการวิเคราะห์การอ่านจากปัญญาประดิษฐ์ AI สามารถสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้เรียน ซึ่งปรับเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยของการฝึกอ่าน รวมถึงการสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการอ่านที่เสมือนจริง เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการจะอ่าน และสอดคล้องกัน ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจาก

1. กระบวนการจัดทำเป็นระบบและเหมาะสม หนังสืออ่านผ่านขั้นตอนการจัดทำที่เป็นระบบและเหมาะสม โดยมีการศึกษาหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ คำพื้นฐานของ ป.3 หลักการสร้างและเขียนหนังสือ รวมถึงจิตวิทยาการอ่านของเด็ก

2. เนื้อหาและภาษาเหมาะสมต่อการเรียนรู้ คัดเลือกคำศัพท์พื้นฐานที่เป็นคำควบล้ำตามหลักสูตร และจัดหมวดหมู่จากง่ายไปยาก (เช่น ร, ล, ว เป็นพยัญชนะต้น และคำควบไม่แท้) ใช้ภาษาที่ง่าย สั้น กระชับ ชัดเจน ทำให้เด็กเข้าใจเนื้อเรื่องได้ดี สามารถตอบคำถามได้ และเครื่องมือผ่านการตรวจสอบและประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

3. รูปแบบการเขียนช่วยในการจดจำและสร้างความเพลิดเพลิน ใช้แนวการเขียนแบบ ร้อยกรอง ซึ่งช่วยให้เด็กจดจำเนื้อหาสาระได้ดี การใช้คำคล้องจองมีเสียงสัมผัส ทำให้เกิดความไพเราะ เพลิดเพลิน มีจังหวะ สร้างความสนุกสนาน และช่วยให้เด็กชอบ (โดยเฉพาะเด็กวัย 6-8 ปี) จนสามารถท่องได้เกือบทั้งเรื่อง

4. เป็นสื่อการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล: หนังสือนี้จัดเป็นสื่อที่สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เด็กสามารถใช้เวลาวางอ่านได้อย่างอิสระ ไม่จำกัดสถานที่ และเด็กก่อนก็สามารถใช้เพื่อฝึกการออกเสียงคำควบกล้ำ (ร, ล, ว, ควบไม่แท้) ได้อย่างถูกต้องและสนุกสนาน

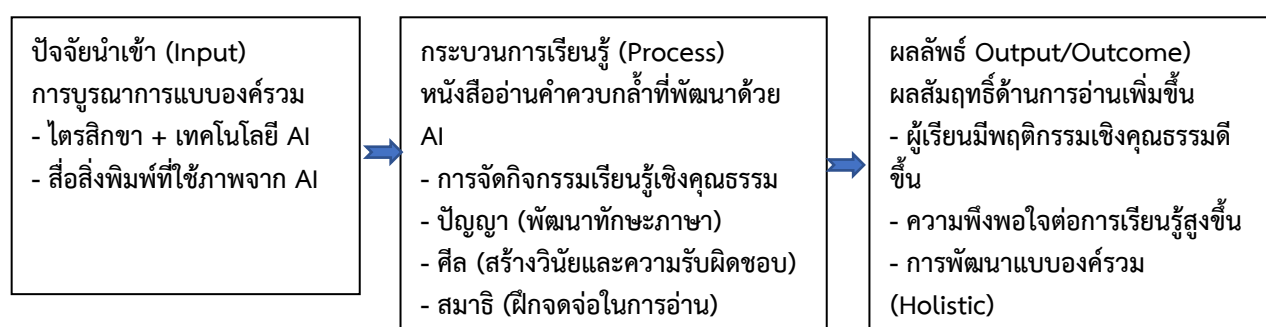
5. ภาพประกอบ AI ดึงดูดความสนใจและเสริมความเข้าใจ: มีภาพประกอบที่สอดคล้องกับเนื้อหา เหมาะสมกับวัย ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อเรื่องได้ดียิ่งขึ้น ใช้ภาพประกอบในทุกหน้าเพื่อดึงดูดความสนใจของเด็กให้อยากอ่าน

6. การบูรณาการหลักไตรสิกขาช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านคือ ศีล: ฝึกวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบ และสมาธิในการอ่าน สมาธิ: ฝึกฝนจิตใจให้สงบ มั่นคง ภาพ AI ช่วยดึงดูดความสนใจให้จดจ่อ กับบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัญญา: พัฒนาความสามารถในการอ่านและเข้าใจคำควบกล้ำอย่างแท้จริงการเชื่อมโยงความรู้จากภาพ AI กับเนื้อหาช่วยให้สร้างความเข้าใจที่คงทน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเสียงและการใช้คำ

7. เสริมการฝึกทักษะการออกเสียงอย่างถูกต้อง: นักเรียนได้ฝึกออกเสียงอย่างถูกต้อง โดยมีการฝึกบริหารอวัยวะผลิตเสียงให้คล่องแคล่ว และใช้กระจกเงาเป็นสื่อช่วยในการดูอวัยวะการออกเสียงมีการแบ่งกลุ่มให้นักเรียนเก่งช่วยเด็กที่ออกเสียงไม่ชัดเจน ทำให้การออกเสียงชัดเจนขึ้น และเด็กทุกคนสนุกสนานกับการอ่านออกเสียง

ดังนั้นการพัฒนาหนังสืออ่านคำควบกล้ำฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยการใช้ สื่อหนังสือภาพ ร่วมกับวิธีการสอนแบบเน้นกิจกรรมบูรณาการหลักไตรสิกขา ซึ่งมีจุดเด่นดังนี้ นวัตกรรมภาพ AI และแรงจูงใจ: ใช้เทคโนโลยี Generative AI ในการสร้าง ภาพประกอบที่แปลกใหม่และดึงดูดความสนใจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ หนังสือได้รับการ ประเมินความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ การบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา): ช่วยเสริมสร้าง วินัยเชิงพฤติกรรม (ศีล) เพิ่ม สมาธิ ในการอ่านออกเสียง (สมาธิ) พัฒนาปัญญา ในการจำแนกคำควบกล้ำ (ปัญญา) แนวทางการเรียนรู้ใหม่: การผสมผสานระหว่าง ภาพนวัตกรรม AI และ หลักไตรสิกขา ถือเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาหนังสืออ่านที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 โมเดลการเรียนรู้แบบไตรสิกขา-AI (Tri-Sikkha-AI Learning Model)

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากโมเดลการเรียนรู้แบบ “ไตรสิกขา-AI” เป็นกรอบแนวคิดที่เสนอองค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัย โดยมุ่งสังเคราะห์ ศาสตร์ดั้งเดิมด้านคุณธรรม (ไตรสิกขา) เข้ากับนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ไทยที่เกิดผลอย่างสมดุลทั้งด้านทักษะวิชาการและด้านคุณธรรม

1. ปัจจัยนำเข้า (Input): การบูรณาการแบบองค์รวม งานวิจัยใช้ภาพประกอบจาก AI มาพัฒนาหนังสืออ่านคำควบล้ำสำหรับนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งช่วยให้สื่อมีความน่าสนใจ ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคดิจิทัล ขณะเดียวกันยังยึดหลักไตรสิกขาในการออกแบบกิจกรรมประกอบ ทำให้เกิดพื้นฐานทั้งด้านปัญญา ศีล และสมาธิ

2. กระบวนการเรียนรู้ (Process): การบูรณาการสื่อกับหลักธรรม หนังสืออ่านคำควบล้ำทั้ง 8 เล่ม ไม่ได้เป็นเพียงสื่อพัฒนาการอ่านเท่านั้น แต่เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อฝึก ปัญญา: ทักษะการอ่าน – ตีความคำควบล้ำ ศีล: ความรับผิดชอบและวินัยในกระบวนการเรียนรู้ สมาธิ: ความตั้งใจและการจดจ่อระหว่างการอ่าน โดยใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การเรียนรู้มีความสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลลัพธ์ (Output): การพัฒนาแบบองค์รวม

- 3.1 ทักษะการอ่านคำควบล้ำของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
- 3.2 นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ดีขึ้น
- 3.3 ความพึงพอใจต่อหนังสือและกระบวนการเรียนรู้ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมที่ผสาน “เทคโนโลยี + คุณธรรม” สามารถสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1.1 สำหรับครูผู้สอน: ครูสามารถนำหนังสืออ่านคำควบล้ำนี้ไปปรับใช้ในการสอนในชั้นเรียนได้ทันทีและควรพิจารณาใช้เทคโนโลยี AI เพื่อสร้างสื่อการเรียนรู้ในวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติม
- 1.2 สำหรับสถานศึกษา: ควรสนับสนุนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและหลักธรรม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและตอบโจทย์การศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการ วิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติมเพื่อศึกษาความคิดเห็นและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างลึกซึ้ง
- 2.2 ควรมีการ ขยายกลุ่มตัวอย่าง ไปยังโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถ สรุปผลได้กว้างขึ้น
- 2.3 ควรมีการ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วย AI ในหัวข้ออื่น ๆ ของวิชาภาษาไทย เช่น การเขียนสะกดคำ การแต่งประโยคหรือการอ่านจับใจความ
- 2.4 ควรมีการศึกษา ผลในระยะยาว เพื่อดูว่าการใช้หนังสือนี้สามารถสร้างความคงทนของความรู้ และพฤติกรรมคุณธรรมของนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พนธรส ไชยสุต, ถุติพันธ์ สมุทรทัย, สมศักดิ์ ภูววิภาตววรรณ & น้ำผึ้ง อินทเนตร. (2559). รูปแบบการประเมินบทบาทครูในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *The Periodical of Behavioral Science*, 22(1), 123–136. retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/47688>.
- จตุพร แทนเถื่อน & ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว. (2566). การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านของผู้เรียน. *Journal of Applied Education*, 1(4), 23–28. สืบค้น จาก <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/744>.
- จันทิมา โกยรัตน์ประเสริฐ และ ญาณิศา มงชู. (2568). การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำในภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการสอนแบบโฟนิกส์ ร่วมกับเทคนิคเกมมิฟิเคชัน. *วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม*. 1(5), 1-13. สืบค้น จาก <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JRI/article/download/1909/1900>.
- จิรกร ฐาวีรัตน์. (2568). AI กับการศึกษา: ตัวช่วยสุดอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 1(2), 98–108. <https://doi.org/10.64186/jsp1310>.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน Developmental Testing of Media and Instructional Package. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 7-20, สืบค้น จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/28419>.
- ปิยะ ถิรพันธุ์เมธี, พริษฐ์ แสงเฮ้ง. (2558). การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้วิชาภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 9(1), 19 – 38. สืบค้น จาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jhusocbru/article/view/420>.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 11). พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาโกศล อธิปญโญ (มาติ). **ปัญญาประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย: โอกาส ท้าทาย และข้อพิจารณาทางจริยธรรม**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสามารถ สุเมธ (มุลเจริญ), พระรชต มาตรสอน, ปาณจิตร สุกุมลย์, & สุทธิพงษ์ อุพลเถียร. (2566). การพัฒนาทักษะการอ่านคำควบกล้ำตามกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วย สู่ จิ ปุ ลิ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านโคกแปะ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Applied Education*, 1(6), 15–28. สืบค้น จาก <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/article/view/157>.
- พริฮานา อุปมา, อัสมา รวงสาชนันท์, กัญจน์วณ เลหาบุตร, พล เหลืองรังษี, & เชษฐา คำเกลี้ยง. (2567). การพัฒนาทักษะการอ่านวิชาภาษาไทย เรื่องคำควบกล้ำแท้ โดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. **การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 15**, 959-970.

- รัชพล วิทย์ศ,พรทิพย์ แสงสรทวิศักดิ์,&เกศรา พะยิ.(2567). การพัฒนาทักษะการอ่านและเขียนคำควบกล้ำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านป่าดัว.การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “การขับเคลื่อนนวัตกรรมพุทธศาสตร์ล้านนาสู่สากลด้วยยุทธศาสตร์ Soft Power”: 365-371.
- วรินทร์ จินดาวงศ์. (2567). การบูรณาการการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ , 7(5), 393–405. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/270317>.
- ศรินทร์ฉัตร แดงประพันธ์. (2565).การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักไตรสิกขาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. ครูบ้านนอกดอทคอม. : https://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=187528.
- สกุณา วงบุราณ. (2568). การอ่านเสียงคำควบกล้ำในภาษาไทย แนวทางการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 steps. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 8(1), 82–93. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bmrj/article/view/283151>.
- สินีนารถ รัชณี, วินัส ภักดิ์นรา, กรวิกา สุวรรณกุล. (2566). การพัฒนาหนังสือส่งเสริมการอ่าน เรื่อง การอ่านออกเสียงคำควบกล้ำ เพื่อสร้างเสริมความสามารถในการอ่านออกเสียงคำควบกล้ำสำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 925–934. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/267137>.
- สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์. (2545). **หลักและวิธีการสอนภาษาไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรัสวดี จันทพันธ์. (2566). การวิจัยปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพนสว่าง โดยใช้ชุดกิจกรรมการอ่านและการเขียนคำควบกล้ำ ร่วมกับการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกร.วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,15(43),149-156. สืบค้น จาก<https://jci.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1087>.
- อชิป เกตุสิริ, ญัฐยา เกตุสิริ, ศุภชัย เส้นเกษ &วารุณี เรืองรู้. (2568). การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม, 1(1), 44–51. สืบค้น จาก <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JRI/article/view/1735>.



องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
Components and Potential of Buddhist Art Learning Resources
Based on Local Identity and Culture

พระมหาพงศ์พรทิพย์ สุธีโร
พระศุภวัฒน์ สุขวาทโน
พระครูปลัดจักรพล สิริธโร
พระขวัญแก้ว กิตติโสภโณ
เดชทัต ปักสังขานัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Phramaha Pongtaratid Sutheero
Phra Supawat Sukhawattano
Phrakhrupalad Chakkrapol Siritharo
Phra Khwankaew Kittisopano
Techatat Paksangkane
Mahamakut Buddhist University
E-mail: pago.pttd@gmail.com

รับบทความ: 6 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ 10 ธันวาคม 2568; ตอบรับบทความ: 12 ธันวาคม 2568

Received: November 6, 2025; Revised: December 10, 2025; Accepted: December 12, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งเสนอแนวทางพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เกิดความยั่งยืนในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ณ วัดศรีคุณเมือง อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สะท้อนเอกลักษณ์พุทธศิลป์ท้องถิ่นอย่างเด่นชัด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยพระภิกษุ นักวิชาการ และปราชญ์ชาวบ้านด้านพุทธศิลป์ รวม 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธี Triangulation โดยการตรวจสอบข้อมูลหลายแหล่ง ใช้หลายวิธีการเก็บข้อมูล ตรวจสอบโดยผู้วิจัยหลายคน และการใช้หลายทฤษฎีในการวิเคราะห์ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกายภาพ เช่น สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และประติมากรรมที่สะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ด้านการจัดการองค์ความรู้ มีระบบถ่ายทอดและสืบทอดความรู้ผ่านพระสงฆ์ ครูศิลป์ และกิจกรรมทางวัฒนธรรม และ (3) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งทำหน้าที่ธำรงอัตลักษณ์และสร้างความภาคภูมิใจร่วม ผลการวิเคราะห์ศักยภาพพบว่า แหล่งเรียนรู้มีจุดแข็งด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเชื่อมโยงศิลปะกับธรรมะอย่างสร้างสรรค์ แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ การอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการสืบสานเชิงยั่งยืน โดยผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายการเข้าถึงองค์ความรู้พุทธศิลป์ งานวิจัยนี้นำไปสู่การสร้างต้นแบบโมเดล “BUDDHA-ART LEARNING DEVELOPMENT MODEL (BALD Model)” เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : พุทธศิลป์; แหล่งเรียนรู้; อัตลักษณ์ท้องถิ่น; การเรียนรู้เชิงประสบการณ์; การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

This research aimed to examine the characteristics and components of Buddhist art learning resources based on local identity and cultural traditions, analyze their potential in terms of management, learning, and community participation, and propose development strategies to enhance their sustainability in the digital era. The study employed a qualitative research design using semi-structured interviews conducted at Wat Sri Khun Mueang, Chiang Khan District, Loei Province—an area that embodies distinctive local Buddhist art traditions. Key informants included ten Buddhist monks, scholars, and local masters of Buddhist art. Data were analyzed using content analysis, and the credibility of the findings was verified through triangulation, including data triangulation, methodological triangulation, investigator triangulation, and theory triangulation, to enhance the reliability and completeness of the qualitative data.

The findings revealed that Buddhist art learning resources consist of three main components: (1) physical aspects such as architecture, murals, and sculptures reflecting local wisdom; (2) knowledge management through the transmission of artistic and spiritual heritage by monks, community artists, and cultural activities; and (3) community participation, which sustains cultural identity and collective pride. The learning sites demonstrated high potential in participatory management, experiential learning, and the creative integration of art and Dhamma. The proposed development approaches include creative conservation, collaborative learning networks, and sustainable learning systems, emphasizing the use of digital technology to enhance accessibility to Buddhist art knowledge. The study culminates in the formulation of the “BUDDHA-ART LEARNING DEVELOPMENT MODEL (BALD Model)” as a conceptual framework for developing creative and sustainable Buddhist art learning resources.

Keywords: Buddhist Art; Learning Resource; Local Identity; Experiential Learning; Community Participation

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญของอารยธรรมไทย ทั้งในด้านความคิด จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม สืบทอดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่าสองพันปี โดยมีบทบาทเป็นศูนย์รวมจิตใจของผู้คน และเป็นแหล่งหล่อหลอมภูมิปัญญาและคุณค่าทางจิตวิญญาณของสังคมไทยในทุกภูมิภาค พุทธศิลป์ในบริบทนี้มิได้หมายถึงเพียงศิลปกรรมที่ใช้ในการตกแต่งวัดหรือสัญลักษณ์ทางศาสนาเท่านั้น หากแต่เป็นศิลปะแห่งการสื่อความหมายทางธรรมะ ที่สะท้อนหลักความเชื่อ ค่านิยม และอุดมคติทางจิตใจของชุมชนในแต่ละยุคสมัย

(สมเกียรติ ชัยพินิจ, 2564) การสร้างวัด พระพุทธรูป จิตรกรรมฝาผนัง หรือสถาปัตยกรรมทางศาสนา จึงเปรียบได้กับการสร้างตำราแห่งชีวิต ที่บันทึกเรื่องราวของศรัทธา ปัญญา และการดำรงอยู่ของสังคมไทยในแต่ละท้องถิ่น ผ่านรูปแบบศิลปะที่แตกต่างกันไปตามบริบทวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จึงมีความหมายลึกซึ้งเกินกว่าการเป็นสถานที่เก็บรักษาศิลปะหรือโบราณวัตถุ แต่เป็นพื้นที่ที่หลอมรวมมิติของศาสนา ศิลปะ และการเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม แหล่งเรียนรู้เหล่านี้อาจอยู่ในรูปของวัด พิพิธภัณฑ์ชุมชน ศูนย์วัฒนธรรม หรือแม้แต่พื้นที่ศิลปะกลางแจ้งที่ชุมชนสร้างขึ้นเพื่อสื่อสารหลักธรรมและคุณค่าทางจิตวิญญาณ (ประมวล ศิริวรรณ, 2563) บทบาทของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม แต่ยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปะและศาสนาไปสู่คนรุ่นใหม่ รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วม สัมผัส และตีความคุณค่าของพุทธศิลป์ด้วยตนเอง

ในปัจจุบัน แนวโน้มการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนได้ถูกให้ความสำคัญมากขึ้น ภายใต้แนวคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้จากทุกบริบททางสังคม วัดในฐานะศูนย์กลางของศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ร่วมสมัย เช่น การจัดนิทรรศการพุทธศิลป์ การอบรมเชิงปฏิบัติการศิลปะพื้นบ้าน หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่และต่อยอดคุณค่าทางจิตวิญญาณให้ดำรงอยู่ในสังคม (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ผู้คนจำนวนมากโดยเฉพาะเยาวชน ห่างเหินจากวัดและมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของตนเอง(วิชิตา ผาทอง, 2568) ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างพื้นที่เรียนรู้เชิงศาสนา ที่สามารถเชื่อมโยงหลักธรรมกับการดำเนินชีวิตได้อย่างร่วมสมัย ขณะเดียวกัน แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จำนวนมากไม่น้อยยังขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ขาดบุคลากรผู้มีความรู้เฉพาะด้าน และขาดกลไกสนับสนุนจากภาครัฐและชุมชนในการพัฒนาองค์ความรู้ให้ต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2562) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้แหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมไม่สามารถทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและศิลปะให้กับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้แหล่งเรียนรู้เหล่านี้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านโครงสร้างทางกายภาพ การจัดการองค์ความรู้ ระบบการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงต้องมีสิ่งปลูกสร้างหรือศิลปกรรมที่สะท้อนคุณค่าทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังต้องมีระบบการจัดการที่สามารถเชื่อมโยงผู้เรียนกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างเส้นทางการเรียนรู้พุทธศิลป์ หรือการพัฒนาบุคลากรในชุมชนให้เป็นครูภูมิปัญญา ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงพุทธศิลป์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรม การวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ในบริบทของอัตลักษณ์ท้องถิ่น ยังช่วยให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่เพียงมุ่งเน้นการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดคุณค่าใหม่ในเชิงสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา การสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างพุทธศิลป์กับเทคโนโลยี เช่น การจัดนิทรรศการเสมือนจริง (Virtual Exhibition) หรือการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัลของงานศิลปะและจิตรกรรมฝาผนังในวัดท้องถิ่น ล้วนเป็น

แนวทางที่สามารถทำให้ศิลปะทางพุทธเข้าถึงคนรุ่นใหม่ได้มากขึ้น (จันทร์หา สืบสาย, 2566) อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้แหล่งเรียนรู้เหล่านี้กลายเป็นศูนย์กลางแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีชีวิต (Living Learning Space) ซึ่งผู้คนในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาพุทธศิลป์ของตนเองอย่างภาคภูมิ

ในอีกมิติหนึ่ง การศึกษาศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเชิงนโยบายและการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เมื่อเข้าใจถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้แหล่งเรียนรู้มีพลังในการขับเคลื่อน เช่น การสนับสนุนจากภาครัฐและท้องถิ่น การเชื่อมโยงเครือข่ายวัด โรงเรียน และมหาวิทยาลัย รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน ก็จะสามารถกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เป็นต้นแบบที่ขยายผลได้ในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ งานศึกษาลักษณะนี้จึงไม่เพียงตอบโจทย์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าเชิงนโยบายและการพัฒนาสังคม เพราะสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับแหล่งเรียนรู้ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์พุทธศิลป์ไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ องค์ประกอบ และศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในพื้นที่ที่มีอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นโดดเด่น โดยมุ่งวิเคราะห์ทั้งในมิติทางกายภาพ เนื้อหาทางศิลปวัฒนธรรม ระบบการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงพุทธศิลป์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมร่วมสมัย อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของศิลปะ ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

แหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) หมายถึง สถานที่ บุคคล หรือสิ่งของที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้อย่างอิสระและต่อเนื่อง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน., ม.ป.ป.) แหล่งเรียนรู้ที่ดีควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะและความเข้าใจของผู้เรียน ในบริบทของพุทธศิลป์ (พุทธ + ศิลป์ = ศิลปะที่สะท้อนหลักธรรมทางพุทธศาสนา) แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จึงหมายถึง พื้นที่หรือแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าใจคุณค่าทางศิลปะและจิตวิญญาณของพุทธศาสนาผ่านศิลปกรรม สถาปัตยกรรม และกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวัด หรือชุมชนศาสนา (พิริยะ ไกรฤกษ์, 2551). แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จึงทำหน้าที่ทั้งเป็นแหล่งอนุรักษ์ภูมิปัญญาและศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน แนวคิดของ Dewey (1938) เรื่อง Learning by Doing สนับสนุนว่า การเรียนรู้ควรเกิดจากประสบการณ์ตรงในบริบทจริง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ

เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมวัด การศึกษางานจิตรกรรมฝาผนัง หรือการฟังพระอธิบายหลักธรรมผ่านศิลปะ เป็นต้น

องค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ จากการศึกษาของ กรมศิลปากร (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) สรุปองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ได้ 4 มิติหลัก คือ มิติด้านกายภาพ (Physical Component) ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง ภูมิทัศน์ โบราณสถาน อาคารจัดแสดง และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น วัดโบราณ ที่มีศิลปกรรมเฉพาะถิ่น หอศิลป์พุทธศิลป์ หรือพิพิธภัณฑ์วัด ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการสังเกตและสัมผัสจริง มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge Component) หมายถึง เนื้อหาและสาระทางพุทธศิลป์ที่ถ่ายทอดผ่านวัตถุศิลปะ จิตรกรรม ประติมากรรม รวมถึงเรื่องเล่าทางศาสนา การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการเผยแพร่ผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ (จันทร์ สืบสาย, 2566) มิติด้านกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process Component) เป็นการออกแบบกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การนำชม โดยพระสงฆ์ การจัดนิทรรศการ หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง และมีมิติด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation Component) ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการธำรงและส่งต่อคุณค่าพุทธศิลป์ โดยเป็นทั้งผู้สืบทอด ผู้ถ่ายทอด และผู้พัฒนา การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและเพิ่มศักยภาพด้านการจัดการวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือพลัภายในของสิ่งหนึ่งในการพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ในที่นี้คือ ความสามารถของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดภูมิปัญญา และการสร้างคุณค่าทางสังคม (UNESCO, 2021) งานของ จันทร์ สืบสาย (2566) อธิบายว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่มีศักยภาพสูง มักมีลักษณะดังนี้ มีระบบจัดการองค์ความรู้ที่บูรณาการกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ฐานข้อมูลภาพศิลปะพุทธรูป ระบบสืบค้นออนไลน์ หรือ Virtual Tour ของวัด มีแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมเวิร์กช็อป หรือโครงการอบรมพระพุทธรูป มีการเชื่อมโยงกับการอนุรักษ์วัฒนธรรม และพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือ นอกจากนี้ ปริญ ลักษิตามาต (2558) ยังชี้ว่า อัตลักษณ์ทางศิลปกรรมของวัดไทย เช่น จิตรกรรมฝาผนัง สถาปัตยกรรม และพิธีกรรม สามารถส่งผลต่อการรับรู้และการท่องเที่ยวเชิงศาสนา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพุทธศิลป์มีศักยภาพในการเชื่อมโยงทั้งด้านจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมของผู้คนในชุมชน

อัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีความหมาย เพราะช่วยให้การเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสะท้อนความเป็นตัวตนของชุมชน (สุนทรีย์ พูนทรัพย์, 2564). การผสมผสานพุทธศิลป์เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ลวดลายพื้นเมือง ตำนานพื้นบ้าน หรือพิธีกรรมทางศาสนา สามารถสร้างสุนทรีย์และความเข้าใจในรากเหง้าของชุมชนได้อย่างลึกซึ้ง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2021) ที่มองว่า แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เป็นระบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่าง องค์ประกอบทางกายภาพ องค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมี

รากฐานอยู่บน อัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อ ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ ทั้งในมิติของการเรียนรู้เชิงศิลป์ การพัฒนาชุมชน และการดำรงมรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

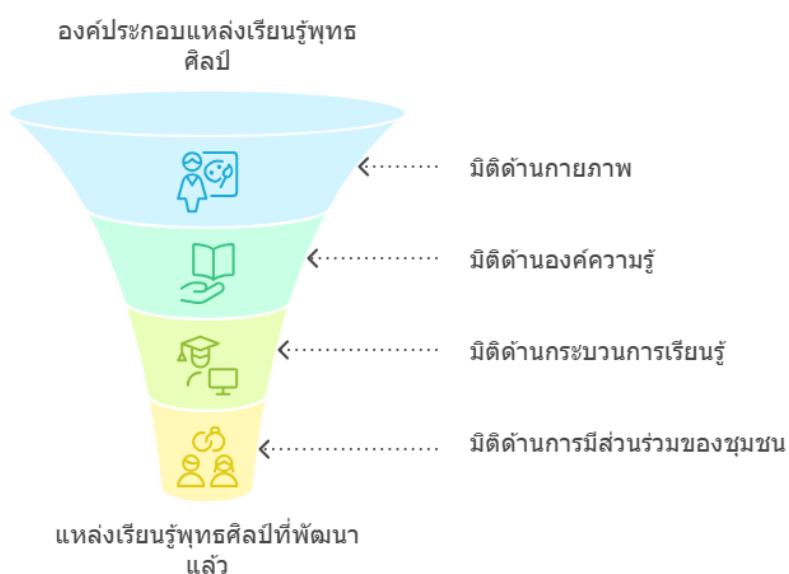
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ กับศักยภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมของชุมชน โดยพิจารณาในสี่มิติหลัก ได้แก่

1. มิติด้านกายภาพ (Physical Component) รูปแบบศิลปกรรม พื้นที่จัดแสดง สิ่งปลูกสร้าง และสภาพแวดล้อมของวัดหรือแหล่งเรียนรู้ที่สะท้อนเอกลักษณ์ทางพุทธศิลป์
2. มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge Component) ระบบการรวบรวม ถ่ายทอด และจัดการองค์ความรู้ทางพุทธศิลป์ ทั้งจากคัมภีร์ คำสอน และภูมิปัญญาชุมชน
3. มิติด้านกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผสมผสานหลักพุทธธรรมกับศิลปะท้องถิ่น เช่น การบรรยาย การเวิร์กช็อป การสาธิต หรือการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล
4. มิติด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) การมีบทบาทของพระสงฆ์ ชาวบ้าน ครูศิลป์ และหน่วยงานท้องถิ่นในการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งเรียนรู้

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว จะช่วยให้การวิเคราะห์องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์สามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งเชิงโครงสร้าง เชิงการจัดการ และเชิงสังคมวัฒนธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เป็นต้นแบบของการเรียนรู้ที่มีชีวิตในระดับชุมชนและระดับประเทศต่อไป ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการอธิบายและตีความความหมายเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างและความหมายศักยภาพของพื้นที่ คุณค่าทางศิลปะ วัฒนธรรม และคติธรรม

พื้นที่การวิจัย

วัดศรีคุณเมือง อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ซึ่งเป็นแหล่งพุทธศิลป์ที่มีเอกลักษณ์เด่นด้านสถาปัตยกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม เหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในแผนงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลเหล่านั้น มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระภิกษุ จำนวน 3 รูป นักวิชาการ จำนวน 3 คน และปราชญ์ชาวบ้านด้านพุทธศิลป์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 คน

เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สัมภาษณ์พระภิกษุ นักวิชาการ และปราชญ์ชาวบ้านด้านพุทธศิลป์ เพื่อค้นหาแนวคิดเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบแหล่งเรียนรู้ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เครื่องมือได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น แสดงถึงความน่าเชื่อถือสูง ส่วนแบบสัมภาษณ์ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่นก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกเสียงและบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อให้ข้อมูลเชิงคุณภาพมีความครบถ้วนและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยได้ดำเนินการภายใต้ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูลและเป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเตรียมความพร้อมภาคสนาม
2. สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือ
3. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์
4. ตรวจสอบความครบถ้วนและจัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยวิธี Content Analysis จากข้อมูลการสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อตีความคุณค่าทางศิลปะ วัฒนธรรม และคติธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกสังเคราะห์ร่วมกันด้วยวิธี Triangulation คือการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล/ข้อคำถามเดียวกันจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ต่างกัน และเวลาที่ต่างกัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลและเสนอแนวคิดองค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น พบว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณค่าและศักยภาพในหลายมิติ ทั้งในเชิงศิลปวัฒนธรรม จิตวิญญาณ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ลักษณะและองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์มีลักษณะเป็นพื้นที่การเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมที่ผสมผสานมิติของศิลปกรรม ศาสนา ชุมชน เข้าด้วยกัน โดยองค์ประกอบสำคัญของแหล่งเรียนรู้สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ประกอบด้วยสถาปัตยกรรมและงานศิลปกรรมพุทธศาสนา เช่น พระอุโบสถ เจดีย์ จิตรกรรมฝาผนัง และรูปเคารพ ซึ่งสะท้อนอัตลักษณ์ทางศิลปและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ผู้ให้ข้อมูลด้านศิลปกรรมรายหนึ่งกล่าวว่า “ที่วัดของเรา สิ่งสำคัญไม่ใช่แค่ตัวพระอุโบสถหรือจิตรกรรมฝาผนัง แต่คือเรื่องราวที่สืบทอดกันมา ชาวบ้านจะรู้ว่าภาพแต่ละภาพหมายถึงอะไร และเล่าให้ลูกหลานฟังเสมอ เพราะฉะนั้นแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์มันไม่ใช่แค่สถานที่ แต่เป็นพื้นที่ที่มีชีวิต คนกับวัดมันพึ่งพากันมาตลอด” ด้านการจัดการองค์ความรู้ มีระบบการถ่ายทอดและอนุรักษ์ความรู้ผ่านพระสงฆ์ ครูศิลป์ท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ชาวบ้านมีบทบาทสำคัญในการสืบทอดพิธีกรรม ประเพณี และศิลปหัตถกรรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศิลป์ ทำให้แหล่งเรียนรู้มีความเป็นเจ้าของร่วม และคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น โดยสรุป แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์จึงมิใช่เพียงแหล่งอนุรักษ์ทางศิลปะ แต่ยังเป็นระบบการเรียนรู้ที่มีชีวิต (Living Learning System) ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างคน ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง

2. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์มีศักยภาพสูงในสามมิติหลัก ได้แก่ ด้านการจัดการ มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและองค์ความรู้ ส่วนชุมชนเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรและกิจกรรม ทำให้เกิดระบบบริหารที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทวัดและชุมชน ด้านการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์ตรง เช่น การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมศิลปหัตถกรรมพุทธศิลป์ การฝึกสมาธิ และการศึกษาธรรมะผ่านศิลปวัตถุ ผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานด้านการศึกษาให้ความเห็นว่า “เวลาเด็กนักเรียนมาเรียนที่วัด เขาไม่ได้แค่ฟังพระสอนนะครับ แต่เขาได้ลองลงมือทำ เช่น การปั้นงานพุทธศิลป์ง่าย ๆ หรือการนั่งสมาธิสั้น ๆ ทำให้เขาเข้าใจทั้งศิลปะและธรรมะจากประสบการณ์ตรง ไม่ใช่เรียนจากกระดาษอย่างเดียว” ซึ่งช่วยส่งเสริมทั้งพุทธปัญญาและจิตสำนึกทางศิลปะ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่าชุมชนให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องในกิจกรรมศิลปะและศาสนา เช่น การจัดงานบุญ การบูรณะวัด และการถ่ายทอดความรู้ให้คนรุ่นใหม่ ซึ่งทำให้แหล่งเรียนรู้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน หนึ่งในผู้นำชุมชนกล่าวว่า “ทุกวันนี้ชาวบ้านยังช่วยกันจัดงานบุญและบูรณะวัดเหมือนเดิม แต่สิ่งที่เปลี่ยนไปคือมีคนรุ่นใหม่เข้ามาช่วยมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องสื่อออนไลน์ เขาช่วยถ่ายภาพ ทำคลิป หรือเล่าเรื่องพุทธศิลป์ลงโซเชียล ทำให้คนภายนอกเห็นคุณค่าของวัดมากขึ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้เด็กในหมู่บ้านกลับมาเรียนรู้วัฒนธรรมของตัวเอง” โดยภาพรวม แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์มีศักยภาพเป็นพื้นที่แห่งการบูรณาการระหว่าง ศรัทธา ศิลป์ สังคม ซึ่งสามารถต่อยอดเป็นฐานข้อมูลความรู้เชิงวัฒนธรรมของชุมชนได้อย่างมีคุณค่า

3. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล ผลการวิจัยเสนอแนวทางพัฒนา 3 มิติหลัก ได้แก่ การอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Conservation) ควรส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เชื่อมโยงกับการผลิตสื่อสร้างสรรค์ เช่น นิทรรศการดิจิทัล พิพิธภัณฑ์ออนไลน์ หรือคลังภาพพุทธศิลป์ เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่สาธารณชน การพัฒนาเชิงเครือข่าย (Collaborative Learning Network) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และสถาบันการศึกษา เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้พุทธศิลป์และกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละวัย การสืบสานเชิงยั่งยืน (Sustainable Learning System) ควรสร้างระบบสนับสนุนให้เยาวชนและพระสงฆ์รุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น สื่อวิดีโอ สื่อเสมือนจริง (VR) หรือสื่อโซเชียล เพื่อให้พุทธศิลป์ดำรงอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีชีวิตชีวา แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ไม่เพียงทำหน้าที่อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม แต่ยังคงกลายเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้พุทธวัฒนธรรมเชิงพุทธศิลป์ ที่ตอบสนองต่อสังคมฐานความรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลการวิจัยที่สำคัญ	ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา
1. เพื่อศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น	- แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ (สถาปัตยกรรม/ศิลปกรรม), ด้านการจัดการองค์ความรู้, และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน - สะท้อนอัตลักษณ์ ของท้องถิ่น และความสัมพันธ์ระหว่างศิลปะกับศาสนาอย่างแนบแน่น	- ควรจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์แต่ละแห่ง เพื่อเก็บรวบรวมองค์ประกอบเชิงกายภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ - ส่งเสริมการสร้างแบบจำลององค์ประกอบแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาในพื้นที่อื่น
2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน	- ศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน - ชุมชนมีบทบาทในการสืบทอดความรู้ และกิจกรรมพุทธศิลป์ เช่น งานบุญ ประเพณี และศิลปหัตถกรรม - พระสงฆ์เป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณและองค์ความรู้ ทำให้การเรียนรู้มีความสมบูรณ์ทั้งมิติศิลปะและธรรมะ	- ควรพัฒนา “เครือข่ายการเรียนรู้พุทธศิลป์ชุมชน” เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากรทางวัฒนธรรมระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่พระสงฆ์และเยาวชน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล	- เสนอแนวทางพัฒนา 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) การอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Conservation) (2) การพัฒนาเชิงเครือข่าย (Collaborative Learning Network) (3) การสืบสานเชิงยั่งยืน (Sustainable Learning System) - ควรประยุกต์เทคโนโลยี	- จัดตั้ง “ศูนย์พุทธศิลป์ดิจิทัล” เพื่อเผยแพร่และเชื่อมโยงองค์ความรู้ในระดับท้องถิ่นและนานาชาติ - สนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัลเชิงวัฒนธรรม เช่น

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผลการวิจัยที่สำคัญ	ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา
	ดิจิทัล เช่น สื่อออนไลน์ VR และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อขยายโอกาสเข้าถึงความรู้พุทธศิลป์	พิพิธภัณฑ์ออนไลน์ หรือคลังภาพพุทธศิลป์เสมือนจริง

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น พบว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างศิลปกรรม ศาสนา ชุมชน อย่างแนบแน่น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกายภาพและศิลปกรรม (2) ด้านการจัดการองค์ความรู้ และ (3) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบทำหน้าที่เกื้อหนุนกันในการขับเคลื่อนให้แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน เมื่อวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ พบว่า มีความโดดเด่นในด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างพระสงฆ์ ชุมชน และสถาบันการศึกษา ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมควรมุ่งสู่การอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาเชิงเครือข่าย และการสืบสานเชิงยั่งยืน เพื่อให้แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุล

2. อภิปรายผล

ลักษณะและองค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ หรือแหล่งเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมต้องอาศัยบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นฐาน เพื่อหล่อหลอมกระบวนการเรียนรู้ที่มีชีวิต (Living Learning Process) ในทำนองเดียวกับ จันทรา สืบสาย (2566) ที่ชี้ว่า พื้นที่ทางศิลปกรรมของวัดเป็นทั้งสื่อการสอน ศูนย์รวมศรัทธา และคลังความรู้ทางพุทธศิลป์ ซึ่งสะท้อนภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างลึกซึ้ง องค์ประกอบด้านกายภาพ เช่น สถาปัตยกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม มีความสำคัญต่อการสร้างอัตลักษณ์ทางศิลปของแหล่งเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมจะดำรงอยู่ได้ด้วยการเชื่อมโยงมรดกทางศิลปะและคุณค่าทางจิตวิญญาณเข้าด้วยกัน ดังนั้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์มิได้เป็นเพียงสถานที่เก็บรักษาศิลปะ หากแต่เป็นระบบการเรียนรู้ที่มีพลวัต (Dynamic Learning System) ซึ่งทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้แตกต่างจากงานเดิมตรงที่ ได้ระบุ “มิติระบบการเรียนรู้แบบพลวัต (Dynamic Learning System)” ซึ่งยังไม่ถูกกล่าวถึงชัดเจนในงานก่อนหน้า โดยชี้ว่าแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ไม่ใช่เพียงมรดกนิ่ง แต่เป็นระบบที่เปลี่ยนแปลงตามบริบทชุมชน เทคโนโลยี และความสนใจของผู้เรียน

ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ในด้านการจัดการ การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เกิดจากการจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการความรู้ที่เน้นการสร้างความรู้ร่วมกันระหว่างคนในองค์กร (Knowledge Co-creation) เมื่อปรับใช้ในบริบทของวัดและชุมชน จึงเกิดกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาพุทธศิลป์อย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ แหล่งเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง เช่น การเรียนรู้ผ่านการทำศิลปะ การบูรณะวัด หรือการสร้างสื่อพุทธศิลป์ สอดคล้องกับทฤษฎี การเรียนรู้จากประสบการณ์ของ

Kolb (1984) ที่ระบุว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสะท้อนประสบการณ์ด้วยตนเอง ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับงานของ ธนกฤต คำหล้า (2565) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมทางศาสนาและศิลปะเป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษาอัตลักษณ์และเสริมสร้างทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนให้เข้มแข็ง ผลการวิจัยจึงยืนยันว่าศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์อยู่ที่พลังร่วมของศรัทธาและศิลป์ แต่สิ่งที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างจากงานเดิมคือ การชี้ให้เห็นบทบาทของ “เทคโนโลยีการเรียนรู้พุทธศิลป์” เช่น สื่อดิจิทัล การบันทึกภาพ/เสียง การสร้างสื่อร่วมสมัย ซึ่งไม่ได้ปรากฏเด่นชัดในงานก่อนหน้า ทำให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาเกิดขึ้นในรูปแบบใหม่ที่รองรับผู้เรียนรุ่นใหม่ นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นถึงการเกิด “เครือข่ายข้ามสถาบัน” ที่กว้างกว่าโครงสร้างชุมชนดั้งเดิม

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล ผลการวิจัยเสนอแนวทาง 3 ประการ ได้แก่ การอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Conservation) เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2021) ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการอนุรักษ์และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม โดยไม่สูญเสียคุณค่าดั้งเดิม เป็นการพัฒนาเชิงเครือข่าย (Collaborative Network) ซึ่งการเรียนรู้จะยั่งยืนเมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชุมชนแห่งการปฏิบัติ การสืบสานเชิงยั่งยืน (Sustainable Learning System) รวมถึงการบูรณาการพุทธศิลป์กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยให้เยาวชนเข้าถึงศิลปะและธรรมะได้มากขึ้น ดังนั้น แนวทางดังกล่าวจึงช่วยขับเคลื่อนให้แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์กลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้พุทธวัฒนธรรม ที่มีทั้งมิติทางศิลปะ จิตวิญญาณ และเทคโนโลยี ความใหม่ของงานนี้คือ การเสนอ “โมเดลการบูรณาการพุทธศิลป์กับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีหลักการ” ด้วยการรักษาคุณค่าดั้งเดิมควบคู่การเข้าถึงของคนรุ่นใหม่ ซึ่งงานก่อนหน้านี้อาจกล่าวแยกส่วนระหว่างอนุรักษ์กับการออกแบบสื่อ แต่ยังไม่เชื่อมโยงเป็นกรอบเชิงระบบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐและหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมควรผลักดันให้แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ระดับชุมชน (Community Cultural Learning Hub) เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างวัด โรงเรียน และชุมชนให้เป็นระบบ โดยบูรณาการความรู้ด้านพุทธศิลป์กับหลักสูตรท้องถิ่นและการศึกษาตลอดชีวิต ตามแนวทางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ (กศน.) และนโยบาย UNESCO (2021) ด้าน Living Heritage Education

1.2 กระทรวงวัฒนธรรมและกระทรวงศึกษาธิการควรจัดตั้งโครงการอนุรักษ์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Conservation Program) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่ศิลปกรรมพื้นถิ่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สื่อเสมือนจริง (VR/AR), เว็บไซต์เรียนรู้พุทธศิลป์ และฐานข้อมูลออนไลน์ของวัดและศิลปินท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ศิลปะและธรรมะเข้าถึงคนรุ่นใหม่ได้มากขึ้น

1.3 หน่วยงานท้องถิ่น (เช่น อบต. และเทศบาล) ควรมีบทบาทในการจัดการและบริหารแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Cultural Management) โดยเปิดพื้นที่ให้ชุมชน พระสงฆ์ และเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ และดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

1.4 สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งเครือข่ายวิชาการพุทธศิลป์และการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม (Academic Network for Buddhist Art and Cultural Learning) เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการวิจัย ถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรมด้านพุทธศิลป์เชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาด้านศิลปกรรม ศาสนา และการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงลึกด้านการเรียนรู้พุทธศิลป์ในยุคดิจิทัล ควรศึกษารูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการถ่ายทอดศิลปกรรม เช่น การสร้างสื่อมัลติมีเดีย การใช้ AI ในการจำลองลวดลายพุทธศิลป์ หรือการพัฒนา Metaverse สำหรับการเรียนรู้เชิงพุทธ เพื่อขยายการเข้าถึงกลุ่มเยาวชนและผู้สนใจทั่วโลก

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) เพื่อให้ชุมชนและพระสงฆ์มีบทบาทร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และร่วมพัฒนาแนวทางการจัดการแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยเกิดการนำไปใช้จริงอย่างยั่งยืน

2.3 การวิจัยด้านการประเมินคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ (Cultural Impact Assessment) เพื่อชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมไม่เพียงแต่ส่งเสริมจิตใจและการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสร้างรายได้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้กับชุมชนอีกด้วย

2.4 การพัฒนาโมเดลการจัดการแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เชิงบูรณาการ (Integrated Buddhist Learning Site Model) ที่เชื่อมโยง 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติศิลปกรรม (Artistic Dimension) มิติสังคมชุมชน (Social Dimension) และมิติดิจิทัล (Digital Dimension) เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการขยายผลสู่แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ทั่วประเทศ

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 จัดกิจกรรม อบรมครูพระสอนศีลธรรม ให้สามารถบูรณาการการเรียนรู้พุทธศิลป์เข้ากับการสอนศีลธรรมในโรงเรียน

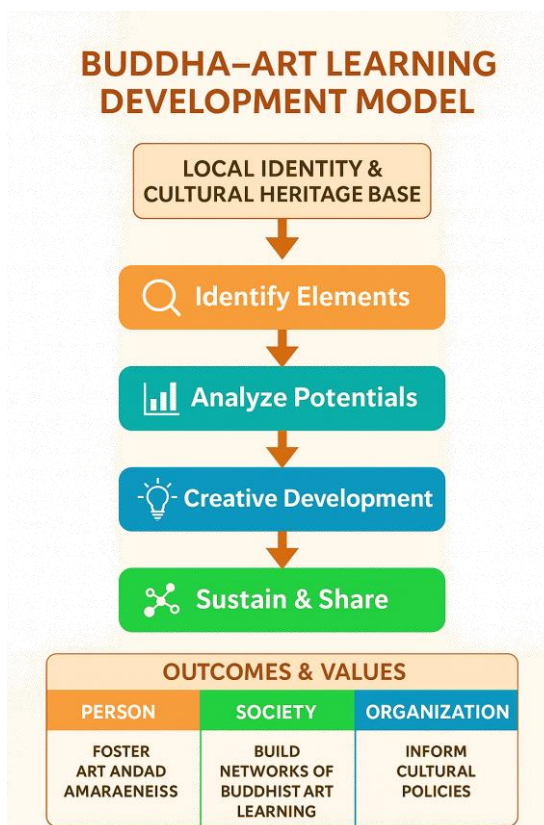
3.2 พัฒนา หลักสูตรระยะสั้น พุทธศิลป์เชิงสร้างสรรค์ สำหรับเยาวชนและนักศึกษาในพื้นที่

3.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้าง ฐานข้อมูลดิจิทัลพุทธศิลป์ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถค้นคว้าและเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

3.4 ส่งเสริมการจัด นิทรรศการพุทธศิลป์ออนไลน์ (Virtual Buddhist Art Exhibition) เพื่อเผยแพร่ผลงานของพระสงฆ์ ศิลปิน และนักเรียนในชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยเรื่ององค์ประกอบและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น นี้ คือแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ที่เชื่อมโยงระหว่าง อัตลักษณ์ท้องถิ่น การจัดการความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมของชุมชน สู่การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมที่ยั่งยืนและมีชีวิต สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากงานวิจัย พร้อมแสดงในรูปแบบ โมเดลเชิงกระบวนการ (Process-based Conceptual Model) โดยใช้ชื่อว่า “BUDDHA-ART LEARNING DEVELOPMENT MODEL (BALD Model)” โมเดลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เชิงสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนี้



แผนภาพที่ 2 BUDDHA-ART LEARNING DEVELOPMENT MODEL (BALD Model)

โมเดลนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาแหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์เชิงสร้างสรรค์ โดยยึดโยงกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น วัฒนธรรมพื้นถิ่น และทุนทางจิตวิญญาณของชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในระดับบุคคล สังคม และองค์กร โครงสร้างของโมเดลประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ

1. Local Identity & Cultural Heritage Base เป็นฐานแนวคิด ของการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยยึดรากทางวัฒนธรรม ศิลปกรรม และคติพุทธศาสนาที่สืบทอดในชุมชน แหล่งเรียนรู้พุทธศิลป์ต้องเริ่มจากการเข้าใจรากเหง้า ของศิลปะและความเชื่อในท้องถิ่น อัตลักษณ์จึงเป็นหัวใจของการพัฒนา เพื่อไม่ให้แหล่งเรียนรู้กลายเป็นเพียงพื้นที่จัดแสดง แต่เป็นพื้นที่แห่งชีวิตและศรัทธา

2. Identify Elements (การระบุองค์ประกอบ) คือขั้นตอนของการสำรวจ วิเคราะห์ และรวบรวมองค์ประกอบของพุทธศิลป์ ทั้งด้านกายภาพ จิตวิญญาณ และกิจกรรมการเรียนรู้ วิเคราะห์สถาปัตยกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม และพิธีกรรม ระบุผู้มีส่วนร่วมหลัก เช่น พระสงฆ์ ครูภูมิปัญญา ศิลปินท้องถิ่น และชุมชน

3. Analyze Potentials (การวิเคราะห์ศักยภาพ) คือการประเมินศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ใน 3 มิติ ได้แก่ มิติการจัดการ (Management): การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม และความยั่งยืน มิติการเรียนรู้ (Learning): รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และมิติชุมชน (Community): การมีส่วนร่วมของชุมชนในฐานะเจ้าของพื้นที่และผู้สืบสาน

4. Creative Development (การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์) เป็นขั้นตอนการออกแบบกิจกรรมและพื้นที่เรียนรู้ที่เชื่อมโยงพุทธศิลป์กับเทคโนโลยีและการเรียนรู้ร่วมสมัย พัฒนา Buddhist Art Learning Space เช่น นิทรรศการเชิงปฏิบัติการ ค่ายศิลปกรรม ประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลในการถ่ายทอดคุณค่าพุทธศิลป์

5. Sustain & Share (การจรรักษ์และเผยแพร่) เป็นขั้นตอนการสร้างความยั่งยืนของแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างวัด ชุมชน และสถาบันการศึกษา สร้างเครือข่าย Buddhist Art Learning Network เผยแพร่และต่อยอดองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ทางสังคมและวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 ผลลัพธ์และคุณค่าที่เกิดขึ้น (Outcomes & Values)

ระดับ	ผลลัพธ์/คุณค่า	ตัวอย่างประโยชน์
บุคคล (Person)	พัฒนา “จิตสุนทรีย์” และทักษะการเรียนรู้เชิงพุทธศิลป์	ผู้เรียนมีความเข้าใจพุทธศิลป์อย่างลึกซึ้ง มีจิตสงบและเกิดปัญญา
สังคม (Society)	เกิดเครือข่ายการเรียนรู้และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	ชุมชนร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
องค์กร (Organization)	สร้างนโยบายและแผนพัฒนาวัฒนธรรมบนฐานความรู้จริง	หน่วยงานศาสนาและการศึกษาใช้ผลการวิจัยในการออกแบบนโยบายและกิจกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). แหล่งเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2568 จาก <https://www.finearts.go.th/main/categorie/learning-center>.
- คำหล้า, ธนกฤต. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์สา สืบสาย. (2566). การจัดการแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมในชุมชนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประมวล ศิริวรรณ. (2563). ศิลปะพุทธและภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญ์ ลักษิตามาศ. (2558). อัตลักษณ์วัดไทยในพระพุทธศาสนาที่มีต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิริยะ ไกรฤกษ์. (2551). พระพุทธปฏิมา อัตลักษณ์พุทธศิลป์ไทย. บริษัท อัมรินทร์พริตติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วิชุดา ผาทอง. (2568). การเปลี่ยนแปลงครอบครัวไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 2(4), 15–25.
- สมเกียรติ ชัยพินิจ. (2564). พุทธศิลป์ไทยกับการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2562). รายงานสถานภาพวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.



สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). แหล่งเรียนรู้ชุมชน. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2568 จาก <https://nakorns.nfe.go.th/phayuhakhilee>.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). นโยบายและแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนทรีย์ พุนทรัพย์. (2564). การบูรณาการอัตลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการจัดการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมไทย. วารสารครุศาสตร์ศิลป์ไทย, 10(2), 55–70.

Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Kappa Delta Pi.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

UNESCO. (2021). *Learning cities and cultural sustainability*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.



การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี
Providing Public Services for Age-Friendly Cities in the Area
of Pathum Thani Municipality

เทพพิทักษ์ กุลมงคลชัยศรี
ธนกฤต โพธิ์เงิน
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Theppitak Kulmongkolchaisri
Thanakrit Phoengum
Pathumthani University2
Email: theppitak.kul@gmail.com

รับบทความ: 25 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ 13 ธันวาคม 2568; ตอรับบทความ: 16 ธันวาคม 2568
Received: November 25, 2025; Revised: December 13, 2025; Accepted: December 16, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (2) เปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และ (4) นำเสนอแนวทางการจัดบริการสาธารณะเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สูงอายุในเขตพื้นที่รับผิดชอบเทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้สูงอายุ จำนวน 29 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) เทศบาลจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวนบุตร และปัญหาของการดำรงชีวิตต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดบริการสาธารณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ปัจจัยการส่งเสริมที่ทุกปัจจัยสามารถรวมกันอธิบายการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 27.70 ($\text{Adj. } R^2 = .277$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุมากที่สุดคือ เครือข่ายเกื้อหนุน รองลงมาคือสุขภาพและการรักษาพยาบาล ความมั่นคงทางสังคม และนันทนาการ ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่รายได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) แนวทางการจัดบริการสาธารณะเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) การประสานการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 2) การจัดสรรงบประมาณให้กู้ยืมกรณีผู้สูงอายุต้องการประกอบอาชีพอิสระ 3) การจัดทำแอปพลิเคชันแหล่งงานเฉพาะผู้สูงอายุประจำท้องถิ่น และ 4) การจัดฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: การจัดบริการสาธารณะ; เมืองที่มิตรกับผู้สูงอายุ; เทศบาลจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research aims to (1) study the level of elderly-friendly public service provision, (2) compare elderly-friendly public service provision classified by personal factors, (3) study the factors affecting elderly-friendly public service provision, and (4) present guidelines for elderly-

friendly public service provision. It was a mixed-methods research, collecting data from 400 elderly people in the municipal area of Pathum Thani Province and conducting in-depth interviews with 29 elderly people. Data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that (1) the municipality provided elderly-friendly public services overall at a high level; (2) elderly people with different levels of education, work experience, number of children, and living problems had significantly different opinions on the provision of public services at the .05 statistical significance level, which was consistent with the hypothesis; and (3) all welfare factors together explained 27.70% of the elderly-friendly public service provision (Adj. R² = .277), with the most influential factor being the support network, followed by health and medical care. Social security and recreation, which had a statistically significant effect at the .01 level, while income had a statistically significant effect at the .05 level, and (4) guidelines for providing elderly-friendly public services, consisting of 1) coordinating the employment of elderly workers, 2) allocating a budget for loans in case the elderly want to be self-employed, 3) creating a job application specifically for the elderly in each locality, and 4) providing vocational training according to the needs of the elderly.

Keyword: Providing Public Services; Age-Friendly Cities; Pathum Thani Municipality

บทนำ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 15 ด้านการเสริมสร้างพลังทางสังคม ผ่านโครงการ Flagship ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมนวัตกรรมเพื่อคนทุกวัย ในมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่อง สังคมสูงอายุ มาตรการที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุและคนทุกวัย มาตรการย่อยที่ 1.3 ประเด็นระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และมาตรการย่อยที่ 1.4 ประเด็นปรับสภาพแวดล้อมชุมชนและบ้านให้ปลอดภัยกับผู้สูงอายุ โดยบูรณาการความร่วมมือการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต (Smart Citizen) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564) ซึ่งกลไกมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติดังกล่าวในระดับประเทศอยู่ภายใต้โครงการของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และระดับจังหวัดคือคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด (กสจ.) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำหรับกลไกระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อน ติดตามผลการดำเนินงานในประเด็นที่รับผิดชอบ และประสานหน่วยงานร่วมที่สำคัญคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567) ภายใต้แนวคิดการพัฒนาประเทศดังกล่าวส่งผลให้องค์กรที่เกี่ยวข้อง มีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับสังคมสูงวัยมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปรากฏการณ์ดังกล่าว มีผลกระทบด้านการผลิตเมื่อโครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไปมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ด้านการลงทุนและการออม เมื่อวัยสูงอายุหรือวัยเกษียณขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง ด้านผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติ สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ หรือ GNP รายได้ประชาชาติขาลง

ด้านการคลัง คือเมื่องบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้น ภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น นอกจากนี้ผลกระทบทางด้านสังคม เช่น ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องทำงานมากขึ้นอาจทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ หรือปัญหาสุขภาพร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากไม่มีการวางแผนสะสมเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยชรา ทั้งนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ได้นำเสนอด้านลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุซึ่ง ผลการสำรวจ พบว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่าผู้สูงอายุหญิงมากกว่าผู้สูงอายุชาย สำหรับการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุตามกลุ่มช่วงวัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) ร้อยละ 59.3 รองลงมา คือกลุ่มผู้สูงอายุวัยกลาง (70-79 ปี) ร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุด คือกลุ่มผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 10.9

จากข้อมูลนี้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มดัชนีการสูงอายุ อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ และอัตราส่วนเกือหนุนได้ว่า ดัชนีการสูงอายุเป็นตัวชี้วัดที่แสดงสัดส่วนของประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) เมื่อเทียบกับประชากรเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) 100 คน จากการสำรวจพบว่า ดัชนีการสูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงภาระที่ประชากรวัยทำงานต้องรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 10.7 ในปี 2537 เพิ่มขึ้นเป็น 31.1 ในปี 2567 นั่นคือประชากรวัยทำงาน 100 คน รับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุประมาณ 31 คน ขณะที่อัตราส่วนเกือหนุน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงจำนวนประชากรวัยทำงานที่สามารถให้การเกือหนุนผู้สูงอายุ 1 คนได้ และผลการสำรวจพบว่า อัตราส่วนเกือหนุนลดลงอย่างต่อเนื่อง จาก 9.3 ในปี 2537 ลดลงเป็น 3.2 ในปี 2567 นั่นคือ ในปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา ประชากรวัยทำงานประมาณ 3 คน ให้การเกือหนุนผู้สูงอายุ 1 คน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูง พบว่า ผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับบุคคลอื่น ร้อยละ 64.5 รองลงมา คือ ผู้สูงอายุอยู่ลำพังกับคู่สมรส ร้อยละ 22.6 และน้อยที่สุดคือ ผู้สูงอายุอยู่คนเดียว ร้อยละ 12.9 อย่างไรก็ตามลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวในครัวเรือนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวเพิ่มขึ้นเกือบ 4 เท่า จากร้อยละ 3.6 ในปี 2537 เป็นร้อยละ 12.9 ในปี 2567

สำหรับจังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีปรากฏการณ์สังคมผู้สูงอายุที่น่าสนใจอย่างมาก โดยในช่วงปี พ.ศ. 2568 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะพื้นที่ในเขตเทศบาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีระบบเศรษฐกิจที่ดี ได้ดำเนินการจัดบริการสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านการสร้างหลักประกันด้านรายได้ ส่งเสริมการออมวัยหลังเกษียณ สร้างหลักประกันด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หรือการสร้างองค์กรในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุอย่างเต็มกำลัง แต่ยังคงพบปัญหาการดูแลและคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้สูงอายุในพื้นที่หลากหลายประการ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุที่ยังไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากร จึงเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน นอกจากนี้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับบางส่วนที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังเป็นอุปสรรคในการจัดบริการสาธารณะด้วยเช่นกัน (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2567)

จึงที่น่าสนใจว่า เทศบาลในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีความน่าอยู่ น่าอาศัยสำหรับผู้สูงอายุหรือไม่ และการจัดบริการสาธารณะที่ดีสำหรับพื้นที่ควรมีลักษณะอย่างไร โดยใช้แนวคิดเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุมาพิสูจน์ข้อสังเกตดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่สามารถทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพึงพอใจสูงสุดได้อย่างไร รูปแบบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับ

ผู้สูงอายุที่เหมาะสมควรมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาการจัดบริการสาธารณสุขที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ รวมถึงประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานในการวิจัย

1. การจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
2. ปัจจัยการส่งเสริมที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-method research design) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดการจัดบริการสาธารณสุขของ Lucy et al. (1977); McDevitt (1998); Haque (2001) ศึกษาปัจจัยการส่งเสริมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2564) และศึกษาแนวคิดเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2007) นำมากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ทำงาน 5) จำนวนบุตร และ 6) ปัญหาของการดำรงชีวิต และ ปัจจัยการส่งเสริม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) รายได้ 3) นันทนาการ 4) ความมั่นคงทางสังคม และ 5) เครือข่ายเกื้อหนุน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การจัดบริการสาธารณสุขที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) อาคารสถานที่และบริเวณภายนอก 2) ระบบขนส่งและยานพาหนะ 3) ที่อยู่อาศัย 4) การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม 5) การให้ความเคารพและการยอมรับ 6) การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน 7) การสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ และ 8) การบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคม ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบเทศบาลจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 80,730 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี, 2567) โดยเป็นผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ดี นำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 399 คน และ

เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จนได้ผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้งจำนวน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ ผู้สูงอายุที่มีความพร้อม และมีความเต็มใจในการให้สัมภาษณ์ โดยเป็นการคัดเลือกลักษณะที่เป็นแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนรวม 29 คน โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำแนกตามพื้นที่เทศบาลละ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็นเครื่องมือเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม มาจากการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยวิธีการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.941 จากนั้นนำแบบสอบถามซึ่งผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ มาทดสอบความเที่ยงในการวัด โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.881 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

2) เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งข้อคำถามจำแนกตามกลุ่มตัวแปรตาม การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ทุกท่านด้วยตนเอง พร้อมทั้งจดบันทึก โดยการขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนทำการบันทึกข้อมูลหรือถ่ายภาพ

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลทุติยภูมิที่รวบรวมจากเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรม และแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ทุกท่านด้วยตนเอง พร้อมทั้งจดบันทึก โดยการขออนุญาตก่อนทำการบันทึกข้อมูลหรือถ่ายภาพ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัย

1. ระดับการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี
ตารางที่ 1 ระดับการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ภาพรวม

n = 400

เมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านอาคารสถานที่และบริเวณภายนอก	3.72	0.61	มาก	6
2. ด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ	3.80	0.62	มาก	5

เมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. ด้านที่อยู่อาศัย	3.67	0.58	มาก	8
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	3.91	0.63	มาก	1
5. ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม	3.76	0.60	มาก	7
6. ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน	3.85	0.60	มาก	4
7. ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ	3.87	0.61	มาก	3
8. ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ	3.98	0.63	มาก	2
รวม	3.82	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลมีคุณลักษณะการเป็นเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาได้แก่ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม ($\bar{X} = 3.76$) ด้านอาคารสถานที่และบริเวณภายนอก ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในการเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวนบุตร และปัญหาของการดำรงชีวิตต่างกัน มีความเห็นว่าการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 400

การจัดบริการสาธารณะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอาคารสถานที่ และบริเวณภายนอก	Between Groups	.252	5	.050	2.328	.042*
	Within Groups	8.528	394	.022		
	Total	8.780	399			
2. ด้านระบบขนส่ง และยานพาหนะ	Between Groups	.492	5	.098	2.978	.012*
	Within Groups	13.018	394	.033		

การจัดบริการสาธารณะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านที่อยู่อาศัย	Total	13.510	399			
	Between Groups	.385	5	.077	1.191	.313
	Within Groups	25.466	394	.065		
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	Total	25.852	399			
	Between Groups	.565	5	.113	2.390	.037*
	Within Groups	18.619	394	.047		
5. ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม	Total	19.183	399			
	Between Groups	.103	5	.021	.475	.795
	Within Groups	17.061	394	.043		
6. ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน	Total	17.164	399			
	Between Groups	.244	5	.049	.669	.647
	Within Groups	28.739	394	.073		
7. ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ	Total	28.983	399			
	Between Groups	.032	5	.006	.203	.961
	Within Groups	12.213	394	.031		
8. ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ	Total	12.245	399			
	Between Groups	.140	5	.028	.504	.773
	Within Groups	21.839	394	.055		
ภาพรวม	Total	21.979	399			
	Between Groups	.119	5	.024	2.757	.018*
	Within Groups	3.400	394	.009		
	Total	3.519	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานีภาพรวม มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา ($F = 2.757$, $Sig. = .018$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ด้านอาคารสถานที่และบริเวณภายนอก ด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 400

การจัดบริการสาธารณะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอาคารสถานที่ และบริเวณภายนอก	Between Groups	.155	4	.039	1.772	.134
	Within Groups	8.626	395	.022		
	Total	8.780	399			
2. ด้านระบบขนส่ง และยานพาหนะ	Between Groups	.183	4	.046	1.359	.247
	Within Groups	13.326	395	.034		
	Total	13.510	399			
3. ด้านที่อยู่อาศัย	Between Groups	.680	4	.170	2.669	.032*
	Within Groups	25.171	395	.064		
	Total	25.852	399			
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	Between Groups	.732	4	.183	3.916	.004**
	Within Groups	18.452	395	.047		
	Total	19.183	399			
5. ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม	Between Groups	.025	4	.006	.141	.967
	Within Groups	17.139	395	.043		
	Total	17.164	399			
6. ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน	Between Groups	.347	4	.087	1.198	.311
	Within Groups	28.636	395	.072		
	Total	28.983	399			
7. ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ	Between Groups	.191	4	.048	1.563	.183
	Within Groups	12.054	395	.031		
	Total	12.245	399			
8. ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ	Between Groups	.265	4	.066	1.206	.308
	Within Groups	21.713	395	.055		
	Total	21.979	399			
ภาพรวม	Between Groups	.142	4	.036	4.161	.003**
	Within Groups	3.377	395	.009		
	Total	3.519	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานีภาพรวม มีความแตกต่างกัน ตามประสบการณ์ทำงาน ($F = 4.161$, $Sig. = .003$) เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่าระดับความการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามจำนวนบุตร

n = 400

การจัดบริการสาธารณะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอาคารสถานที่ และบริเวณภายนอก	Between Groups	.006	3	.002	.089	.966
	Within Groups	8.774	396	.022		
	Total	8.780	399			
2. ด้านระบบขนส่ง และยานพาหนะ	Between Groups	.341	3	.114	3.421	.017*
	Within Groups	13.168	396	.033		
	Total	13.510	399			
3. ด้านที่อยู่อาศัย	Between Groups	.213	3	.071	1.096	.351
	Within Groups	25.639	396	.065		
	Total	25.852	399			
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	Between Groups	.353	3	.118	2.474	.061
	Within Groups	18.831	396	.048		
	Total	19.183	399			
5. ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม	Between Groups	.194	3	.065	1.510	.211
	Within Groups	16.969	396	.043		
	Total	17.164	399			
6. ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน	Between Groups	.234	3	.078	1.074	.360
	Within Groups	28.749	396	.073		
	Total	28.983	399			
7. ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ	Between Groups	.103	3	.034	1.125	.339
	Within Groups	12.141	396	.031		
	Total	12.245	399			
8. ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ	Between Groups	.259	3	.086	1.575	.195
	Within Groups	21.719	396	.055		
	Total	21.979	399			
ภาพรวม	Between Groups	.074	3	.025	2.853	.037*
	Within Groups	3.444	396	.009		
	Total	3.519	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม มีความแตกต่างกันตามจำนวนบุตร ($F = 2.853$, $Sig. = .037$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในภาพรวม และด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัญหาของการดำรงชีวิต

n = 400

การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตร กับผู้สูงอายุ	มี		ไม่มี		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านอาคารสถานที่และบริเวณ ภายนอก	3.80	0.15	3.75	0.14	2.936	0.004**
2. ด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ	3.85	0.18	3.77	0.19	3.916	0.000**
3. ด้านที่อยู่อาศัย	3.71	0.25	3.70	0.26	0.309	0.757
4. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม	3.90	0.22	3.89	0.21	0.181	0.857
5. ด้านการให้ความสำคัญและการ ยอมรับเชิงสังคม	3.81	0.20	3.74	0.21	3.329	0.001**
6. ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะ พลเมืองและการจ้างงาน	3.86	0.29	3.83	0.23	1.233	0.218
7. ด้านการสื่อสารและข้อมูล สารสนเทศ	3.84	0.18	3.82	0.16	0.815	0.416
8. ด้านการบริการชุมชนและการ บริการสุขภาพ	3.93	0.24	3.94	0.22	0.765	0.445
ภาพรวม	3.83	0.10	3.80	0.07	2.914	0.004**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 การจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีความแตกต่างกันตามปัญหาของการดำรงชีวิต ($t = 2.914$, $Sig. = .004$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ด้านอาคารสถานที่และบริเวณภายนอก ด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยการสงเคราะห์ทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 27.70 ($Adj. R^2 = .277$) โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานีอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ เครือข่ายเกื้อหนุน (Beta = 0.247, Sig. = .000) สุขภาพและการรักษาพยาบาล (Beta = 0.201, Sig. = .000) ความมั่นคงทางสังคม (Beta = 0.162, Sig. = .001) นันทนาการ (Beta = 0.150, Sig. = .002) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายได้ (Beta = 0.099, Sig. = .040) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบปัจจัยการสงเคราะห์ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม

n=400

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.515	.107		23.475	.000**
สุขภาพและการรักษาพยาบาล (x ₁)	.076	.017	.201	4.469	.000**
รายได้ (x ₂)	.040	.019	.099	2.065	.040*
นันทนาการ (x ₃)	.069	.022	.150	3.159	.002*
ความมั่นคงทางสังคม (x ₄)	.052	.016	.162	3.342	.001*
เครือข่ายเกื้อหนุน (x ₅)	.107	.021	.247	4.992	.000*
R	R ²	Adj. R ²	SE(est)	F	Sig.
0.534	0.286	0.277	0.07988	31.505	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 29 คน มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกตจำนวน 34 ด้าน โดยประเด็นการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันอย่างเด่นชัดคือ มิติด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน จำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.12 รองลงมาคือ ด้านการบริการชุมชนและการบริการสุขภาพ ด้านการสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ ด้านการให้ความสำคัญและการยอมรับเชิงสังคม และด้านอาคารสถานที่และบริเวณภายนอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 ในอัตราส่วนที่เท่ากัน นอกจากนั้นด้านระบบขนส่งและยานพาหนะ ด้านการจัดฝึกอบรม อาชีพตามความต้องการของผู้สูงอายุ และด้านที่อยู่อาศัย จำนวน 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผู้สูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวนบุตร และปัญหาของการดำรงชีวิตต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาล จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับผลงานของ ปิยากร หวังมหพร และญาณภัทร เพ็ญศิริ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาการร่วมผลิตในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่สำนักงานทรัพยากรส่วน

พระมหากษัตริย์ (เขตวังทองหลางและเขตห้วยขวาง) กรุงเทพมหานคร และพบว่าเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมผลิตในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ประโยชน์จากการร่วมผลิต และความเหมาะสมกับลักษณะของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร อินทโธ และคณะ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาการดูแลผู้สูงอายุยุควิถีถัดไป: มุมมองของคนในชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท และพบว่า การดูแลผู้สูงอายุยุควิถีถัดไป ประกอบด้วย เหตุผลของการดูแล และเป้าหมายของการดูแล ซึ่งวิธีการดูแล ประกอบด้วย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ดูแลสุขภาพ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมทางสังคม และส่งเสริมคุณค่าผู้สูงอายุ ผลการศึกษาสะท้อนถึงมุมมองต่อการดูแลผู้สูงอายุที่ เริ่มเปลี่ยนไปตามบริบททางสังคม จึงกล่าวได้ว่าภูมิหลังทางสังคมของผู้สูงอายุมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตร แตกต่างทั้งในมิติของการศึกษา ซึ่งการศึกษามีผลต่ออาชีพและประสบการณ์ทำงาน การมีรายได้หลังเกษียณอายุ ความเครียดทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การมีลูกหลานที่ต่างกันก็มีผลต่อการแสดงความคิดเห็น เช่น ผู้สูงอายุที่มีบุตรหลานดูแลเป็นอย่างดี อาจไม่ให้ความสำคัญกับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลด้านยานพาหนะและการขนส่ง เป็นต้น และท้ายที่สุดปัญหาของการดำรงชีวิตที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อแนวคิดที่มีต่อผลงานของเทศบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ผู้ที่มีปัญหาทางการเงินต้องการให้เทศบาลสร้างอาชีพ ผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพต้องการให้เทศบาลจัดบริการด้านสุขภาพ เป็นต้น

2. ปัจจัยการสงเคราะห์ทุกด้านส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ เครือข่ายเกื้อหนุน รองลงมาได้แก่ สุขภาพและการรักษาพยาบาล ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และรายได้ นั้น สอดคล้องกับผลงานของ พิมพาง เพ็งนาเรนทร์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม และพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการสังคมประกอบด้วย 1) สุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) รายได้ 3) ที่พักอาศัย 4) นันทนาการ 5) ความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 6) มาตรฐานด้านการสร้างบริการ และเครือข่ายการเกื้อหนุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานของ ชมกฤษ หุนนาค และปภาวดี มนตรีวัต (2565) ที่ได้ทำการศึกษาการจัดบริการสาธารณะสำหรับพลเมืองผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลเมืองในเขตจังหวัดภาคกลางตอนล่าง และพบว่า (ก) ด้านรายได้ ในทุกพื้นที่เน้นการเปิดโอกาสให้ชมรมผู้สูงอายุได้จัดการตนเอง ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามผล (ข) ด้านที่พักอาศัยในทุกพื้นที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือซ่อมแซม บ้านให้กับผู้สูงอายุที่ขาดแคลน อีกส่วนหนึ่ง คือ ภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะคนในชุมชนร่วมกันดำเนินงานกับภาครัฐ (ค) ด้านนันทนาการในทุกพื้นที่พลเมืองผู้สูงอายุรวมกลุ่มและจัดการกลุ่มกันเองในรูปแบบชมรมผู้สูงอายุ ส่วนหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ (ง) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครองในทุกพื้นที่มีการบริการสาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกความปลอดภัย และการคุ้มครองผู้สูงอายุด้านกฎหมาย สิทธิ และสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ และ (จ) ด้านการสร้างบริการทางสังคม และเครือข่ายการเกื้อหนุนในทุกพื้นที่เน้นสร้างเครือข่ายชุมชนดูแลชุมชน กันเองในแบบที่ไม่เป็นทางการ จึงกล่าวได้ว่าแม้บุคคลจะมีอายุในช่วงวัย 60 ปี ขึ้นไป จัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุ แต่ในปัจจุบันบุคคลกลุ่มดังกล่าวในพื้นที่การดูแลของเทศบาลจังหวัดปทุมธานี ยังมีความต้องการรับบริการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ต้องการความมั่นคงทางสังคม ต้องการกิจกรรมนันทนาการซึ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และที่สำคัญต้องการมีรายได้ที่มั่นคงเพื่อรองรับอนาคต ดังนั้นเมื่อผู้สูงอายุยังมีความสามารถในการสร้างงานสร้าง

รายได้ การส่งเสริมของเทศบาลจึงมีส่วนสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานหารายได้ และด้านการประสานให้เกิดการจ้างงานระหว่างนายจ้างและผู้สูงอายุ

3. ผู้ให้ข้อมูลมีประเด็นที่ต้องการให้เทศบาลดำเนินการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากที่สุด คือมิติด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงานนั้น สอดคล้องกับผลงานของ ธนภูมิ ชาติดี และถิรวุฒิ แสงมณีเดช (2567) ที่ได้ทำการศึกษาอัตราการเติบโตของสัดส่วนผู้สูงอายุในประเทศไทย และพบว่าการจัดการบริการสาธารณะแนวใหม่ด้านการส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุของภาครัฐในระดับท้องถิ่น เริ่มต้นที่ 1) การบริการรับใช้ประชาชนในฐานะพลเมือง ไม่ใช่ลูกค้า 2) การมุ่งเน้น ผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก 3) การเน้นคุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ 4) การคิด เชิงกลยุทธ์ ปฏิบัติแบบประชาธิปไตย 5) การตระหนักในความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย 6) การให้บริการมากกว่า การกำกับทิศทาง และ 7) การให้คุณค่ากับคน ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ฝ่ายปกครองหรือภาครัฐควรนำหลักและแนวคิด นี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการบริการสาธารณะแนวใหม่ด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุในประเทศไทย จึงกล่าวได้ว่า การจัดบริการสาธารณะที่ดีของเทศบาลจำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญกับความต้องการบริการของประชาชนผู้สูงอายุเป็นหลัก นั่นคือผู้สูงอายุต้องการให้เทศบาลช่วยเหลือดำเนินการมากที่สุดตอนนี้ในประเด็นการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน หรือการช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้ มีงานทำ อาจเป็นงานประจำหรือการประกอบอาชีพอิสระ ทั้งในด้านการจัดหา การเป็นผู้ประสาน หรือการเป็นผู้ลงทุน ซึ่งอาจไม่ใช่ภารกิจโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่น จึงทำให้ภารกิจนี้เป็นภารกิจเร่งด่วนดำเนินการของเทศบาลในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การประสานการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพในการทำงาน และต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น จึงขอเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี แรงงานจังหวัดปทุมธานี พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี หรือสถานประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ ซึ่งมีนโยบายรับผู้สูงอายุทำงาน เช่น โลตัส บิ๊กซี อีเกีย ซีเจ โฮมโปร อเมซอน หรืออื่น ๆ โดยเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือค้าประกันผู้สูงอายุในการได้เข้าไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยด้วยในอีกทิศทางหนึ่ง

1.2 การจัดสรรงบประมาณให้กู้ยืมกรณีผู้สูงอายุต้องการประกอบอาชีพอิสระ จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่มีความต้องการหารายได้เพิ่มเพื่อดำรงชีวิต และยังมีแรงกายเพียงพอที่จะทำงานได้ นอกจากนี้เป็นการเพิ่มการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันความโดดเดี่ยว ความเหงา คุณภาพชีวิตต่าง ๆ จึงขอเสนอให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่ง ให้ผู้สูงอายุในพื้นที่สามารถกู้ยืมไปลงทุนประกอบอาชีพอิสระได้ โดยการเขียนเป็นโครงการเฉพาะกิจและมีผู้ค้ำประกัน โดยมีอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนปรนการทยอยชำระ ซึ่งจะถือเป็นแนวทางให้ผู้สูงอายุมีกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากยิ่งขึ้น

1.3 การจัดทำแอปพลิเคชันแหล่งงานเฉพาะผู้สูงอายุประจำท้องถิ่น จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้สูงอายุต้องการให้เทศบาลในพื้นที่เป็นผู้ประสานให้เกิดการจ้างงาน เนื่องจากมีความไว้วางใจและมั่นใจ

ประเด็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากกว่าหน่วยงานกลางของประเทศที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน จึงขอเสนอให้เทศบาลจัดทำแอปพลิเคชันแหล่งงานเฉพาะผู้สูงอายุในเทศบาล เป็นเวทีให้ผู้ประกอบการในท้องถิ่นกับผู้สูงอายุได้พบปะกัน โดยมีเทศบาลเป็นหน่วยงานกลางรับทราบข้อมูล อันจะทำให้ผู้สูงอายุมีความสบายใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยโปรแกรมอาจครอบคลุมตั้งแต่ การประเมินความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในงานของสถานประกอบการ การประเมินความพร้อมทางร่างกายและสุขภาพของผู้สมัครงาน การแนะนำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและการเดินทางของผู้สมัครงาน การกำหนดค่าแรงงานที่เหมาะสมกับท้องถิ่น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุควรได้รับจากการทำงาน รวมถึงการจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการจากฝีมือผู้สูงอายุ ในลักษณะที่เทศบาลเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองอีกด้วย

1.4 การจัดฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการของผู้สูงอายุ จากผลการวิจัยที่พบว่า ยังมีผู้สูงอายุจำนวนมากไม่ต้องการทำงานกับกลุ่มอาชีพที่เทศบาลหรือผู้นำชุมชนจัดขึ้น แต่ต้องการทำงานส่วนตัวที่ตนเองใฝ่ฝัน จึงขอเสนอให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการที่ผู้สูงอายุมีความถนัดเฉพาะบุคคล เช่น งานช่างตัดเสื้อผ้าโหล งานซ่อมรองเท้า งานประดิษฐ์ งานปลูกหญ้า หรืองานบริการ เช่น การเป็นพี่เลี้ยงเด็กตามบ้าน หรืองานดูแลผู้สูงอายุติดเตียง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านตัวแปร ขอให้้นำประเด็นการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองและการจ้างงาน ไปทำการศึกษาเชิงลึกถึงวิธีการ กระบวนการ และแนวทางการสร้างความเชื่อมโยงที่มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

2.2 ด้านพื้นที่ ขอให้พิจารณาประเด็นการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจได้ข้อสรุปที่แตกต่างกันออกไปในมิติความต้องการของผู้สูงอายุ

2.3 ด้านเทคนิควิจัย ขอให้ทำการวิจัยเชิงลึกโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจได้ข้อมูลในประเด็นความต้องการจัดบริการสาธารณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2564). **มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

(2567). **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ 6 Sustainable 4**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568 จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1551432930-155_2.pdf.

ชมภูษ ทุนนาค และปภาวดี มนต์วิวัฒน์. (2565). การบริการสาธารณะสำหรับพลเมืองผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลเมืองในเขตจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. **วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน**, 15(1), 35-75.

ธนภูมิ ชาตดี และธิรวิฑูรี แสงมณีเดช. (2567). การจัดการบริการสาธารณะแนวใหม่ด้านการส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุของภาครัฐในระดับท้องถิ่นด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน. **วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์**, 11(4), 142-152.



- ปิยากร หวังมหาพร และญาณภัทร เพ็ญศิริ. (2563). การร่วมผลิตในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (เขตวังทองหลางและเขตห้วยขวาง) กรุงเทพมหานคร. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย**, 13(2), 122-140.
- พิมพงา เพ็ญนาเรนทร์. (2565). แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม. **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ**, 10(1), 47-58.
- สาคร อินโทะโล่ และคณะ. (2566). การดูแลผู้สูงอายุควยวิถีชีวิต: มุมมองของคนในชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท. **วารสารแพทยนาวิ**, 50(2), 423-427.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). **สำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/iM#gsc.tab=0.
- สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2567). **แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2566-2570**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568 จาก http://www.pathumthani.go.th/new_web/webplan/image/doc/Plan67repeat_67.pdf.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. (2567). **ข้อมูลพื้นฐาน สถ.จ.** สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2568 จาก <https://pathumlocal.go.th/public/>.
- Haque, M.S. (2001). The Diminishing Publicness of Public Service under the Current, Mode of Governance. **Public Administration Review**, 61, 65-82.
- Lucy, W. H., Dennis, G., and Guthrie, S.B. (1977). Equity in Local Service Distribution. **Public Administration Review**, 37, 687-697.
- McDevitt, D. (1998). **Managing Core Public Services**. Oxford, England: Blackwell.
- World Health Organization. (2007). **Global Age-friendly Cities: A Guide**. France: World Health Organization.



รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและ
พัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0

Innovative Learning Models for Enhancing the Competencies of Doctoral Students in
Resource Management and Development within the Context of Thailand 5.0

ยศสรณ์ ศรีสุข

เรืองชัย จูวัฒนสำราญ

กิตติกร หาญตระกูล

นัยนา โพธิวงศ์

Souvanny Lorvixay**

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Faculty of Social Sciences, National University of Laos, Lao People's Democratic Republic**

Yotsarun Srisuk

Ruangchai Juwattanasamran

Kittikorn Hantrakul

Naiyana Pothawong

Souvanny Lorvixay**

Maejo University

Faculty of Social Sciences, National University of Laos, Lao People's Democratic Republic**

Corresponding E-mail: bozz.srisuk@gmail.com

รับบทความ: 12 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ 22 ธันวาคม 2568; ตอบรับบทความ: 23 ธันวาคม 2568

Received: December 12, 2025; Revised: December 22, 2025; Accepted: December 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (2) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมทั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยชี้ว่าสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกแบ่งออกเป็น 3 ด้านสำคัญที่โดดเด่น ได้แก่ (1) ด้านความรู้เกี่ยวกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากร (2) ด้านทักษะการวิจัยแบบสหสาขา และ (3) ด้านเจตคติและคุณลักษณะต่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน สำหรับ ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การเรียนรู้พื้นฐานปัญหาและความท้าทาย (2) การเรียนรู้ผ่านโครงการและภาคสนาม (3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับชุมชน (4) ระบบพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญ และ (5) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างครบถ้วนตามเป้าหมายยุค Thailand 5.0 โดยผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมแสดงถึงศักยภาพของรูปแบบในการยกระดับคุณภาพบัณฑิตระดับปริญญาเอกให้สามารถทำงานข้ามศาสตร์ วิเคราะห์ปัญหาซับซ้อน ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และขับเคลื่อนการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริงในยุค Thailand 5.0



คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม; การพัฒนาสมรรถนะ; นักศึกษาปริญญาเอก; การจัดการและพัฒนาทรัพยากร; ยุคไทยแลนด์ 5.0

Abstract

This study aimed to (1) examine the essential competencies required of doctoral students in Resource Management and Development in the Thailand 5.0 era based on stakeholder needs, and (2) develop an innovative learning model capable of effectively enhancing those competencies. The study employed a mixed-methods research design, collecting quantitative data from a sample of 163 participants and qualitative data through in-depth interviews. In addition, experts were invited to evaluate the appropriateness of the developed learning model.

The findings indicate that the essential competencies for doctoral students fall into three prominent domains: (1) knowledge of concepts related to resource management, (2) interdisciplinary research skills, and (3) attitudes and attributes reflecting responsible and sustainable resource utilization. The development of the innovative learning model comprises five key components: (1) problem and challenge-based learning, (2) project and field-based learning, (3) community engaged action research, (4) an expert mentoring system, and (5) the integration of digital and AI technologies. These components collectively aim to strengthen knowledge, skills, and attitudes aligned with the goals of the Thailand 5.0 era. The evaluation results demonstrate that the innovative learning model possesses strong potential to enhance the quality of doctoral graduates, enabling them to work across disciplines, analyze complex problems, employ advanced technologies, and drive sustainable resource management in a meaningful and impactful manner within the Thailand 5.0 context.

Keywords: Innovative Learning Models; Competency Development; Doctoral Students; Resource Management and Development; Thailand 5.0

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านของประเทศไทยสู่ยุค Thailand 5.0 ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และนวัตกรรมขั้นสูง ภาคการผลิต การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องเปลี่ยนสู่ระบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล การวิเคราะห์เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์แบบสหวิทยาการ (สุพจน์ อิงอาจ, 2563; Li et al., 2022; Sá et al., 2022) ในขณะเดียวกัน ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาทรัพยากรที่หลากหลาย ทั้งสภาพภูมิอากาศที่ผันผวน ความเสื่อมโทรมของดิน ป่าไม้ และน้ำ การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัย ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และความเสี่ยงของชุมชนในพื้นที่ภัยพิบัติ ปัญหาเหล่านี้มีความเชื่อมโยงหลายมิติ ทำให้การจัดการแบบเฉพาะด้านไม่อาจตอบโจทย์ได้อีกต่อไป ประเทศจึงต้องการผู้เชี่ยวชาญที่มองปัญหาเชิงระบบ สามารถบูรณาการองค์ความรู้

หลากหลาย และออกแบบแนวทางพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Ghobakhloo et al., 2024; ปราณี อัครภูษิตกุล, 2563)

อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง โดยเฉพาะบัณฑิตปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากร ยังขาดทักษะสำคัญของยุคดิจิทัล เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (จุฑามาศ แสงงาม, 2563; กมล โพธิเย็น, 2564) หลักสูตรส่วนมากยังเน้นการบรรยาย ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสจำกัดในการบูรณาการความรู้ ทดลองแนวคิดใหม่ หรือประสบการณ์จริง ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาไม่สามารถรองรับงานวิจัยและการบริหารจัดการทรัพยากรที่ซับซ้อนในระดับพื้นที่และนโยบายได้อย่างเต็มศักยภาพ (Pelaez-Sanchez et al., 2024; Nguyen et al., 2023) หน่วยงานผู้ใช้บัณฑิตยังสะท้อนถึงความจำเป็นของทักษะใหม่ เช่น การคิดเชิงระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีและ AI การจัดการวิกฤต การทำงานร่วมกับชุมชน และการสร้างนวัตกรรม หากขาดทักษะเหล่านี้ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงทางทรัพยากรและความยั่งยืนอาจล่าช้า (Chiang et al., 2022)

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท Thailand 5.0 โดยเน้นการเรียนรู้เชิงสหวิทยาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้จากพื้นที่จริง และการทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจปัญหาเชิงพื้นที่และการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม (Ahmad et al., 2023) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังขาดงานวิจัยที่ระบุชัดเจนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เชี่ยวชาญยุค Thailand 5.0 และรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การออกแบบหลักสูตรระดับปริญญาเอกยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรปริญญาเอกที่ผลิตบัณฑิตคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรเพื่อตอบสนองยุค Thailand 5.0

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ของ Kolb (1984) อธิบายว่าการเรียนรู้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติจริง การสังเกตและสะท้อนคิด การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม และการทดลองนำไปใช้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสามารถพัฒนาทักษะเชิงระบบ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการแก้ปัญหาในบริบทจริง เหมาะสมกับนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรที่ต้องเผชิญปัญหาซับซ้อนในยุค Thailand 5.0

2. แนวคิดการเรียนรู้เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary Learning) มุ่งบูรณาการองค์ความรู้จากหลายสาขาเพื่อทำความเข้าใจและจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อนหลายมิติ Balsiger and Debarbieux (2015) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดเชิงองค์รวม ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำงานข้ามศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรยุคใหม่

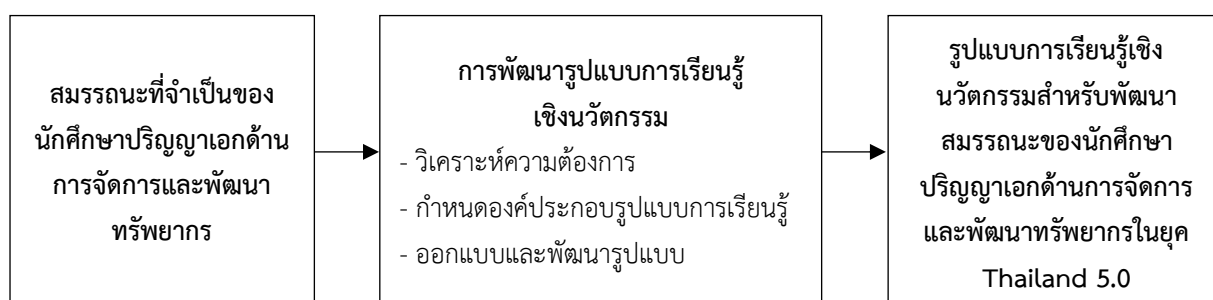
3. แนวคิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills / Competency Framework) Trilling และ Fadel (2009) เน้นการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาซับซ้อน การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล รวมถึงเจตคติด้านจริยธรรมและความยั่งยืน สอดคล้องกับความต้องการของสาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในสังคมฐานนวัตกรรม

4. การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรจำเป็นต้องตอบโจทย์ปัญหาที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล โดยผู้เชี่ยวชาญต้องมีทักษะเชิงระบบ การวิเคราะห์ข้อมูล และความสามารถบูรณาการความรู้ข้ามสาขา (Ghobakhloo et al., 2024; ปราณี อัสวภูษิตกุล, 2563) แต่ปัจจุบันยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดวิเคราะห์เชิงลึกที่ต้องมีการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Big Data, GIS และ AI (จุฑามาศ แสงงาม, 2563; กมล โพธิ์เย็น, 2564) นอกจากนี้ยังต้องเสริมทักษะด้านความยั่งยืน การทำงานกับชุมชน และนวัตกรรมเพื่อรองรับบริบท Thailand 5.0 (Chiang et al., 2022) รูปแบบกิจกรรม เช่น PBL, Action Research และการเรียนรู้เชิงพื้นที่จึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงสหวิทยาการ และกรอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องและสนับสนุนกันในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์เน้นการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และการนำความรู้ไปใช้ในบริบทจริง ขณะที่การเรียนรู้เชิงสหวิทยาการช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการองค์ความรู้จากหลายสาขา เข้าใจปัญหาเชิงองค์รวม และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนกรอบสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ทำหน้าที่กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียนในบริบท Thailand 5.0 จึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งสามแนวคิดเพื่อใช้เป็นฐานในการออกแบบรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและการกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำผลการศึกษาดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวในระดับบัณฑิตศึกษา กรอบแนวคิดประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ (1) สมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากร (2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การออกแบบรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ (3) ผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 ที่มีความเหมาะสม ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบ Sequential Explanatory Design เริ่มจากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากร จากนั้นจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่ออธิบาย ขยายความ และยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ รวมทั้งศึกษามุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ข้อมูลทั้งสองส่วนถูกนำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสิ้น 275 คน ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ศิษย์เก่า ตลอดจนผู้ใช้บัณฑิตและผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้แต่ละกลุ่มได้รับการเป็นตัวแทนอย่างเหมาะสมและสะท้อนโครงสร้างของประชากรอย่างแท้จริง จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้นภูมิ เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 **แบบสอบถาม (Questionnaire)** ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ระดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 (3) ความต้องการรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ (4) คำถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.66 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มากกว่า 0.70

3.2 **แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide)** ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

3.3 **แบบประเมินความเหมาะสม (Model Evaluation Form)** ใช้สำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประเมินร่างรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยประเมินใน 4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความสอดคล้อง (Congruence) (2) ความเหมาะสม (Appropriateness) (3) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (Feasibility) และ (4) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เพื่อยืนยันคุณภาพของรูปแบบก่อนจัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการเตรียมเอกสารและเครื่องมือวิจัย โดยขออนุญาตจากสาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จากนั้นพัฒนาแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบ พร้อมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่า IOC และความเชื่อมั่นก่อนใช้จริง การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง 163 คน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากร ข้อมูลทั้งสองส่วนถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อ

พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม จากนั้นนำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็น

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพถูกนำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.4 การประเมินรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบ

5.5 นำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาสรุปและจัดทำรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการนำไปใช้และพัฒนาต่อยอดในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และสิทธิของผู้ให้ข้อมูลให้ทราบอย่างชัดเจนก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ และสามารถถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิหรือสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge)

สมรรถนะด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากร	4.52	0.50	สูงมาก
2. ความเข้าใจระบบนิเวศ สังคม และเศรษฐกิจเชิงบูรณาการ	4.18	0.61	สูง
3. ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเพื่อความยั่งยืน	3.89	0.72	ปานกลาง
4. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย และกลไกการบริหารทรัพยากรในระดับชาติ/ท้องถิ่น	4.41	0.55	สูงมาก
5. ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร	4.07	0.64	สูง
6. ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น ภูมิอากาศ ความหลากหลายชีวภาพ	3.76	0.70	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.62	สูง

จากผลการประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากร มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย และกลไกการบริหารทรัพยากรในระดับชาติ/ท้องถิ่น มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.55) และความเข้าใจระบบนิเวศ สังคม และเศรษฐกิจเชิงบูรณาการ มีระดับความสำคัญสูง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านทักษะ (Skills)

สมรรถนะด้านทักษะ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.	ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	4.29	0.57	สูง
2.	การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงระบบ	3.85	0.71	ปานกลาง
3.	ทักษะการวิจัยแบบสหสาขา	4.56	0.49	สูงมาก
4.	ทักษะการสื่อสารวิชาการทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร	4.17	0.63	สูง
5.	ทักษะการออกแบบและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.91	0.69	ปานกลาง
6.	ทักษะการทำงานเป็นทีมข้ามศาสตร์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการประสานงานหลายภาคส่วน	4.53	0.51	สูงมาก
7.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร	4.22	0.58	สูง
8.	ทักษะการประเมินความเสี่ยงและการตัดสินใจในเชิงนโยบายหรือยุทธศาสตร์	3.84	0.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		4.17	0.61	สูง

ผลการประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านทักษะ (Skills) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการวิจัยแบบสหสาขา มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ทักษะการทำงานเป็นทีมข้ามศาสตร์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการประสานงานหลายภาคส่วน มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล มีระดับความสำคัญสูง ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะ (Attitudes)

สมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.	มีความมุ่งมั่นต่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน	4.62	0.49	สูงมาก
2.	แสดงจิตสำนึกสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม	4.55	0.52	สูงมาก

สมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
3. เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายและเคารพความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม	4.38	0.57	สูง
4. แสดงภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากร	4.47	0.54	สูงมาก
5. มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.59	0.48	สูงมาก
6. มีความซื่อสัตย์และจริยธรรมทางวิชาการและจริยธรรมในวิชาชีพ	4.41	0.55	สูง
7. มีทัศนคติในการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือชุมชนอย่างมีส่วนร่วมและเคารพซึ่งกันและกัน	4.36	0.60	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48	0.54	สูงมาก

ผลการประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะ (Attitudes) พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นต่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.48) และแสดงจิตสำนึกสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม มีระดับความสำคัญสูงมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2.1 สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบและการบูรณาการข้ามศาสตร์ สมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบได้รับการให้ความสำคัญในระดับสูง โดยผู้เรียนระดับปริญญาเอกจำเป็นต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงทรัพยากรอย่างองค์รวม มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างระบบนิเวศ เศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย ตลอดจนบูรณาการความรู้จากหลายสาขา เช่น เกษตรศาสตร์ สิ่งแวดล้อม สังคมศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อจัดการปัญหาที่ซับซ้อนในยุค Thailand 5.0 ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งว่า “การจัดการทรัพยากรวันนี้มองแยกไม่ได้แล้ว ต้องเห็นทั้งระบบ ตั้งแต่ธรรมชาติ เศรษฐกิจ ไปจนถึงนโยบาย นักศึกษาปริญญาเอกต้องคิดแบบบูรณาการ ไม่ใช่เฉพาะสาขาตัวเอง” (ผู้ให้ข้อมูล ก1, สัมภาษณ์วันที่ 12 มกราคม 2568) มุมมองดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่า สมรรถนะด้านการคิดเชิงบูรณาการ สะท้อนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบทบาทของบัณฑิตระดับปริญญาเอกในยุค Thailand 5.0

2.2 สมรรถนะด้านการวิจัยสหสาขาและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง ทักษะด้านการวิจัยสหสาขาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับปริญญาเอก โดยจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่ ข้อมูลขนาดใหญ่ และเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงสถิติขั้นสูงและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายหรือเชิงพื้นที่ และควรออกแบบงานวิจัยที่บูรณาการองค์ความรู้หลายศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ ดังคำกล่าวว่า “งานวิจัยระดับเอกต้องไปไกลกว่าวิธีเดิม ๆ ต้องใช้ข้อมูลจริง ใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ ไม่อย่างนั้นจะตอบโจทย์พื้นที่หรือเชิงนโยบายไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูล ก2, สัมภาษณ์วันที่ 18 มกราคม 2568)

2568) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่ระบุว่า ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัยสหสาขามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มสมรรถนะด้านทักษะ

2.3 สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน การทำงานด้านการจัดการทรัพยากรต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ผู้เรียนระดับปริญญาเอกจึงต้องมีทักษะการประสานงาน การสื่อสาร และการสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคเอกชน ตลอดจนความสามารถทำงานเป็นทีมในบริบทที่มีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและบทบาท ดังที่ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่า “ถ้านักศึกษาสื่อสารกับชุมชนไม่เป็น หรือทำงานกับหน่วยงานอื่นไม่ได้ งานวิจัยก็ไปต่อยาก เพราะปัญหาทรัพยากรต้องทำร่วมกัน” (ผู้ให้ข้อมูล ก3, สัมภาษณ์วันที่ 18 มกราคม 2568) ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่า ทักษะการทำงานข้ามศาสตร์และการประสานงานหลายฝ่ายได้รับการประเมินในระดับสูง

2.4 คุณลักษณะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความยั่งยืน ผู้เรียนระดับปริญญาเอกต้องมีจริยธรรมทางวิชาการและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเข้มแข็ง โดยมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงคุณค่าที่สามารถชี้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และหลักความโปร่งใส การทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ผลประโยชน์สาธารณะ และมาตรฐานจริยธรรม นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความยืดหยุ่นทางความคิด และความสามารถรับมือกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังคำกล่าวว่า “ความรู้เก่งอย่างเดียวไม่พอ ต้องมีจริยธรรมและคิดถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย เพราะงานทรัพยากรเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก” (ผู้ให้ข้อมูล ก4, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567) สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่สะท้อนว่าสมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะได้รับการประเมินความสำคัญในระดับสูงที่สุด

2.5 แนวทางการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และการสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้นำองค์ความรู้จากหลายสาขาไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงของการจัดการและพัฒนาทรัพยากร แนวทางดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาเชิงพื้นที่และเชิงนโยบายที่มีความซับซ้อน สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของมิติด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายภาคส่วน นอกจากนี้ การเรียนรู้ร่วมกับองค์กรภายนอกยังเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ เพิ่มโอกาสการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการทำวิจัยร่วม ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือผู้เรียนมีสมรรถนะทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติจริง สามารถบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ คิดเชิงระบบ และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรอย่างยั่งยืนในบริบท Thailand 5.0

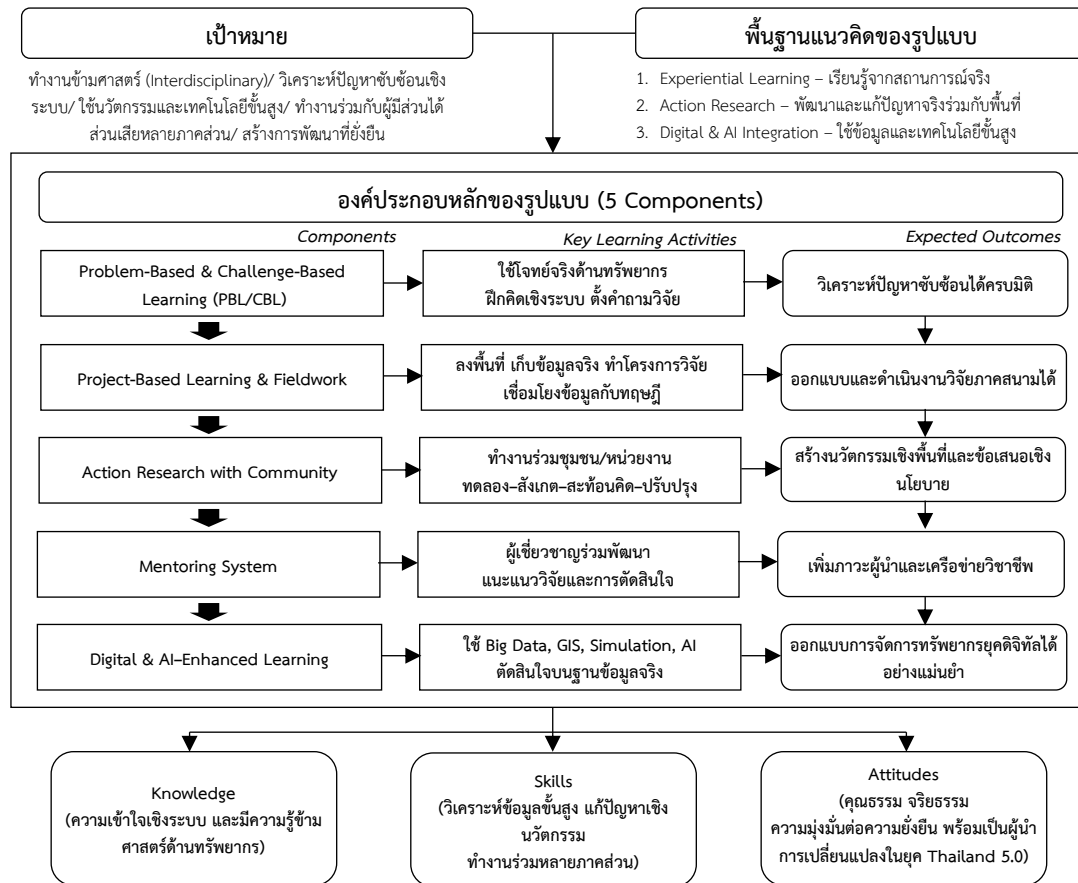
3. รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรเพื่อตอบสนองยุค Thailand 5.0

รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานข้ามศาสตร์ การวิเคราะห์ปัญหาซับซ้อน และการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานจริงของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

หัวใจสำคัญของรูปแบบคือการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริงและโจทย์พัฒนาพื้นที่ ผู้เรียนได้ลงภาคสนาม สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทรัพยากรในมิติสิ่งแวดล้อม นโยบาย เศรษฐกิจ และสังคม พร้อมทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงานรัฐ และองค์กรเอกชน การจัดประสบการณ์ลักษณะนี้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการบัณฑิตซึ่งสามารถทำงานร่วมหลายภาคส่วนและแก้ปัญหาเชิงระบบได้จริง นอกจากนี้ รูปแบบยังเน้นการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขา ผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี นโยบาย และการบริหารจัดการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ช่วยให้การเรียนรู้มีความลุ่มลึกและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เช่น Big Data, GIS, ระบบจำลองสถานการณ์ และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงลึกและการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ซึ่งเป็นความสามารถสำคัญของผู้เชี่ยวชาญในยุค Thailand 5.0

ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้นี้เป็นแพลตฟอร์มบูรณาการที่เชื่อมโยงทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ การวิจัยกับการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ และเทคโนโลยีกับสถานการณ์จริง ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะครบทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) สามารถสร้างนวัตกรรมด้านการจัดการทรัพยากรทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตัดสินใจเชิงหลักฐานได้อย่างมีจริยธรรมและมุ่งสู่ความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุค Thailand 5.0

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดคือรูปแบบที่บูรณาการประสบการณ์จริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยีขั้นสูง และการทำงานร่วมหลายภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถรับมือกับความท้าทายด้านการจัดการทรัพยากรในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0

จากแผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้มีบทบาทในการผลักดันให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการคิดเชิงระบบ การทำงานข้ามศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การทำงานร่วมกับชุมชน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการตัดสินใจเชิงหลักฐาน เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของยุค Thailand 5.0 รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบสรุปได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดขององค์ประกอบ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
1. การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้แบบใช้ความท้าทายเป็นฐาน: Problem-Based & Challenge-Based Learning (PBL/CBL)	ใช้กระบวนการเรียนรู้บนฐานปัญหาและความท้าทายจริง โดยมุ่งให้ผู้เรียนวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบในบริบทการจัดการทรัพยากร ทั้งระดับพื้นที่และระดับองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตั้งคำถามวิจัย และการแก้ปัญหาอย่างมีหลักฐาน	ผู้เรียนมีความสามารถคิดเชิงระบบ แก้ปัญหาซับซ้อน ตั้งโจทย์วิจัยได้อย่างมีเหตุผล และมองปัญหาในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม
2. การเรียนรู้แบบใช้โครงการเป็นฐานและการเรียนรู้ภาคสนาม: Project-Based Learning & Fieldwork	เน้นการพัฒนาผู้เรียนผ่านการทำโครงการและการลงภาคสนาม รวบรวมข้อมูลจริง วิเคราะห์ข้อมูล และเชื่อมโยงกับทฤษฎีทางวิชาการ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงพื้นที่และเสริมทักษะการวิจัยเชิงประจักษ์	ผู้เรียนสามารถออกแบบและดำเนินงานวิจัยภาคสนามได้ ทำงานกับข้อมูลจริง วิเคราะห์สถานการณ์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดขององค์ประกอบ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับชุมชน: Action Research with Community	ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยทำงานร่วมกับชุมชนหรือหน่วยงานในพื้นที่ผ่าน วงจรการปฏิบัติจริง การสังเกตผล และการสะท้อน คิด เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางแก้ไขที่เกิดขึ้น จริง	ผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย พัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่ และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายหรือ แนวทางปรับปรุงองค์กรได้
4. ระบบพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญ (Expert Mentoring System)	ใช้ผู้เชี่ยวชาญจากทั้งมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ และภาคปฏิบัติจริงเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาทาง วิชาการและข้อเสนอแนะต่อโครงการวิจัย ช่วย พัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการคิดเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้างความเป็นมือ อาชีพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัดสินใจ เชิงยุทธศาสตร์ได้ดีขึ้น และมีเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาชีพ
5. การเรียนรู้ที่เสริมด้วยดิจิทัล และเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Digital & AI-Enhanced Learning)	บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เช่น Big Data, GIS, Simulation และเครื่องมือวิเคราะห์เชิงทำนาย เพื่อพัฒนาความสามารถด้านข้อมูลและการตัดสินใจ เชิงหลักฐาน	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ ผลกระทบ ออกแบบนโยบาย และจัดการ ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมในยุค Thailand 5.0

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก
จากผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
ความสอดคล้อง	4.62	0.41	สูงมาก
ความเหมาะสม	4.58	0.39	สูงมาก
ความเป็นไปได้	4.47	0.45	สูง
ประโยชน์ของรูปแบบ	4.71	0.36	สูงมาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.60	0.40	สูงมาก

จากการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมออกแบบบนฐานแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การทำงานร่วมชุมชน ระบบพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญ และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล
พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.40$) โดยเฉพาะด้านความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.62$) และความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58$) ขณะที่ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.47$) แม้มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับสูง และด้านประโยชน์ของรูปแบบมีคะแนนสูง
ที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะที่จำเป็นของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0

ผลการวิจัยชี้ว่าทั้งสามด้านของสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้รับการประเมินใน
ระดับสูงถึงสูงมาก สะท้อนความคาดหวังต่อความพร้อมของนักศึกษาปริญญาเอกในการรับมือกับความซับซ้อน
ของประเด็นทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 ด้านความรู้ พบว่าความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร

แนวคิดเชิงระบบ ความเชื่อมโยงของระบบนิเวศ เศรษฐกิจ สังคม และความรู้ด้านนโยบายได้รับความสำคัญที่สุด สอดคล้องกับหลักการของ Balsiger & Debarbieux (2015) และ Geissdoerfer et al. (2018) ที่ชี้ว่าการจัดการทรัพยากรยุคใหม่ต้องอาศัยความรู้แบบบูรณาการและมุมมองระบบ และ จริยา มหาเทียร (2558) ที่เน้นความเข้าใจบริบทพื้นที่และนโยบาย ขณะที่ ด้านทักษะ การวิจัยสหสาขา การทำงานข้ามศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะที่ได้รับการประเมินสูง สอดคล้องกับ Trilling & Fadel (2009) ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดของ Kolb (1984) ที่มุ่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เน้น Big Data, AI และเทคโนโลยีวิเคราะห์ขั้นสูงในการตัดสินใจเชิงทรัพยากร ส่วน ด้านเจตคติและคุณลักษณะ ได้รับความสำคัญสูงที่สุด โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน จริยธรรมทางวิชาการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วันชัย สุขตาม (2560), ชีวิน อ่อนลออ และคณะ (2566) และ ศรีประภา อัครภักขิต และคณะ (2563) ที่ชี้ว่าผู้นำด้านทรัพยากรต้องมีคุณธรรมภาวะผู้นำเชิงคุณค่า และทัศนคติที่สนับสนุนการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของการจัดการทรัพยากรในยุค Thailand 5.0 โดยเน้นการคิดเชิงระบบ การบูรณาการข้ามศาสตร์ การทำงานร่วมกับหลายภาคส่วน และความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการตัดสินใจเชิงหลักฐาน สะท้อนลักษณะปัญหาทรัพยากรที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงองค์รวม สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสหวิทยาการและการร่วมสร้างองค์ความรู้ของ Balsiger & Debarbieux (2015) ด้านทักษะ มีความต้องการสูงต่อความสามารถในการทำวิจัยสหสาขาและการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง เช่น GIS, Big Data และ AI ซึ่งจำเป็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับงานของ สุทธินันท์ ชื่นชม และคณะ (2564) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาทักษะเทคโนโลยีของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ในด้านการทำงานร่วมกับชุมชน รูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการคือรูปแบบที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาลงพื้นที่จริง เช่น Project-based Learning, Fieldwork และ Action Research ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) และผลการศึกษาโดย นิภาพรณ เจนสันติกุล (2564) ที่พบว่าการเรียนรู้เชิงรุกและการทำงานร่วมกับชุมชนช่วยพัฒนาความเข้าใจพื้นที่และทักษะการประสานงานในงานด้านทรัพยากร สุดท้าย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้รูปแบบการเรียนรู้เสริมสร้างคุณลักษณะเชิงคุณค่า เช่น ความรับผิดชอบต่อความยั่งยืน จริยธรรมทางวิชาการ ความโปร่งใส และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากผู้เรียนระดับปริญญาเอกเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในงานด้านทรัพยากร ความต้องการนี้สอดคล้องกับงานของ สานิตย์ หนูนิล (2567) ที่ระบุว่าผู้นำด้านทรัพยากรต้องมีคุณธรรมและความยั่งยืนควบคู่กับทักษะวิจัยและเทคโนโลยี ทั้งหมดนี้สะท้อนว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณค่า เพื่อขับเคลื่อนการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนในยุค Thailand 5.0 อย่างแท้จริง

3. รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอกด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรเพื่อตอบสนองยุค Thailand 5.0

ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในงานวิจัยนี้พบว่ารูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือรูปแบบที่บูรณาการการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้เชิงปัญหา (Problem-Based Learning) และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Kolb (1984) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง การสังเกตสะท้อนผล และการสังเคราะห์องค์ความรู้เข้าสู่การปฏิบัติใหม่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Trilling & Fadel (2009) ที่เน้นว่าการเรียนรู้ระดับบัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การบูรณาการความรู้ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงความหมาย (transformative learning)

รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาในงานวิจัยนี้ยังสัมพันธ์กับแนวคิดของ Balsiger & Debarbieux (2015) ที่กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรยุคใหม่ต้องใช้การเรียนรู้เชิงสหวิทยาการ (interdisciplinarity) และการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งสะท้อนชัดในส่วน Action Research และ Project-Based Learning ของรูปแบบนี้ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI สอดคล้องกับแนวคิด Thailand 5.0 ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ในภาพรวม รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ ทักษะการวิจัยสหสาขา และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งพบว่ามีระดับความต้องการสูงในข้อมูลเชิงปริมาณ และได้รับการยืนยันซ้ำจากข้อมูลเชิงคุณภาพ การสอดคล้องกันของข้อมูลทั้งสองส่วนนี้ช่วยยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

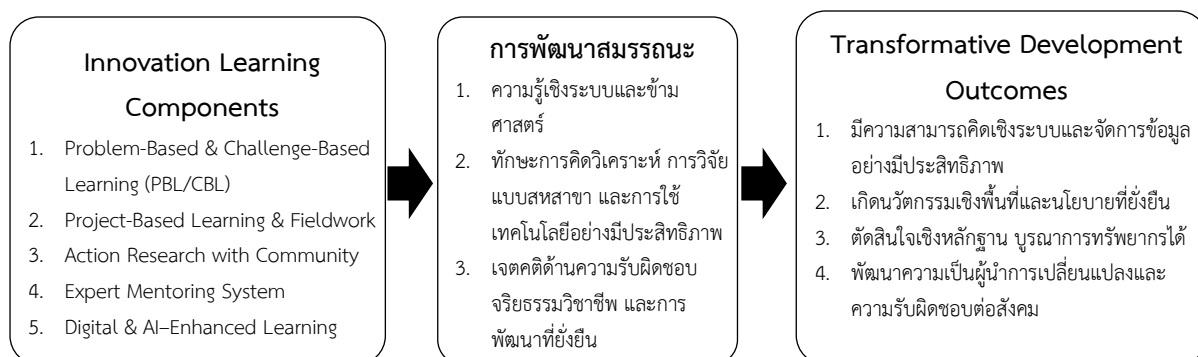
1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและความต้องการด้านรูปแบบการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลายยิ่งขึ้น และเพิ่มความครอบคลุมของข้อค้นพบในระดับประเทศ
2. ศึกษาการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในหลักสูตรจริง เพื่อประเมินผลลัพธ์ด้านสมรรถนะผู้เรียน ประสิทธิภาพของกิจกรรม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยเฉพาะกิจกรรม PBL, Project-based Learning, Action Research และ Mentoring
3. พัฒนาและทดสอบเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เช่น การคิดเชิงระบบ การวิจัยสหสาขา การสื่อสารข้ามศาสตร์ และทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้
4. ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก เช่น กรณีศึกษา หรือชาติพันธุ์วรรณา เพื่อทำความเข้าใจบริบทการจัดการทรัพยากรในพื้นที่เฉพาะ และสนับสนุนการพัฒนาแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพจริงของพื้นที่
5. ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะผู้เรียนกับผลลัพธ์ทางสังคมและเชิงนโยบาย เพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นในเชิงการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ของงานวิจัยนี้คือ โมเดลการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมแบบ 5 องค์ประกอบ ที่บูรณาการการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงความร่วมมือหลายภาคส่วน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยระดับสูงในยุค Thailand 5.0 โมเดลมุ่งให้ผู้เรียนเผชิญจริงด้านการจัดการทรัพยากร วิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ และบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ ผ่านการใช้ข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลควบคู่คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผลลัพธ์คือผู้เรียนมีสมรรถนะด้านการวิจัย การตัดสินใจ

เชิงหลักฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ และเจตคติด้านจริยธรรมและความยั่งยืน ซึ่งสามารถนำโมเดลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสังคมอย่างยั่งยืน

รูปแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสำหรับพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาปริญญาเอก
ด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรในยุค Thailand 5.0



แผนภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning: การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(1), 11-22.
- จุฑามาศ แสงงาม, ดารุณี ทิพย์กุลไพโรจน์, รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ และสิริรัตน์ หิตะโกวิท (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะของบัณฑิตในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 20-27.
- ชีวิน อ่อนลออ, อภัย ประกอบผล และณรงค์ ชูสกุล. (2566). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: โลกแห่งดิจิทัล. *วารสารส่งเสริมการเรียนรู้*, 3(5), 10-22.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 2(3), 78-85.
- ปราณี อัครภูษิตกุล. (2563). สารสนเทศ นวัตกรรม กับสังคม 5.0. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 13(1), 87-96.
- วันชัย สุขตาม. (2560). การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: จากบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ*, 1(1), 101-110.
- ศิริประภา อัคราภิชาติ, ชื่นนภา นาวารี และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2563). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 277-292.
- สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 39(2), 17-33.



- สุพจน์ อิงอาจ. (2563). การศึกษา 5.0 ภาพอนาคตของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://www.matichon.co.th>.
- Balsiger, J., & Debarbieux, B. (2015). Should mountains (really) matter in science and policy?. *Environmental Science & Policy*, 49, 1–7.
- Geissdoerfer, M., Vladimirova, D., & Evans, S. (2018). Sustainable business model innovation: a review. *Journal of Cleaner Production*, 198, 401–416.
- Ghobakhloo, M., Amoozad Mahdiraji, H., Iranmanesh, M., & Jafari-Sadeghi, V. (2024). From Industry 4.0 Digital Manufacturing to Industry 5.0 Digital Society: A roadmap toward human-centric, sustainable, and resilient production. *Information Systems Frontiers*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10796-024-10476-z>.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Li, M., Jotikasthira, M. & Pu, R (2022). Digitalization, knowledge sharing and higher education for sustainable development. *World Journal on Educational Technology*, 14(5), 1468-1484.
- Nguyen, L. T., Kanjug, I., Lowatcharin, G., Manakul, T., Poonpon, K., Sarakorn, W., Somabut, A., Srisawasdi, N., Traiyarach, S., & Tuamsuk, K. (2023). Digital learning ecosystem for classroom teaching in Thailand high schools. *SAGE Open*, 13(1), Article 21582440231158303. <https://doi.org/10.1177/21582440231158303>.
- Peláez-Sánchez, I. C., Glasserman-Morales, L. D., & Rocha-Feregrino, G. (2024). Exploring digital competencies in higher education: Design and validation of instruments for the era of Industry 5.0. *Frontiers in Education*, 9, Article 1415800. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1415800>.
- Sá, M. J., & Serpa, S. (2022). Higher education as a promoter of soft skills in a sustainable society 5.0. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(4), 1–12.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Influencing the Purchase Decision of Processed Durian Products
by Chinese Tourists in Bangkok

YUZHILANG

ตระกูล จิตวัฒนากร

วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

YUZHILANG

Trakul Chitwattanakorn

Wongwit Muentep

Master of Arts Program in Business and Human Capital Development

North Bangkok University

E-mail: natha.ko@northbkk.ac.th

รับบทความ: 6 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ 30 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 2 ธันวาคม 2568

Received: November 6, 2025; Revised: November 30, 2025; Accepted: December 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อทุเรียนแปรรูป ของนักท่องเที่ยวชาวจีน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ2)เปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ผลต่อเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น .888 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .318) 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านกระบวนการให้บริการ และโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ผลต่อเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันยกเว้นเพศ

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด; ทุเรียนแปรรูป; นักท่องเที่ยวชาวจีน

Abstract

The research aims to 1) study the marketing mix factors in purchasing processed durian. of Chinese tourists in Bangkok and and 2) compare the marketing mix factors that affect the purchase of processed durian by Chinese tourists in Bangkok. Classified by demographics Sample group: 400 people, convenience sampling. The instrument used in this study was a

questionnaire. Have confidence .888 Statistics used include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test and F-test statistics.

The results of the research found that 1) overall marketing mix factors The mean level of opinion was at a high level ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .318) 2) Marketing mix factors include product side, price side, distribution channel side, personnel side, service process side. In terms of service process and overall, they are different when classified by gender with statistical significance at the .05 level. 3) Compare the marketing mix factors that affect the purchase of processed durian of Chinese tourists in Bangkok. Overall, personal factors are not different except for gender.

Keywords: Marketing Mix (7Ps); Processed Durian; Chinese Tourists, Bangkok

บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Food Tourism) ได้กลายเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเดินทางและการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่างชาติในประเทศไทย โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวจีนซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวหลักที่มีจำนวนเข้ามาเยือนอย่างต่อเนื่อง ทูเรียนแปรรูปถือเป็นผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นที่ได้รับความนิยมอย่างสูง เนื่องจากมีเอกลักษณ์และรสชาติที่โดดเด่น นอกจากทูเรียนสดแล้ว การแปรรูปทูเรียนเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น ทูเรียนทอด ทูเรียนกวน และขนมที่ใช้ทูเรียนเป็นส่วนประกอบ ก็กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีน

กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย มีนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวนมากเดินทางเข้ามา โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีนซึ่งเป็นตลาดหลักที่มีอิทธิพลต่อรายได้ทางการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจของพื้นที่ (ณัฐปภัสร์ จันทรพิทักษ์, 2559) กระแสการท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Gastronomy Tourism) ยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการใช้จ่ายซื้อสินค้าท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์แปรรูปที่สามารถสะดวกในการพกพาและเก็บรักษา เช่น ผลิตภัณฑ์ทูเรียนแปรรูปได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวจีนอย่างสูง (Wen You, 2564)

ทูเรียนได้รับการยกย่องให้เป็น “ราชาผลไม้” ของประเทศไทย และเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญซึ่งสร้างรายได้ระดับประเทศ โดยเฉพาะตลาดประเทศจีนที่มีความต้องการทูเรียนอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ปริมาณการนำเข้าทูเรียนสดและทูเรียนแปรรูปเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากความนิยมทั้งด้านรสชาติและคุณค่าทางโภชนาการของผลไม้ชนิดนี้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคจีนที่กำลังเปลี่ยนไปสู่การบริโภคที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ (สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร, 2556)

นอกจากการบริโภคทูเรียนสดที่เป็นที่นิยมแล้ว การแปรรูปทูเรียนเพื่อเพิ่มมูลค่าและยืดอายุการเก็บรักษาเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากตลาดจีน โดยผลิตภัณฑ์ทูเรียนแปรรูปชนิดต่างๆ ได้แก่ ทูเรียนแช่แข็ง (Frozen Durian), ทูเรียนอบแห้ง (Freeze-Dried Durian), ทูเรียนทอดกรอบ (Crispy Durian Chips), แยมและขนมที่ใช้ทูเรียนเป็นวัตถุดิบหลัก รวมถึงเครื่องดื่มผสมทูเรียน (Durian Juice / Smoothies) ซึ่งหลากหลายรูปแบบเหล่านี้ช่วยตอบสนองความต้องการของตลาดที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริโภครุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสะดวกและความแปลกใหม่ในการบริโภค (ศศิพร ต่ายคำ และ

พัชรียา จันทระจ่าง, 2560) ในขณะเดียวกัน การตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนนั้น ได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น คุณภาพของผลิตภัณฑ์, ความน่าเชื่อถือของแหล่งผลิต, ราคา, บรรจุภัณฑ์ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Wen You, 2564) จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องต้องเข้าใจ ปัจจัยเหล่านี้ เพื่อปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตรงกับความต้องการและพฤติกรรมผู้บริโภค (ณัฐปภัสร์ จันทรพิทักษ์, 2559)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมการผลิตและแปรรูปทุเรียนในประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่นและชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทุเรียนได้อย่างดี (ศศิพร ต่ายคำ และ พัทธริยา จันทระจ่าง, 2560).

ช่องว่างขององค์ความรู้ที่พบคือยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลของปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดต่อการตัดสินใจซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีน โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความแตกต่างตามประชากรศาสตร์ที่ครอบคลุมและละเอียด ทั้งด้านอายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา มณฑลต้นทาง ลักษณะการเดินทาง และประสบการณ์เดิม องค์ความรู้เหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการและผู้กำหนดนโยบาย เพราะสามารถนำไปออกแบบกลยุทธ์การตลาดที่ตอบโจทย์นักท่องเที่ยวจีนแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านสินค้า ราคา ช่องทางจัดจำหน่าย และการสื่อสารการตลาด การเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่งานวิจัยในอนาคตควรให้ความสนใจ เพื่อยกระดับศักยภาพสินค้าไทยและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดนักท่องเที่ยวจีนอย่างยั่งยืน ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยส่วนผสมทางการตลาด (7P's) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวจีน ในเขตกรุงเทพมหานครยังไม่พบ" ซึ่งเป็น Research Gap ที่ดี แต่ควรมีการอ้างอิงถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ญัฐปภัสร์ จันทรพิทักษ์ (2559) ที่กล่าวถึงในวรรคก่อนหน้า หรือ ศศิพร ต่ายคำและพัชรียา จันทระจ่าง (2560) เพื่อยืนยันว่างานวิจัยก่อนหน้านี้ยังไม่ครอบคลุม 7P's อย่างชัดเจนในบริบทนี้ แม้ว่าทุเรียนแปรรูปจะได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยส่วนผสมทางการตลาด (7P's) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวจีน ในเขตกรุงเทพมหานครยังไม่พบ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อตอบโจทย์ปัญหาดังกล่าว ช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างแม่นยำ และสามารถกำหนดกลยุทธ์ส่วนผสมทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมการขายให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

การศึกษานี้จึงมีความจำเป็น เพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวและช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบกลยุทธ์ส่วนผสมทางการตลาด (7P's) ที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยวชาวจีนในแต่ละกลุ่มประชากรศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจทุเรียนแปรรูปและเพิ่มรายได้ด้านนักท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดในการซื้อทุเรียนแปรรูป ของนักท่องเที่ยวชาวจีน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่ผลต่อเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประชากรศาสตร์

สมมติฐานในการศึกษา

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่ผลต่อเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประชากรศาสตร์

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด

แนวคิดส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) เป็นชุดของเครื่องมือทางการตลาดที่องค์กรธุรกิจใช้ในการสร้างการตอบสนองที่ต้องการในตลาดเป้าหมาย (Kotler, Philip. 1997) แนวคิดดั้งเดิมประกอบด้วย 4P's (McCarthy. 1960) ซึ่งต่อมา เพื่อให้ครอบคลุมบริบทของธุรกิจบริการ (Service Marketing) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษานี้ เนื่องจากการจำหน่ายทุเรียนแปรรูปในแหล่งท่องเที่ยวเป็นการผสมผสานระหว่างตัวสินค้า (Product) และการบริการ ณ จุดขาย (Service) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดส่วนประสมการตลาด 7P's เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวจีน ดังนี้

1.1 ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอขายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งในบริบทของทุเรียนแปรรูปสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน มีองค์ประกอบที่สำคัญมากกว่ารสชาติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ (Product Variety) นักท่องเที่ยวมีทางเลือกที่หลากหลาย เช่น ทุเรียนทอดกรอบ (Crispy Chips), ทุเรียนฟรีซดราย (Freeze-dried) ทุเรียนกวน (Paste) ลูกอม หรือขนมอื่นๆ ที่มีทุเรียนเป็นส่วนประกอบ ซึ่งแต่ละประเภทตอบสนองความชอบและโอกาสในการบริโภคที่ต่างกัน 2) บรรจุภัณฑ์ (Packaging): ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับของฝาก (Souvenir) บรรจุภัณฑ์ต้องดึงดูดสายตา (Aesthetic Appeal) สะท้อนความเป็นไทย (Thai Authenticity) ต้องปิดสนิท (Airtight) เพื่อควบคุมกลิ่นและที่สำคัญคือต้องสะดวกต่อการพกพาและขนส่งทางอากาศ (Travel-friendly/Portable) 3) คุณภาพและตราสินค้า (Quality and Brand) ความน่าเชื่อถือของตราสินค้า ชื่อเสียงของผู้ผลิตและการรับรองมาตรฐานสากล (เช่น อย., GMP, HACCP) ช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจซื้อ 4) การติดฉลาก (Labeling) การมีข้อมูลผลิตภัณฑ์ ส่วนประกอบ และวันหมดอายุ เป็นภาษาจีน จะช่วยสร้างความเข้าใจและความมั่นใจให้นักท่องเที่ยวชาวจีนได้อย่างมาก

1.2 ราคา (Price) หมายถึง คุณค่าของผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงินที่ผู้บริโภคต้องจ่าย การตั้งราคาสำหรับนักท่องเที่ยวต้องคำนึงถึงการรับรู้คุณค่า (Perceived Value) เป็นหลัก ได้แก่ 1) ความสมเหตุสมผล (Reasonable Price) ราคาทุเรียนแปรรูปในแหล่งท่องเที่ยวมักถูกรับรู้ว่ามีราคาสูงกว่าปกติ แต่ต้องอยู่ในระดับที่นักท่องเที่ยวยอมรับได้เมื่อเทียบกับคุณภาพและบรรจุภัณฑ์ที่ได้รับ 2) กลยุทธ์การตั้งราคา (Pricing Strategy) การจัดชุดของขวัญ (Gift Set) หรือการส่งเสริมการขายเชิงราคา เช่น การซื้อ 3 แถม 1 ส่วนลดเมื่อซื้อครบกำหนด มีอิทธิพลสูงต่อการเพิ่มปริมาณการซื้อต่อครั้ง 3) การเปรียบเทียบราคา (Price Comparison) นักท่องเที่ยวชาวจีนยุคใหม่มักค้นหาข้อมูลและเปรียบเทียบราคาก่อนการเดินทาง ราคา ณ จุดขายจึงควรสอดคล้องกับราคาที่พวกเขาได้รับรู้มาจากช่องทางออนไลน์

1.3 สถานที่ (Place) หมายถึง ช่องทางการจัดจำหน่ายและทำเลที่ตั้งที่สินค้าสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างสะดวก สำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในกรุงเทพมหานคร สถานที่จำหน่ายที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวและย่านการค้าหลัก (Tourist Hubs) เช่น สยามสแควร์, บริเวณเซ็นทรัลเวิลด์, ยาวราช, ตลาดนัดจตุจักร, เอเชียทีค, ห้วยขวาง, รัชดา, พระราม 9 เป็นต้น 2) ห้างสรรพสินค้าและซูเปอร์มาร์

เก็ต (Malls & Supermarkets) โดยเฉพาะซูเปอร์มาร์เก็ตที่นักท่องเที่ยวนิยมไปซื้อของฝาก เช่น Gourmet Market, Big C ราชดำริ 3) ร้านค้าปลอดอากร (Duty-Free) โดยเฉพาะ King Power ซึ่งเป็นจุดซื้อของฝากหลักก่อนเดินทางกลับ 4) ท่าอากาศยาน (Airports) ทั้งท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและดอนเมือง ซึ่งเป็นโอกาสสุดท้ายในการซื้อสินค้า (Last-minute purchase)

1.4 การส่งเสริมการตลาด (Promotion) หมายถึง การสื่อสารทางการตลาดเพื่อจูงใจและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อ ซึ่งสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนมีความจำเพาะเจาะจงสูง ได้แก่ 1) การสื่อสารออนไลน์ (Online Promotion) อิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์ของจีนมีความสำคัญสูงสุด การรีวิวโดยผู้มีอิทธิพล (KOLs/Influencers) หรือผู้ใช้งานจริง (UGC) บนแพลตฟอร์ม เช่น Xiaohongshu (เสี่ยวหงซู), Weibo, และ Douyin (TikTok จีน) ถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างการรับรู้และความ ต้องซื้อ (Must-buy) (Li & Zhang, 2023) 2) การส่งเสริมการขาย ณ จุดขาย (In-store Promotion) การทดลองชิม (Sampling) เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการเปลี่ยนจากความสนใจเป็นการซื้อจริง นอกจากนี้ ป้ายส่งเสริมการขาย (POS Materials) ที่เป็นภาษาจีน และการจัดแสดงสินค้าที่โดดเด่น จะช่วยดึงดูดความสนใจได้ดี

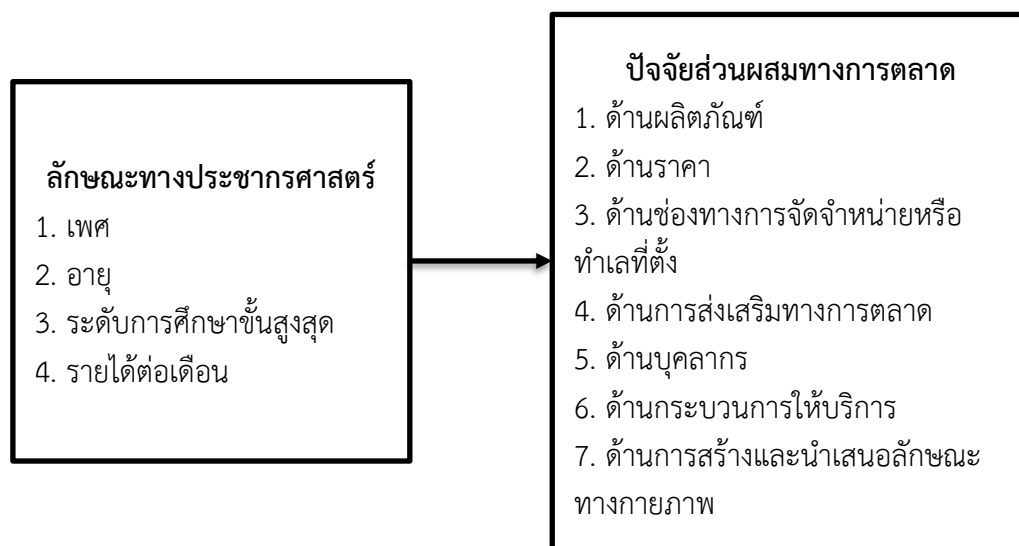
1.5 บุคลากร (People) หมายถึง พนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสบการณ์การซื้อ (Shopping Experience) ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication) พนักงานขายที่สามารถสื่อสารภาษาจีนกลาง หรืออย่างน้อยภาษาอังกฤษพื้นฐานได้ จะสร้างความประทับใจและความสะดวกสบายใจในการสอบถามข้อมูล 2) ความรู้ในผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) พนักงานควรอธิบายความแตกต่างของทุเรียนแปรรูปแต่ละชนิดได้ เช่น พรีซดรายต่างจากทอดอย่างไร 3) ทักษะการให้บริการ (Service Mind) อธิยาศัยไมตรี รอยยิ้ม และความเต็มใจช่วยเหลือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างความพึงพอใจในการซื้อ

1.6 กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนและลำดับในการให้บริการที่ส่งผลต่อความสะดวกสบายของลูกค้า ได้แก่ 1) ความสะดวกในการชำระเงิน (Payment Process) การรองรับระบบ E-payment ที่นักท่องเที่ยวชาวจีนคุ้นเคย เช่น Alipay และ WeChat Pay ถือเป็นปัจจัยที่จำเป็น (Must-have) ในปัจจุบัน การขาดช่องทางเหล่านี้อาจทำให้ลูกค้าเปลี่ยนใจไม่ซื้อได้ 2) ความรวดเร็ว (Speed of Service) กระบวนการคิดเงินที่รวดเร็ว การต่อคิวที่ไม่นานจนเกินไป 3) บริการเสริม (Value-added Service) การให้บริการข้อมูลการขอคืนภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT Refund) หรือบริการหีบห่อพิเศษสำหรับการขนส่งขึ้นเครื่องบิน

1.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Evidence) หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งที่จับต้องได้ที่ลูกค้าสัมผัสระหว่างการรับบริการ ซึ่งช่วยสร้างการรับรู้ต่อคุณภาพ ได้แก่ 1) บรรยากาศร้านค้า (Store Atmosphere) ความสะอาดของร้าน การจัดแสงสว่างที่เหมาะสม อุณหภูมิที่เย็นสบาย 2) การจัดเรียงสินค้า (Merchandising) การจัดแสดงสินค้าที่น่าดึงดูด เป็นระเบียบ หาง่าย ป้ายราคาและป้ายข้อมูลสินค้า (ภาษาจีน) ที่ชัดเจน 3) ภาพลักษณ์โดยรวม (Overall Appearance) ความน่าเชื่อถือของร้านค้าสะท้อนผ่านการตกแต่งและความเป็นมืออาชีพของสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพของสินค้าที่จำหน่ายภายในร้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดในการเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในการสร้างการตอบสนองที่ต้องการในตลาดเป้าหมายของ (Kotler, Philip. 1997) มีดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มาเป็นกรุ๊ปทัวร์ ที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์ทุเรียนแปรรูป แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรนักท่องเที่ยวชาวจีนที่แน่นอน ดังนั้น จึงกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวชาวจีน เป็นค่าอินฟินิตี้ มกราคม ถึง สิงหาคม 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่าง นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เข้ามาเยือนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อให้ครอบคลุมและแทนประชากรได้อย่างเป็นตัวแทนเหมาะสม ซึ่งการสุ่มตัวอย่างใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดในการเลือกตัวอย่าง ร้อยละ 5.0 จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเนื่องจากเก็บข้อมูลผ่าน Google Forms และ Social Network ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นตัวแทนของประชากร

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

2.3 ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Expert Interview) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 ถือว่าใช้ได้

2.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยวิจารณ์ให้ข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ความน่าเชื่อถือ 0.888 นั้นเป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวม จากการตอบแบบสอบถาม ของนักท่องเที่ยวชาวจีน ในกรุงเทพมหานคร ที่นักท่องเที่ยวจีนเดินทางเข้ามายังกรุงเทพมหานคร ผ่านทาง Google Forms และการกระจายแบบสอบถามทาง Social Network

4.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

4.3 เปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	186	46.50
	หญิง	214	53.50
	รวม	400	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	49	12.25
	21-30 ปี	280	70.00
	31-40 ปี	71	17.75
	รวม	400	100
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	ปริญญาตรี	17	4.25
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	237	59.25
	สูงกว่าปริญญาโท	146	36.50
	รวม	400	100

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	127	31.75
10,001-20,000 บาท	81	20.25
20,001-30,000 บาท	192	48.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 280 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 237 คน มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 20,001-30,000 บาท จำนวน 192 คน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมการตลาด ภาพรวม

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	$\bar{X}$	S. D	การแปลค่า
1. ด้านผลิตภัณฑ์	3.89	.311	มาก
2. ด้านราคา	4.05	.278	มาก
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ทำเลที่ตั้ง)	4.27	.419	มาก
4. ด้านการส่งเสริมทางการตลาด	3.86	.320	มาก
5. ด้านบุคลากร	4.03	.381	มาก
6. ด้านกระบวนการให้บริการ	3.83	.397	มาก
7. ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ	3.85	.340	มาก
รวม	3.97	.318	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .318) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ทำเลที่ตั้ง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .419) และรองลงมา คือ ด้านราคา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .278) และรองลงมามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .397)

ตารางที่ 3 ผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สรุปผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ		
	สถิติ t, สถิติ F	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ
1. เพศ	.001**	-2.664	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
2. อายุ	.684	.505	ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สรุปผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ		
	สถิติ t, สถิติ F	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ
3. ระดับการศึกษา	.590	.555	ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
4. รายได้ต่อเดือน	.032*	.968	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value เท่ากับ-2.664) และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 01 (p-value เท่ากับ.968)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อทุเรียนแปรรูป ของนักท่องเที่ยวชาวจีน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 280 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 237 คน มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 20,001-30,000 บาท จำนวน 192 คน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .318) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ทำเลที่ตั้ง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .419) และรองลงมา คือ ด้านราคา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .278) และรองลงมามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .397)

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนผสมทางการตลาดที่ผลต่อการเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value เท่ากับ-2.664) และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 01 (p-value เท่ากับ.968)

อภิปรายผล

นักท่องเที่ยวชาวจีนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix 7Ps) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .318) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทางการตลาดมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ทำเลที่ตั้ง) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .419) รองลงมาคือ ด้านราคา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .278) และรองลงมามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .397)

=3.83, S.D. = .397) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (1997) และ Booms & Bitner (1981) ที่ระบุว่าการตลาดบริการควรให้ความสำคัญกับ “ประสบการณ์การซื้อ” ของผู้บริโภคในทุกขั้นตอนตั้งแต่การเข้าถึงสินค้า การสื่อสาร การให้บริการ และสภาพแวดล้อมในการจำหน่ายผลดังกล่าวยังสนับสนุนงานวิจัยของ หลิว หยาง (Liu, 2021) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของฝากของนักท่องเที่ยวจีนในประเทศไทย พบว่าช่องทางจำหน่ายที่สะดวกและเข้าถึงง่าย เช่น ตลาดยอดนิยมและซูเปอร์มาร์เก็ตที่มีป้ายภาษาจีน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การวิจัยของ ชนิภา ช้วนนะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการศึกษาพบว่า ราคาส่งออกทุเรียนสดไปยัง สาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งผลต่อปริมาณการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีน ในทิศทางตรงกันข้าม ผลผลิตทั้งหมดรวมในสาธารณรัฐประชาชนจีน และมาตรฐานสินค้าและอาหารเกษตรแห่งชาติ: ทุเรียน เครื่องมือที่ใช้ผลการศึกษาแบบจำลองที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม ได้แก่ ปริมาณการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีน ตัวแปรอิสระ สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบและเป็นตัวกำหนดปริมาณการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีน คือ ราคาส่งออกทุเรียนสดไปสาธารณรัฐประชาชนจีน

ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .311) โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุดคือ “บรรจุภัณฑ์ที่ปลอดภัยและสร้างความสนใจให้ผู้ซื้อ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบบรรจุภัณฑ์และคุณภาพสินค้า ที่ตอบโจทย์นักท่องเที่ยวชาวจีน งานวิจัยของ Li & Zhang (2023) จาก Journal of Tourism Marketing in Asia พบว่า นักท่องเที่ยวจีนให้ความสำคัญกับ “ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสินค้าไทย” โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์ที่สะท้อนความเป็นไทยและเหมาะสมสำหรับของฝากทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด เสรี วงษ์มณฑา (2542) ที่กล่าวว่า บรรจุภัณฑ์ต้องมี “Thai Authenticity” และสามารถขนส่งได้สะดวก (Travel-friendly) ซึ่งเป็นจุดแข็งของสินค้าทุเรียนแปรรูป

ด้านราคา (Price) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านราคามีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .278) โดยนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับ ราคาที่เหมาะสมกับขนาดและกระบวนการแปรรูป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเรื่อง การรับรู้คุณค่า (Perceived Value) ตามทฤษฎีของ (Zeithaml, 1988) ที่กล่าวว่า ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อโดยเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าที่ได้รับกับราคาที่จ่ายไป ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา พวงแสง (2563) ที่พบว่า นักท่องเที่ยวจีนยอมจ่ายราคาสูงขึ้น หากสินค้าแปรรูปมีบรรจุภัณฑ์และคุณภาพที่สร้างความมั่นใจ

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .419) แสดงให้เห็นว่าความสะดวกในการเข้าถึงสินค้าและทำเลใกล้แหล่งท่องเที่ยวมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (2000) ที่ระบุว่าทำเลและช่องทางการจำหน่ายเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการซื้อในบริบทธุรกิจบริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ทองบุญอยู่ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการตลาดที่มีผลกระทบต่อการส่งออกทุเรียนสดไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการขนส่งทางน้ำไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนจำหน่าย/นายหน้าในสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นประเทศที่ส่งออกทุเรียนสดมากที่สุด สำหรับปัจจัยทางการตลาดที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานส่งออกภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยผู้ประกอบการให้ความสำคัญระดับมากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ และในระดับมากด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางการจัดจำหน่ายตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการส่งออกทุเรียนสดไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีนในด้านมูลค่าและปริมาณการส่งออก สำหรับปัจจัย

ด้านช่องทางจำหน่ายมีอิทธิพลเชิงบวกในอัตราการส่งออกเทียบกับมูลค่าตลาด ส่วนปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีนในด้านระยะเวลาการส่งออกทุเรียนสดไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีน

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ปัจจัยนี้มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .320) โดยเฉพาะการให้ของสมนาคุณและของขวัญตามวาระโอกาส ซึ่งแสดงถึงการตอบสนองเชิงอารมณ์และวัฒนธรรมการให้ของฝากของชาวจีน ผลนี้สอดคล้องกับงานของ Wang & Chen (2022) ที่ชี้ว่า การใช้ Influencer และกิจกรรมส่งเสริมการขายในแพลตฟอร์มจีน เช่น Xiaohongshu และ Douyin มีอิทธิพลต่อการซื้อสินค้าท่องเที่ยวในต่างประเทศนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ที่ระบุว่า การรีวิวจากผู้มีอิทธิพลในโซเชียลมีเดียจีนเป็นปัจจัยหลักในการสร้าง “ความต้องซื้อ” (Must-buy)

ด้านบุคลากร (People) ค่าเฉลี่ยด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .381) แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอัธยาศัยไมตรีและเต็มใจให้บริการมีผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับแนวคิดของ Booms & Bitner (1981) ที่ระบุว่า “บุคลากร” เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการตลาดบริการ และยังตรงกับผลการศึกษาของ จารุวรรณ ทองใบ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบตลาดกลางเพื่อการส่งออกทุเรียนตามความคาดหวังของสมาชิกกลุ่มปรับปรุงคุณภาพทุเรียนเพื่อการส่งออกว่านเหลือ ตำบลขากไทย กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการตลาดที่พบมากที่สุดคือ ไม่มีอำนาจการต่อรองราคา สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อรูปแบบตลาดกลางเพื่อ การส่งออกทุเรียนอยู่ในเกณฑ์คาดหวังมาก มีการพัฒนารูปแบบตลาดกลางเพื่อการส่งออกทุเรียน

ด้านกระบวนการให้บริการ (Process) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .397) โดยตัวแปรที่สำคัญคือ “การให้คำแนะนำชัดเจนและครบถ้วน” ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังด้านมาตรฐานบริการของนักท่องเที่ยวจีน สอดคล้องกับงานของ Chen & Tsai (2007) ที่พบว่า การให้ข้อมูลสินค้าอย่างมืออาชีพและระบบการชำระเงินที่รองรับ Alipay หรือ WeChat Pay เป็นปัจจัยหลักของความพึงพอใจในการซื้อสินค้าท่องเที่ยวในต่างประเทศ

ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .340) โดยนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับ “บรรยากาศร้านค้าและความสะดวกในการเข้าถึง” สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (1973) ที่เสนอ “Atmospherics Theory” ซึ่งระบุว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของร้านมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติพร สิงหาดี (2564) ที่ศึกษาการสื่อสารการตลาดเพื่อส่งออกทุเรียนของจังหวัดจันทบุรี พบว่าการวางแผน การสื่อสารการตลาดร่วมกัน ซึ่งทางจังหวัดจันทบุรีได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อการสื่อสารจนเกิดประสิทธิภาพส่งผลให้ผลผลิตทุเรียน และการส่งออกทุเรียนสามารถจำหน่ายและมีการแข่งขัน ทางด้านการส่งออกได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ WANYING, Tanabowornpanich, & Thamchalai, (2023) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพส่งออกทุเรียนจากประเทศไทยไปสู่สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า การส่งเสริม Soft Power ยกระดับส่งออกทุเรียนไทยในตลาดทั่วโลก การพัฒนาการผลิตทุเรียนแปรรูปสร้างมูลค่าให้กับทุเรียนไทยในตลาดจีนส่งเสริมการขับเคลื่อนการผลิตทุเรียนไทยที่มีคุณภาพ เพื่อส่งออกไปสู่สาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งเสริมการรักษาสุขอนามัยของทุเรียนในกระบวนการผลิตเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ยกระดับการสร้างแบรนด์ทุเรียนไทยที่มีคุณภาพสูงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคคนจีน แก้ไขกฎระเบียบและเงื่อนไขมาตรการขนส่งและ

นำเข้าทุเรียนสดระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ยกย่องอุตสาหกรรมและฝีมือแรงงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาการบูรณาการระบบดิจิทัลในขั้นตอนการผลิตส่งออกทุเรียนไทย

ผลการวิจัยยืนยันว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านมีอิทธิพลในระดับมากต่อการตัดสินใจเลือกซื้อทุเรียนแปรรูปของนักท่องเที่ยวชาวจีน ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดในทฤษฎีการตัดสินใจของผู้บริโภค (Schiffman & Kanuk, 1994) ที่มองว่าผู้บริโภคตัดสินใจจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยเฉพาะการรับรู้คุณค่าและประสบการณ์ที่ได้รับจากการซื้อเมื่อเชื่อมโยงกับบริบทการท่องเที่ยวไทย ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า “การพัฒนาแบรนด์และบรรจุภัณฑ์ทุเรียนแปรรูป” รวมถึง “ช่องทางจำหน่ายที่เข้าถึงง่ายและเป็นมิตรกับนักท่องเที่ยวจีน” จะช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กำหนดมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ทุเรียนแปรรูปรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านความปลอดภัย ขั้นตอนการผลิต และความสะอาดของผลิตภัณฑ์ทุเรียนแปรรูปเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยวชาวจีน และยกระดับภาพลักษณ์สินค้าเกษตรไทยในตลาดต่างประเทศ

1.2 สนับสนุนการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ไทยในระดับอุตสาหกรรมส่งเสริมโครงการหรือเงินทุนสนับสนุนให้ผู้ประกอบการออกแบบบรรจุภัณฑ์โดยผสมผสานลวดลายไทยร่วมสมัยและภาษาจีน เพื่อเพิ่มความโดดเด่นในตลาดท่องเที่ยวและตลาดส่งออก

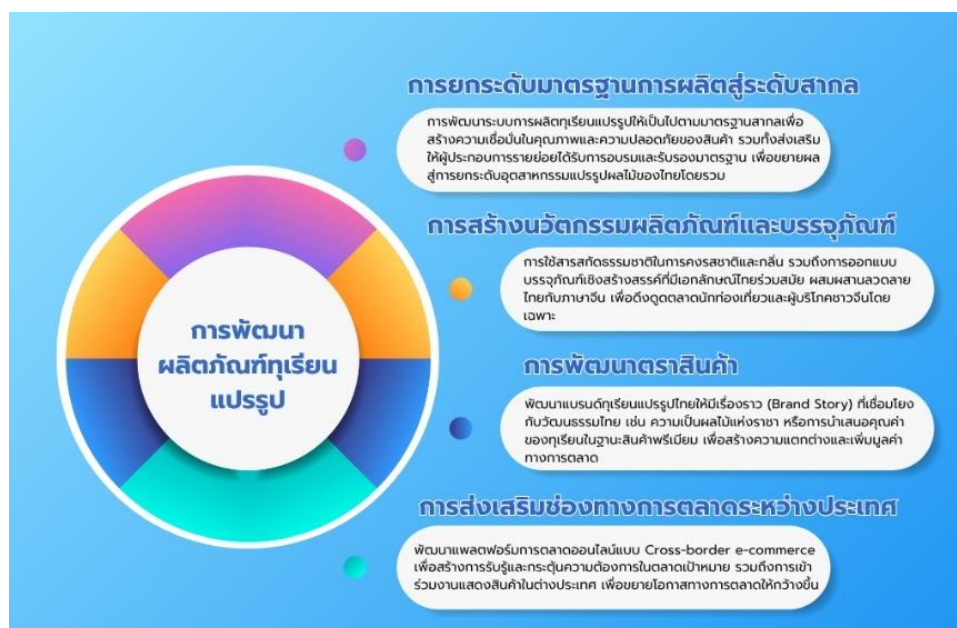
2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 พัฒนาคูณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อย่างจริงจังผู้ประกอบการควรตรวจสอบวัตถุดิบ กระบวนการผลิต และระบบควบคุมคุณภาพ (QC) ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมปรับปรุงสูตรหรือเทคนิคการผลิตเพื่อให้ได้รสชาติและคุณภาพที่สม่ำเสมอ

2.2 ออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวชาวจีนใช้ลวดลายไทยร่วมสมัย เพิ่มคำอธิบายภาษาจีน และออกแบบให้สะดวกต่อการพกพา เช่น แบบซองสุญญากาศหรือกล่องของฝาก เพิ่มการรับรู้ถึง “ความเป็นไทย” และตอบโต้ความต้องการซื้อกลับบ้าน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทุเรียนแปรรูปควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล โดยเน้นความปลอดภัยของผู้บริโภคและกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ไทยร่วมสมัย โดยผสมผสานลวดลายไทยกับภาษาจีน เพื่อสื่อสารอัตลักษณ์ความเป็นไทยและสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริโภคชาวจีน ซึ่งเป็นกลุ่มตลาดสำคัญในปัจจุบัน อีกทั้งควรระบุข้อมูลโภชนาการ วันผลิต และวันหมดอายุอย่างชัดเจนตามมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ในระดับนานาชาติ ดังนั้น องค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปของไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดนักท่องเที่ยวและผู้บริโภคชาวจีน ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพ ความปลอดภัย และภาพลักษณ์ของสินค้าอย่างยั่งยืน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ทองใบ. (2562). รูปแบบตลาดกลางเพื่อการส่งออกทุเรียนตามความคาดหวังของ สมาชิกกลุ่มปรับปรุงคุณภาพทุเรียนเพื่อการส่งออกว่านเหลือ ตลาดภาคไทย กิ่งอำเภอ เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิภา ช้วนนะ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งออกทุเรียนสดของไทยไปสาธารณรัฐประชาชนจีน. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 : 1809-1813.
- ชุติมา พวงแสง. (2563). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชลีพร สิงหาดี. (2564). การสื่อสารการตลาดเพื่อส่งออกทุเรียนของจังหวัดจันทบุรี. สาขาการจัดการสื่อสาร คณะนิเทศศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐภัสร์ จันทรพิทักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ทุเรียนทอดกรอบของนักท่องเที่ยวชาวจีนกรณีศึกษา: เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์. (2558). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศศิพร ต่ายคำ และ พัชรียา จันทรกระจ่าง. (2560). รายงานวิจัยการตลาดผลไม้แปรรูปและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อ การตัดสินใจซื้อผลไม้แปรรูปของนักท่องเที่ยวจีน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธานี.



- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2566). **สถานการณ์สินค้าการเกษตรที่สำคัญและแนวโน้ม ปี 2566**.สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.oae.go.th/assets/portals/1/files/journal/2565/231225652566.pdf>.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). **กลยุทธ์การตลาด : การวางแผนการตลาด**. กรุงเทพมหานคร :Diamond in Business World.
- อรอนงค์ ทองบุญอยู่. (2560). **ปัจจัยการตลาดที่มีผลกระทบต่อการส่งออกทุเรียนสดไทยไป จีน**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
- Baloglu, S., & McCleary, K. W. (1999). A model of destination image formation. **Annals of Tourism Research**,26(4),868-897.
- Booms, B.H. & Bitner, M.J. (1981). “**Marketing strategies and organization structures for service firms**”, in Donnelly, J.H. and George, W.R (Eds), **Marketing of Services**, American Marketing Association, Chicago, IL, pp. 47 – 51.
- Chen, C. F., and Tsai, D. C.(2007). How destination image and evaluative factors affect behavioral intentions?. **Tourism Management**, 28(4), 1115-1122.
- Cohen, E. (1972). Toward a sociology of international tourism. **political Economics (spring 1972)**, 39(1), 164-182
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., & Gremler, D. D. (2004). Electronic word-of-mouth via consumer-opinion platforms: What motivates consumers to articulate themselves on the Internet?. **Journal of Interactive Marketing Volume**,18(1), 38-52.
- Kotler, P. (1997). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control**. 9th Edition. N J: Prentice Hall International.
- Kotler, P. (2000). **Marketing management (The millennium ed.)**. New Jersey: Prentice Hall International.
- Li, Z, Liang, L., Zhang, X, & Li, (2023). Impact of environmentally specific transformational leadership on organizational citizenship behavior for the environment: the role of moral reflectiveness and leader group prototypicality. **Journal of Environmental Planning and Management**, 66(7), 1413-1430.
- Liu, Y. (2021). Digital transformation and cultural heritage preservation: New approaches for traditional performing arts. **Cultural Management Journal**, 19(2), 156-178.
- Mac Cannell, D. (1973). Staged authenticity: Arrangements of social space in tourist settings. **American Journal of Sociology**, 79(3), 589-603.
- McCarthy, E. J. (1960). **Basic marketing: A managerial approach**. Richard D. Irwin.
- Papadopoulos, N., & Heslop, L. (2002). Country equity and country branding: Problems and prospects. **Journal of Brand Management**, 9(4-5), 294-314.
- Richards, G. (2021). Cultural tourism innovation and sustainability. **Journal of Tourism Studies**, 33(2), 89-110.



- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). **Consumer behavior (5th ed.)**. Prentice Hall.
- Swanson, K. K., & Horridge, P. E. (2006). Travel motivations as souvenir purchase indicators. **Tourism Management**, 27(4), 671-683.
- Wang, L., & Chen, Y. (2022). Sustainable development of traditional folk arts through competency management. **International Journal of Arts Management**, 24(3), 112-135
- Wanying, Z., Tanabowornpanich, N., & Thamchalai, a. (2023). The Management Approach to Increase Efficiency of Durian Exports from Thailand to the People's Republic of China. **Journal of Social Science and Cultural**, 7(10), 124-136.
- Wen, Y. (2021). Innovation management in traditional performing arts: A comparative study. **Arts and Culture Review**, 28(4), 221-245.
- Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence. **Journal of Marketing**, 52(3), 2-22.
- Zhang, Y., & Siriporn, P. (2022). Cultural heritage preservation through performance art innovation in Southeast Asia. **Journal of Cultural Studies**, 15(2), 145-168.



นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
Local Administrative Innovations for Promoting Health and Well-being among Ethnic
Elderly Populations in Upper Northeastern Thailand 2

ลลิตยา นานอก

สกุล วงษ์กาฬสินธุ์

ชัคตตรัย ริยะสวัสดิ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Lalitaya Nanok

Sakul Wongkalasil

Chacattrai Rayasawath

Doctoral Degree of Philosophy in Public and Private Management, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding E-mail : yinglitalitaya@gmail.com

รับบทความ: 29 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 4 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับบทความ: 5 พฤศจิกายน 2568

Received: September 29, 2025; Revised: November 4, 2025; Accepted: November 5, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะ ที่มากระบวนการก่อเกิด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไปปฏิบัติ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ต้นแบบไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์ และการสรุปผลเชิงพรรณนาความ

ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 รูปแบบการบริหาร คือ แบบบนลงล่าง ที่เน้นความรวดเร็วในการสั่งการ และ แบบล่างขึ้นบน ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและนวัตกรรมของบุคลากร โดยปัจจัยความสำเร็จมาจาก ภาวะผู้นำ ความรู้บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสนับสนุนจากภายนอก 2) ปัญหาที่พบ ได้แก่ ความเข้าใจและการยอมรับของกลุ่มเป้าหมายต่ำ การขาดทรัพยากร และข้อจำกัดด้านการบริหารประสานงาน แนวทางแก้ไข คือ พัฒนาศักยภาพให้เข้าใจวัฒนธรรมชาติพันธุ์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและชุมชน และปรับนวัตกรรมให้ยืดหยุ่นตามบริบทท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 3) แนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมสุขภาวะทางปัญญาสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ใน 4 เทศบาล มุ่งเน้น 3.1) การวิเคราะห์บริบทท้องถิ่น 3.2) การจัดทำแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย และ 3.3) การพัฒนาศักยภาพผู้นำและอาสาสมัคร เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ; กลุ่มชาติพันธุ์; สุขภาวะ; นวัตกรรม; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to: 1) study the characteristics, origins, processes, and factors related to the development of innovations for the well-being of ethnic elderly people in local administrative organizations in the upper northeastern region of Thailand. 2) study the problems and solutions in implementing innovations for the well-being of ethnic elderly people in local administrative organizations in the upper northeastern region of Thailand. 3) study approaches for applying innovations for the well-being of ethnic elderly people to other local administrative organizations. This qualitative research utilized in-depth interviews and focus group discussions. Data analysis utilized conceptualization techniques based on empirical data and descriptive conclusions.

The results revealed that: 1) Local administrative organizations utilize two management styles for the well-being of ethnic elderly people: a top-down approach that emphasizes speed of command and execution, and a bottom-up approach that promotes personnel participation and innovation. Success factors stem from leadership, personnel knowledge, organizational culture, public participation, and external support. 2) Problems identified include low understanding and acceptance among target groups, a lack of resources, and administrative coordination limitations. The solution is to develop personnel to understand ethnic culture and promote participation among the elderly and their communities. and adjust innovations to be flexible according to the local context in order to develop the well-being of the elderly effectively and sustainably. 3) Guidelines for applying intellectual well-being innovations for ethnic elderly groups in 4 municipalities, focusing on 3.1) local context analysis, 3.2) joint planning with network partners, and 3.3) developing the potential of leaders and volunteers to drive activities with participation and sustainability.

Keywords: Elderly; Ethnic groups; Well-being; Innovation; Local administrative organizations

บทนำ

รัฐที่ได้มีการกำหนดไว้ใน แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมายในการดูแลผู้สูงอายุ (active and healthy ageing) เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเอง ดำรงชีวิตประจำวันได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม โดยมีมาตรการพัฒนาบริการสุขภาพและสังคม เช่น การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุทุกตำบล ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ และโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) จากมาตรการและแนวทางการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุ ชมรม

ผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่กระทรวงสาธารณสุขคาดหวังในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันได้มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ (กระทรวงสาธารณสุข, 2563) เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม อันมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้น แนวทางการดูแลผู้สูงอายุคือการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะภาครัฐที่จะต้องมีการรองรับทั้งในด้านการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุให้ทันสมัย เพื่อใช้ในการติดตามและดูแลอย่างใกล้ชิด การสร้างหลักประกันด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล การดูแลระยะยาว รวมถึงการสร้างหลักประกันด้านรายได้ผ่านการส่งเสริมการออม การมีงานทำของผู้สูงอายุ และการใช้ศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ยังต้องสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ด้วยตนเองมากที่สุด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดถือเป็นเรื่องใหม่ เนื่องจากนวัตกรรมคือ เทคนิคและกระบวนการบริหารใหม่ ๆ ที่มีการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร (Rogers, 2003) โดยมีการนำมาใช้สำหรับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมชุมชนในท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อนุจิตร ชินสาร, 2557) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางการบริหาร เช่น งบประมาณ บุคลากร และการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ (พรชัย สิทธิศรัทธา, 2562) ดังนั้น นวัตกรรมจึงมีบทบาทและความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการงานของภาครัฐในปัจจุบัน โดยเฉพาะนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย และการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการจัดสวัสดิการสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เฉพาะด้วยเป็นภารกิจในหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นภาระหน้าที่ทางสังคมที่ผู้อยู่ในบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงมีต่อญาติพี่น้องและคนในชุมชน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนเป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องคำนึงถึงความต้องการและปัญหาของผู้สูงอายุในชุมชน โดยอ้างอิงจากหลักการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งในระดับสากลและประเทศไทยที่ท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ (องค์การสหประชาชาติ, 2002; กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและที่ยังประสบปัญหาในการดำเนินงาน แม้จะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ใกล้เคียงกัน (อนุจิตร ชินสาร, 2557)

การพัฒนานวัตกรรมสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นแนวคิดใหม่ที่มีการดำเนินงานแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้เกิดจากความแตกต่างด้านนโยบาย วิสัยทัศน์

และศักยภาพของผู้บริหาร รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การนำนวัตกรรมไปใช้จริงยังประสบปัญหาการขาดความเข้าใจและการสนับสนุนที่เพียงพอ ทำให้ผลการดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องศึกษากระบวนการ ปัจจัย และแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งศึกษากระบวนการคิดและปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม การนำไปปฏิบัติ รวมถึงอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาต้นแบบที่สามารถขยายผลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และได้มาซึ่งนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุต้นแบบ สำหรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยโดยใช้นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุ เพื่อให้การพัฒนาผู้สูงอายุในท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนส่วนรวมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะ ที่มากระบวนการก่อเกิด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ต้นแบบไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำ ทีมงานที่มีศักยภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชน และ วัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบหลักของความสำเร็จ

อรทัย กิกผล และฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ (2552) ชี้ว่าการเกิดนวัตกรรมขึ้นอยู่กับ 3 เงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ (1) ผู้นำองค์กรที่มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (2) ทีมงานที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน และประสานงาน และ (3) ประชาชนที่มีความพร้อมและเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ

ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ (2551) เสริมว่า ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจาก 6 ปัจจัยหลัก ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ผู้นำการ

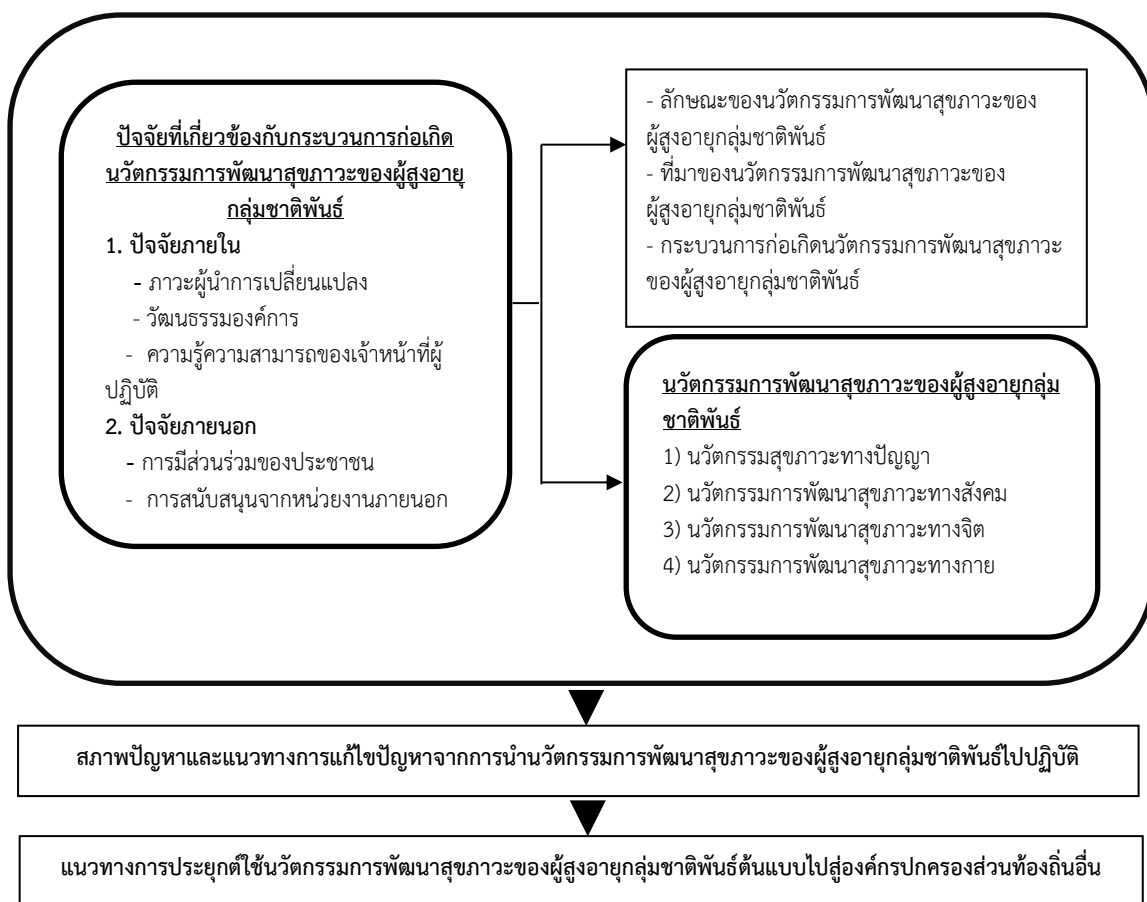
เปลี่ยนแปลง ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพสังคมที่ต้นตัว และจิตสำนึกแห่งการเสียสละของประชาชน

ทักษิณ อัครวิชัย (2551) เน้นบทบาทของผู้นำและทีมงานระดับกลางว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะการบริหารแบบเปิดใจ ยืดหยุ่น และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ธนวิทย์ บุตรอุดม และดวงใจ ปิยะ (2553) พบว่าความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร และการจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากภาครัฐ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมในระดับท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1. ด้านพื้นที่

1) เทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 2) เทศบาลตำบลเรณูนคร อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม 3) เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร 4) เทศบาลตำบลกกตูม อำเภอกกตูม จังหวัดมุกดาหาร

1.2 ด้านกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1 กลุ่มผู้บริหาร 2 พนักงานส่วนท้องถิ่น 3 กลุ่มผู้ปฏิบัติ 4 กลุ่มประชาชนในพื้นที่

เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ 4 แห่ง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมาใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยเคยได้รับรางวัลจากหน่วยงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

(2) เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในส่วนของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและประชาชนในพื้นที่

(3) เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมากกว่า 4 ปีขึ้นไป

1.3 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น หลักการพัฒนารวมทั้งบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารนวัตกรรมการบริหารของภาครัฐ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อเกิดนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาพรวมของการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ลักษณะการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารเป็นแบบใด
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเกิดมีอะไรบ้าง แบ่งออกได้เป็นกี่กลุ่ม
3. สภาพปัญหาในการนำนวัตกรรมทางการบริหารไปปฏิบัติมีอะไรบ้าง
4. แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในแต่ละเรื่องมีอะไรบ้าง

5. แนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมต้นแบบสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีอะไรบ้าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณานี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในเชิงลึกที่รอบด้านเพื่อให้การอธิบายเพื่อให้ได้มาซึ่งการแสวงหาคำตอบที่ถูกต้องนุ่มลึกมากที่สุด โดยเน้นการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นของนวัตกรรม การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งการพรรณนาเป็นการนำเสนอข้อเท็จจริงที่พบจากพื้นที่ในบริบทต่างๆ โดยเทคนิคที่นำมาใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จริง และประเด็นที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้นับไว้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สำหรับการศึกษาลักษณะของวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ผู้วิจัยแบ่งลักษณะการบริหารตามแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 2 ลักษณะ ที่ได้นำมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบระดับบนลงล่าง 2) แบบระดับล่างขึ้นบน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีลักษณะการบริหารงานที่ต่างกันไป คือ มีลักษณะการบริหารแบบระดับบนลงล่าง และแบบระดับล่างขึ้นบน โดยการบริหารแบบระดับบนลงล่าง (Top-down Management) เป็นแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ โดยการสื่อสารจะเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการความชัดเจน รวดเร็ว และมีโครงสร้างเข้มงวด ส่วนการบริหารแบบระดับล่างขึ้นบน (Bottom-up Management) เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทาง ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนนวัตกรรม และสะท้อนสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน แต่กระบวนการตัดสินใจอาจใช้เวลานานกว่า ทั้งสองแนวทางมีข้อดีและข้อจำกัดต่างกัน และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรหรือสถานการณ์

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

2.1 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมีการก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยแสวงหาแนวทางการบริหารที่มีความแตกต่างทันสมัยโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานผสมผสานกับทักษะความรู้ทางวิชาการ การประสานงาน การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมสำหรับการตรวจสอบความโปร่งใส 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรใน

การทำงาน จากการศึกษาพบว่า มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบเรียบร้อยในลักษณะแบบพี่น้อง เน้นงาน โดยการทำงานตามภารกิจแบบมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จด้วยความโปร่งใส

2.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จากการศึกษาพบว่า มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร การบริหารงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนทราบในรูปแบบต่างๆ เช่น ออนไลน์ วารสาร วิทย์ และมีความพร้อม สำหรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมคิด ทำวางแผน ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบวงจร ทำให้เกิดการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง 2) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่นอกองค์การโดยความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมมือกัน ทำงาน ให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการสร้างเครือข่ายกับทุกองค์กร ทุกสถาบันเพื่อขับเคลื่อนงานให้ มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. สภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะทางกายบนฐาน ประเพณีอัตลักษณ์พื้นถิ่นผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ไปปฏิบัติ ปัญหาการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะทางกาย บนฐานประเพณีอัตลักษณ์พื้นถิ่นผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ไปปฏิบัติประกอบด้วยดังนี้ 1) ปัญหาด้านความเข้าใจ และการยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย 2) ปัญหาด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการและ ประสานงาน

4. แนวทางการแก้ไขปัญหการนำนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะทางกายบนฐานประเพณีอัตลักษณ์ พื้นถิ่นผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ไปปฏิบัติ จากการศึกษาแบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้บริหาร และการสนทนากลุ่มกับ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและการสนทนากลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่รวมถึงจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหามีรายละเอียดดังนี้ 1) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้เข้าใจวิถีวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ในพื้นที่ 2) สร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนในการออกแบบกิจกรรม 3) ปรับรูปแบบ นวัตกรรมให้ยืดหยุ่นและตอบโจทย์วิถีชีวิต

5. แนวทางการบริหารงานนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นสามารถมา ประยุกต์ใช้ได้ 5 แนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) บูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) ส่งเสริม ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนชาติพันธุ์ 3) การรับรู้และตระหนักรู้ในอัตลักษณ์ของชุมชน 4) การใช้พื้นที่ วัฒนธรรมเป็นเวทีกลาง 5) การสื่อสารและถ่ายทอดนวัตกรรม สำหรับ 5 แนวทางสำคัญข้างต้น ถือเป็นข้อ ค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ที่เกิดจากการสังเคราะห์ความเหมือนแนวทางการประยุกต์การบริหารงานนวัตกรรม การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงาน พัฒนาศักยภาพขององค์กรตนเองให้ก้าวหน้ามากขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษานวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. ลักษณะนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

พบว่า แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกัน คือ มีลักษณะการบริหารแบบระดับบนลงล่าง และแบบระดับล่างขึ้นบน โดยการบริหารแบบระดับบนลงล่าง (Top-down Management) เป็นแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ โดยการสื่อสารจะเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการความชัดเจน รวดเร็ว และมีโครงสร้างเข้มงวด ส่วนการบริหารแบบระดับล่างขึ้นบน (Bottom-up Management) เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทาง ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนนวัตกรรม และสะท้อนสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน แต่กระบวนการตัดสินใจอาจใช้เวลานานกว่า ทั้งสองแนวทางมีข้อดีและข้อจำกัดต่างกัน และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรหรือสถานการณ์ สอดคล้องกับณรงค์กร ชัยวงศ์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมทางสังคมด้วยกระบวนการชุมชนเพื่อสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ตำบลกลันตา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาวัฒนธรรมทางสังคมเพื่อสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุด้วยกระบวนการชุมชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพและความต้องการของชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวางแผนกิจกรรมร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนกิจกรรม และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยนวัตกรรมทางสุขภาพที่พัฒนาร่วมกันจากการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพมี 5 ชิ้นงาน ได้แก่ กะลาพาทรงตัว แก้อ้อหรรษาพาออกกำลังกาย ล้อปั่นพาเพลิน นวัตกรรมลูกประคบสมุนไพร และชุดกิจกรรมป้องกันภาวะสมองเสื่อม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

โดยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน 2) ปัจจัยภายนอก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน 2) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

2.1 ปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน สรุปรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยแสวงหาแนวทางการบริหารที่มีความแตกต่างทันสมัยโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ ปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารของสำนักบริการวิชาการวิชาการ จะมีความตื่นตัวตลอดเวลาแสวงหาความรู้ เครือข่ายและเทคนิคการทำงานใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนางานองค์กร พัฒนาทีมให้มีความคล่องตัวสูง มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พระมหาฉัตรชัย มูลสาร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมและกลไกการพัฒนาศักยภาพสุขภาวะผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชน ศาสนา และภูมิปัญญาล้านนาเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการประยุกต์ใช้การเจริญสติที่เหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า ได้แก่ หลักธรรมสันโดษและกรรมฐาน 2) ผลการสังเคราะห์นวัตกรรมเชิงชุมชนสำหรับดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุ พบว่า ครอบครัวและวัดเป็นฐานที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้สูงอายุเป็นหลัก มีภาคีเครือข่ายให้ความ

ช่วยเหลือและสนับสนุน 3) ผลการสังเคราะห์การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพจากผลิตภัณฑ์สมุนไพรฯ พบว่า พระสงฆ์เป็นศูนย์รวมจิตใจหลักร่วมกับปราชญ์ชุมชนที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านแพทย์แผนไทย ก่อตั้งชมรมสมุนไพรจาวยอง 4) ผลการสังเคราะห์กลไกการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุฯ พบว่า เกิดกลไกผู้นำพระสงฆ์กลไกการทำงานภาครัฐ กลไกทางสังคมของการช่วยเหลือกัน และกลไกอาสาสมัครในชุมชน ข้อเสนอแนะการวิจัยควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจัดทำแผนการพัฒนาชุมชนผู้สูงอายุตามกลไกที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.2 ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า การทำงานของบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ในการทำงานซึ่งจำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทำงานได้ตามเกณฑ์รวมถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดได้จาก นโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน รวมทั้งมีการต่อยอดจากนโยบายเดิมเพื่อสร้างความต่อเนื่องให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสม สอดคล้องกับ มนัสวี อดุลยรัตน์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการสร้างสุขภาวะในผู้สูงอายุไทยมุสลิมด้วยโปรแกรมการออกกำลังกายโดยใช้ท่าปั่นจักสีลัด โดยผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.29$) ด้านโปรแกรมการออกกำลังกายโดยใช้ท่าปั่นจักสีลัด ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.28$) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ข้อกายาที่ใช้ในโปรแกรมการออกกำลังกายเข้าใจง่าย และเหมาะสมต่อผู้ใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.64$) และชื่อที่มีความเห็นน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการออกกำลังกายมีความเหมาะสม (40 นาที) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.99$) ส่วนทัศนคติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($R = 3.75, SD = 0.30$) ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โปรแกรมออกกำลังกายด้วยท่าปั่นจักสีลัดมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.76$) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โปรแกรมออกกำลังกายด้วยท่าปั่นจักสีลัดมีประโยชน์ต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.92$)

2.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์การอาจปรากฏทั้งในรูปแบบที่มองเห็นได้ เช่น โลโก้ สัญลักษณ์ การแต่งกาย คำขวัญ กิจกรรมต่างๆ หรือแบบแผนพฤติกรรม และรูปแบบที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือการรับรู้ เป็นต้น สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีการออกแบบสัญลักษณ์ของหน่วยงานใหม่เพื่อสร้างการรับรู้ที่ทันสมัยและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็งต่อการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานโดยมุ่งเป็นองค์กรแห่งการให้อะไรต่อสังคม สุพัฒพงศ์ แยมอิม และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องผลประเมินการพัฒนานวัตกรรมระบบดูแลผู้สูงอายุบนฐานกลไกองค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพกลไกพัฒนานวัตกรรมระบบดูแลผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.90$) ขณะที่แนวโน้ม ความต้องการและความเป็นไปได้ในการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาวะและระบบการดูแลผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.68$) การจัดสวัสดิการสุขภาพและสังคมแก่ผู้สูงอายุรูปแบบสหการ โดยระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปสู่ข้อกำหนดเป็นนโยบายด้านสวัสดิการสำหรับ

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยครามและสามารถประยุกต์เป็นแนวทางจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรมระบบดูแลผู้สูงอายุที่เหมาะสมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

2.2 ปัจจัยภายนอก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน สรุปรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสามารถแสดงออกของประชาชนที่มีหลายรูปแบบ ซึ่งการแสดงออกนั้นเกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคม ตามระดับของการมีส่วนร่วม หรือส่วนที่ได้รับมอบหมาย ตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับ ณรงค์กร ชัยวงศ์ และคณะ (2567) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิถีชีวิตทางสังคมด้วยกระบวนการชุมชนเพื่อสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ตำบลกลันตา อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาวิถีชีวิตทางสังคมเพื่อสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุด้วยกระบวนการชุมชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพและความต้องการของชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวางแผนกิจกรรมร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนกิจกรรม และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.2.2 ทูทางสังคม จากการศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่มีลักษณะสำคัญ คือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีลักษณะเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้กิจกรรมที่ทำร่วมกันในชุมชนนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุดา ทองทรัพย์ และสุพิน สุโข (2567) ศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพ ด้วยนวัตกรรมทางการพยาบาลโดยชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของตำบลบ้านยาง อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 3.14, SD = 0.82$) ระดับความรู้ของผู้ดูแลผู้สูงอายุหลังดำเนินการพบว่า มีระดับความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($Mean = 1.77, SD = 0.59$) ระดับคุณภาพชีวิตทั่วไปของผู้สูงอายุหลังดำเนินการพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 76.31, SD = 10.19$) ระดับคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุหลังดำเนินการพบว่า คุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 83.61, SD = 8.90$) ระดับความพึงพอใจของมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 3.28, SD = 0.62$) และระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพด้วยนวัตกรรมทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 3.36, SD = 0.57$)

3. แนวทางการประยุกต์นวัตกรรมการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ต้นแบบไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

แนวทางการประยุกต์ใช้นวัตกรรมสุขภาพทางปัญญาสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ 4 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองนครพนม เทศบาลตำบลเรณูนคร เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ และเทศบาลตำบลกกตูม พบว่า มีแนวทางบางประการที่ได้รับการดำเนินงานอย่างแพร่หลายและมีความสอดคล้องกันในทั้ง 4 พื้นที่ ซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นร่วมกัน ได้แก่ (1) การสำรวจและวิเคราะห์บริบทท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิถีชีวิต ความเชื่อ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์ อันเป็นฐานสำคัญในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่เหมาะสม (2) การจัดทำแผนดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งในระดับชุมชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมืออย่างบูรณาการ และ (3) การพัฒนาศักยภาพผู้นำ ชุมชน และอาสาสมัคร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญใน

การขับเคลื่อนกิจกรรมในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยแนวทางเหล่านี้มีค่าความถี่เท่ากับ 4 แสดงถึงการดำเนินงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งในทุกพื้นที่

ผลการศึกษาในพื้นที่นำร่อง 4 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองนครพนม เทศบาลตำบลเรณูนคร เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ และเทศบาลตำบลกกตูม แสดงให้เห็นว่า แนวทางการประยุกต์ใช้วัตรกรรมสุขภาวะทางปัญญาสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มชาติพันธุ์มีความสอดคล้องและได้รับการดำเนินงานในหลายประเด็นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในด้าน การสำรวจและวิเคราะห์บริบทท้องถิ่น เพื่อทำความเข้าใจวิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ และสภาพสังคมของผู้สูงอายุ นับเป็นกระบวนการสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-Based Development) ซึ่งให้ความสำคัญต่อ “ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น” (Putnam, 2000) ในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม นอกจากนี้ การจัดทำแผนดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งระดับชุมชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ ยังสะท้อนแนวคิดของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ที่เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน (Ansell & Gash, 2008) แนวทางดังกล่าวช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างความยั่งยืนของโครงการและทำให้การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมีความเชื่อมโยงกับระบบสนับสนุนในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้ง การพัฒนาศักยภาพของ ผู้นำ ชุมชน และอาสาสมัคร ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของการสร้าง ทุนมนุษย์ (Human Capital Development) และ ทุนสังคม (Social Capital) ที่ช่วยเสริมสร้างพลังของชุมชนให้สามารถจัดการปัญหาและพัฒนานวัตกรรมได้ด้วยตนเอง (Coleman, 1990; Bourdieu, 1991)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนานวัตกรรมสุขภาวะผู้สูงอายุในพื้นที่กลุ่มชาติพันธุ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ต้องอาศัยปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งเสริมกัน โดยมี 5 ปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชน และทุนทางสังคม ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างช่วยผลักดันการเรียนรู้และนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ บุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถประยุกต์เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและยั่งยืนของนวัตกรรม ส่วนทุนทางสังคมทำหน้าที่เชื่อมโยงหน่วยงานกับชุมชน เสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน กล่าวโดยสรุป องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มิได้เป็นเพียงผลผลิตของโครงการพัฒนา แต่เป็นระบบการเรียนรู้ร่วมระหว่างองค์กรและชุมชน ที่ขับเคลื่อนโดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ บุคลากรที่มีสมรรถนะ วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น ประชาชนที่มีส่วนร่วม และทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุอย่างแท้จริงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการข้อมูลบริบททางวัฒนธรรม ชุมชน และปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ เพื่อจัดทำนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติในระดับท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะ พร้อมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรผลักดันให้เกิดศูนย์สุขภาพทางปัญญาหรือศูนย์เรียนรู้เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ในแต่ละตำบลหรือหมู่บ้าน โดยอาศัยศักยภาพของผู้นำท้องถิ่น อาสาสมัคร และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นกลไกในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และปัญญาอย่างต่อเนื่อง

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดกิจกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การฝึกสมาธิ การเรียนรู้ข้ามรุ่น หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ถูกบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่นและได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.4 หน่วยงานของรัฐควรจัดตั้งเครือข่ายระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และกำหนดแนวทางดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงจัดเวทีเชิงนโยบายเพื่อสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐในระดับบ้นให้เห็นถึงความจำเป็นและคุณค่าของการพัฒนานวัตกรรมด้านนี้

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประชุมร่วมระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุข และภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันจัดทำ “แผนปฏิบัติการเฉพาะพื้นที่” ที่สะท้อนบริบททางวัฒนธรรม ความเชื่อ และความต้องการเฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์

2.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงสุขภาพทางปัญญาเข้ากับวิถีชีวิตท้องถิ่น เช่น การสวนมนต์ การเล่าเรื่องจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ภาษาและพิธีกรรมประจำเผ่า หรือการรวมกลุ่มทำกิจกรรมฝึกสมาธิ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตใจและอัตลักษณ์ของผู้สูงอายุ

2.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรออกแบบแบบสอบถามหรือเครื่องมือประเมินสุขภาพที่ใช้ภาษาท้องถิ่น เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับระดับการศึกษาและวัฒนธรรมของผู้สูงอายุ พร้อมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ อสม. หรืออาสาสมัครในพื้นที่ร่วมเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลร่วมกับเจ้าหน้าที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการศึกษาทบทวนและวิเคราะห์แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพทางปัญญาในบริบทของกลุ่มชาติพันธุ์ โดยเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเชิงวัฒนธรรม (Cultural Health) ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) และการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (Active Aging) เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุไทยเชื้อสายผู้ไท ไช่ กะเลิง หรือญ้อ

3.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่รวบรวมงานวิจัย บทความวิชาการ บทเรียนจากโครงการ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของผู้สูงอายุชาติพันธุ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 เพื่อใช้เป็นคลังความรู้ในการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และออกแบบนวัตกรรมที่มีมิติทางวิชาการรองรับ

3.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดเวทีวิชาการในระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด โดยเชิญนักวิชาการ ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัคร และผู้สูงอายุมาร่วมแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ เสนอผลการศึกษา แลกเปลี่ยนมุมมอง รวมถึงนำเสนอกรณีศึกษานวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างแรงบันดาลใจ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ.(2562). **แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) พ.ศ. 2559–2580**. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). **รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตผู้สูงอายุไทย**. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2564**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมสุขภาพ.
- จำลอง โพธิ์บุญ. (2551). **การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเทพกษัตรี จังหวัดภูเก็ต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์กร ชัยวงศ์ และคณะ. (2567). **การพัฒนานวัตกรรมทางสังคมด้วยกระบวนการชุมชนเพื่อสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ตำบลกลันตา อำเภอมือ จังหวัดบุรีรัมย์**. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 12(1), 45–60.
- ทักษิณ อัครวิชัย. (2551). **ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- ธนวิทย์ บุตรอุดม และ ดวงใจ ปิยะ. (2553). **ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. ปรินธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชัย สิทธิศรีธธา. (2562). **นวัตกรรมการบริหารภาครัฐกับการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาฉัตรชัย มูลสาร และคณะ. (2565). **นวัตกรรมและกลไกการพัฒนาศักยภาพสุขภาวะผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชน ศาสนา และภูมิปัญญาล้านนาเป็นฐานในจังหวัดเชียงใหม่**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 18(2), 101–120.
- ไพบูลย์ โพธิ์สุวรรณ. (2551). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- มนัสวี อุดลยรัตน์ และคณะ. (2564). **นวัตกรรมการสร้างสุขภาวะในผู้สูงอายุไทยมุสลิมด้วยโปรแกรมการออกกำลังกายโดยใช้ท่าป็นจักสีลัต**. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ, 9(3), 77–92.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2563**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วิมล ชาทะมีนา วชิราวราศรัย และ รุ่งทิพย์ จินดาพล. (2551). **การถอดบทเรียนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

- สมชัย ฤชุพันธุ์ และคณะ. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). **แนวคิดและการจัดการนวัตกรรมเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: สสส.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). **รายงานคาดการณ์ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2563–2583**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดา ทองทรัพย์ และ สุพิน สุโข. (2567). รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพด้วยนวัตกรรมทางการแพทย์โดยชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ**, 15(1), 33–48.
- สุพัฒพงศ์ แยมอัม และคณะ. (2566). ผลประเมินการพัฒนานวัตกรรมระบบดูแลผู้สูงอายุบนฐานกลไกองค์การบริหารส่วนตำบลไชยคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น**, 7(2), 55–70.
- อนุจิตร ชินสาร. (2557). นวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารราชพฤกษ์**, 12(3), 81–90.
- อรทัย ก๊กผล และ ฉัตรระวี ปรีสุทธิญาณ. (2552). **เงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จในการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. **Journal of Public Administration Research and Theory**, 18(4), 543–571.
- Bourdieu, P. (1991). **Language and symbolic power**. Polity Press.
- Coleman, J. S. (1990). **Foundations of social theory**. Harvard University Press.
- Drucker, P. F. (1997). **Innovation and entrepreneurship**. Harper Business.
- Neuman, W. L. (2006). **Social research methods: Qualitative and quantitative approaches** (6th ed.). Pearson/Allyn and Bacon.
- Osborne, S. P., & Brown, L. (2011). Innovation, public policy and public services delivery in the UK: The word that would be king? **Public Administration**, 89(4), 1335–1350.
- Putnam, R. D. (2000). **Bowling alone: The collapse and revival of American community**. Touchstone Books/Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>.
- Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of innovations** (5th ed.). Free Press.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก
Technological Leadership of Secondary School Administrators
in Ban Tak District, Tak Province

นลธวัช ยุทธวงศ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Nontawat Yuttawong

Course Teacher Master of Education Program in Educational Administration Northern College

E-mail: nontawat192498@gmail.com

รับบทความ: 26 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 17 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 23 ธันวาคม 2568

Received: September 26, 2025; Revised: October 17, 2025; Accepted: December 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก 2) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จำนวน 67 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก มีดังนี้ 2.1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และใช้เทคโนโลยีในการวางแผนร่วมกันสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของบริบทสังคมและโลก 2.2) การบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการบริหารการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้เทคโนโลยี 2.3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ มีการประสานงาน และเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติที่ดีผ่านช่องทางออนไลน์และใช้เทคโนโลยีเพื่อประชาสัมพันธ์ 2.4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน 2.5) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; เทคโนโลยี; ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The research aimed to 1) study the technological leadership of secondary school administrators in Ban Tak District, Tak Province, and 2) identify strategies for developing technological leadership among secondary school administrators in Ban Tak District, Tak Province. The researcher used both quantitative and qualitative methods. Data were

collected using questionnaires from 67 secondary school teachers in Ban Tak District. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. Seven experts were interviewed using a structured interview form. Content analysis was used.

The results revealed that 1) the technological leadership of secondary school administrators in Ban Tak District, Tak Province, was at a high level overall and in each area. 2) The strategies for developing technological leadership among secondary school administrators in Ban Tak District, Tak Province, were as follows: 2.1) Digital vision: administrators should set challenging goals and utilize technology in collaborative planning for practical implementation, consistent with the social and global context. 2.2) Systematic management: administrators should manage the use of technology with sufficient capabilities for effective use. 2.3) Professional excellence: administrators should demonstrate good communication and coordination. and disseminate good practices through online channels and utilize technology for public relations. 2.4) Creating a digital learning culture: Administrators should promote and support the creative use of technology in their work, accepting feedback and learning together. 2.5) Digital Citizenship: Administrators should encourage and support all personnel to acquire knowledge and skills in using technology to enhance work efficiency, create competitive advantages, and drive educational institutions forward.

Keywords: Leadership; Technology; School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ อีกทั้งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยุคดิจิทัล และการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้สังคมและเศรษฐกิจที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลก สำหรับประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยควบคู่ไปกับการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของประเทศ โดยให้ประชาชนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดไว้ว่า คนไทยในอนาคตจะต้องมีศักยภาพร่วมกันพัฒนาประเทศ และสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีเป้าหมายให้คนไทย ทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร และเป็นบุคคลที่สำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงาน รวมทั้งการกำกับติดตามให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นอย่างมืออาชีพ ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (วิจารณ์ พานิช, 2555)

จึงเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปโรงเรียน และศึกษาให้เข้าใจว่าผู้เรียนยุคดิจิทัลมีความต้องการเรียนรู้ในรูปแบบใด และจะอย่างไรให้ครูสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเข้าใจและรวดเร็ว ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางใหม่ที่จะเชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ผ่านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางส่งต่อยังผู้เรียน โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ประสานการดำเนินงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีพัฒนาวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวางและหลากหลาย มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับ การเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ต้องมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างมืออาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

สังคมโลกในยุคปัจจุบัน จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน (Technology Leadership) มีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหาร การศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานของ สถานศึกษามีความก้าวหน้า ทันยุค ทันสมัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลได้ จำกัดเพียงการสนับสนุนหรือจัดหาอุปกรณ์หรือติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตที่มีสมรรถนะสูงเท่านั้น แต่ยังรวมถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การวางแผนกลยุทธ์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. ทฤษฎีบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technological Leadership) เป็นการ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถนำทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดของทฤษฎีนี้ไปสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้และการปรับตัวกับการเปิดรับและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา และสามารถนำแนวคิดของทฤษฎีนี้ไปใช้ในการให้บริหารเพื่อส่งเสริมครู และบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยี ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากร
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ ส่งเสริมและสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล
4. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ ไปใช้ในการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียน
5. ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ไปใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และเป้าหมายที่ชัดเจนโดยใช้เทคโนโลยี ในการวางแผนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 6) ทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ไปใช้ในการส่งเสริมครู และบุคลากรทุก

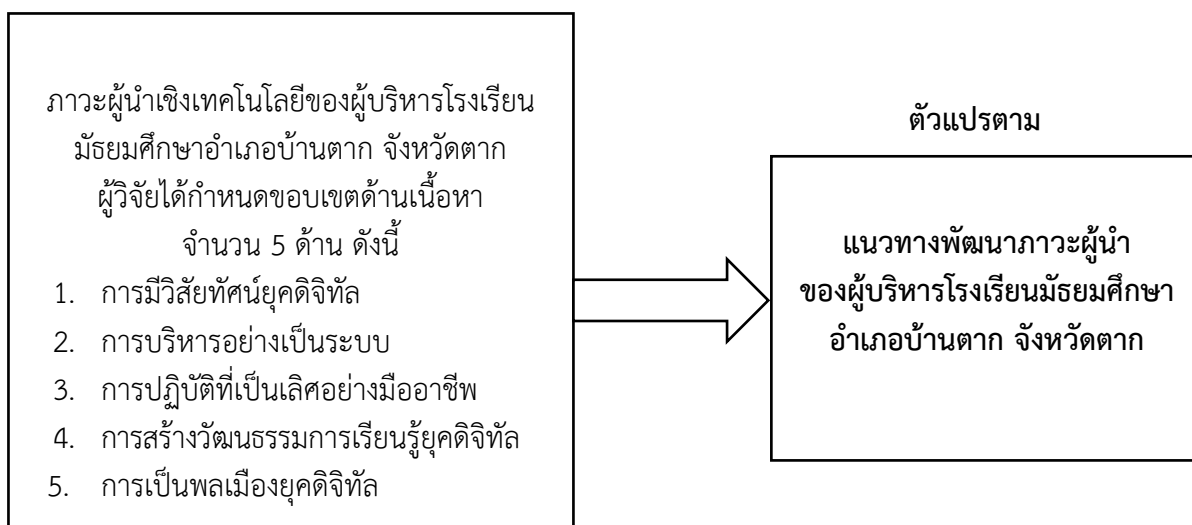
ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม จะสามารถพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโลกในยุคดิจิทัล อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความพร้อมให้กับครู และบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563); กัลยวรรณ ทะเกาทอง (2564); กนิษฐา พรหมวาทย์ (2566); พรวิภา เซยกลิ่น (2566) และรัชณี สุทธิประภา (2566) โดยนำมากำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล 2) การบริหารอย่างเป็นระบบ 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

ตัวแปรอิสระ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ได้แก่ โรงเรียนบ้านตาก “ประชาวิทยาคาร” และโรงเรียนทุ่งฟ้าวิทยาคม จำนวน 2 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 67 คน (ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2567)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนของ เฉลิมชัย ชวนะไพศาล (2563); กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2564); กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566); พรวิภา เขยกลิ่น (2566) และรัชณี สุทธิประภา (2566) นำมากำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล 2) การบริหารอย่างเป็นระบบ 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

3. ขอบเขตตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ครู

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ได้แก่ โรงเรียนบ้านตาก “ประชาวิทยาคาร” และโรงเรียนทุ่งฟ้าวิทยาคม จำนวน 2 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 67 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2567)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

1. กลุ่มเป้าหมาย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล 2) การบริหารอย่างเป็นระบบ 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เฉลิมชัย ชวนะไพศาล (2563); กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2564); กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566); พรวิภา เขยกลิ่น (2566) และรัชณี สุทธิประภา (2566)

3.ขอบเขตตัวแปร

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งหมด จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก สรุปผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
1	การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล	4.08	0.03	มาก	2
2	การบริหารอย่างเป็นระบบ	3.80	0.22	มาก	4
3	การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	3.77	0.15	มาก	5
4	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	3.85	0.29	มาก	3
5	การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล	4.10	0.02	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.92	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.02$) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.03$) ด้านที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.29$) ด้านที่ 2 การบริหารอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.15$)

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.03$)

ด้านที่ 2 การบริหารอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.22$)

ด้านที่ 3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.15$)

ด้านที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.29$)

ด้านที่ 5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.02$)

2. การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก สรุปได้ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และใช้เทคโนโลยีในการวางแผนร่วมกันสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของบริบทสังคมและโลก

2.2 การบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการบริหารการใช้เทคโนโลยีที่มีสรรถนะสูงเพียงพอต่อการใช้เทคโนโลยี

2.3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ดี มีคุณภาพ มีการประสานงาน และเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติที่ดีผ่านช่องทางออนไลน์และใช้เทคโนโลยีเพื่อประชาสัมพันธ์

2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า

สรุปและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการคิดนอกกรอบ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่ดี มีคุณภาพ มีการบริหารอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยา

เขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ เป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มีการบริหารอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยี ควรกำหนดนโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี ควรมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยี จัดหาบุคลากรดูแลรักษาและพัฒนาระบบเทคโนโลยี และควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย และสอดคล้องกับกัลยาณมิตร ทะเถาทอง (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเทคโนโลยีอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา เขยกลั่น (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสร้างเครือข่าย การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมีทักษะทางเทคโนโลยี และการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี โดยมีผลยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และใช้เทคโนโลยีในการวางแผนร่วมกันสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของบริบทสังคมและโลก สอดคล้องกับ อัสณี โปราณานนท์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ด้านผลิตภาพและด้านความชำนาญเชิงวิชาชีพ ด้านสังคม ด้านกฎหมาย และจริยธรรม ด้านการเรียนรู้และการสอนด้านการสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติการ และด้านการวัดและประเมินผล

2.2 การบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการบริหารการใช้เทคโนโลยีที่มีสมรรถนะสูงเพียงพอต่อการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ รัชณี สุทธิประภา (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

2.3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ มีการประสานงานและเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติที่ดีผ่านช่องทางออนไลน์และใช้เทคโนโลยีเพื่อประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การบริหารอย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ พรวิภา เขยกลั่น (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล 1.2) การสร้างเครือข่าย 1.3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 1.4) การมีทักษะทางเทคโนโลยี 1.5) การพัฒนาบุคลากร 1.6) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 66.389 และ 2) ผลยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

2.5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า สอดคล้องกับ กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของบุคลากร ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านความเป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านดิจิทัล 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนได้เห็นถึงประโยชน์และโทษ ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายมีการวางแผนร่วมกัน นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ใช้วิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น และเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ดี มีคุณภาพมีการประสานงาน และเผยแพร่ข่าวสาร ผลงานผ่านช่องทางออนไลน์และใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์

1.4 การบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีระบบบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงพอต่อความต้องการและเสถียรภาพของสถานศึกษา

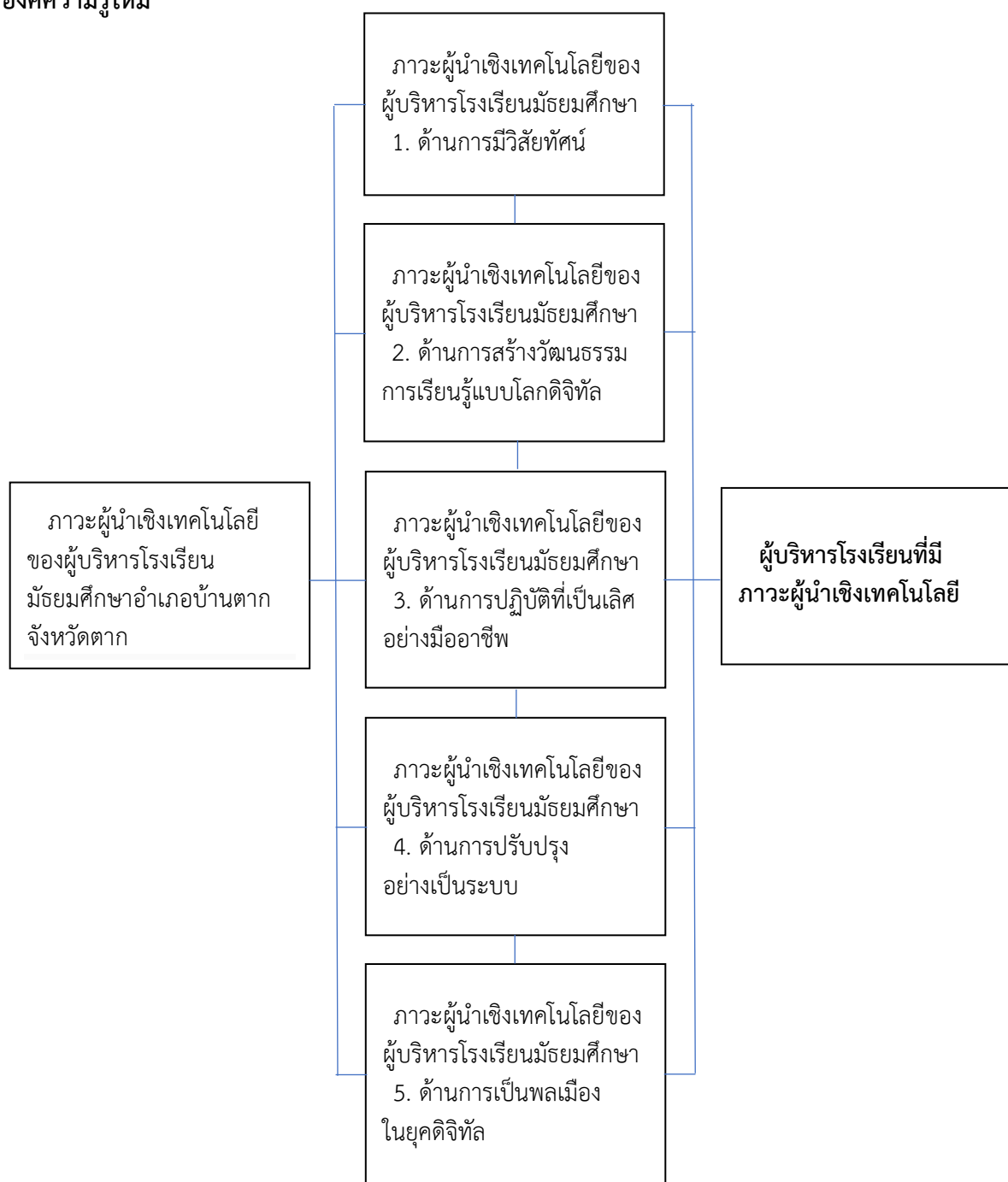
1.5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปัจจุบัน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่น ๆ หรือในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณสมบัติที่โดดเด่น 3 ด้าน ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล และการวางแผนเชิงรุก ต้องเป็นผู้ที่มองเห็นอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถวางแผนการดำเนินงานที่นำไปปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ
2. มีภาวะผู้นำและการสื่อสารที่ยืดหยุ่น ต้องมีความคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติทุกคนในองค์กร รวมถึงสื่อสารได้อย่างชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้ทีมอยู่เสมอ
3. มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐิกา พรหมวาทย์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
ยกกระบัตรอำเภอสสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษา
ค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัลยวรรณ ตะเภาทอง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสตาม
ทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้า
อิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยา
สาส์น จำกัด.
- พรวิภา เขยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนี สุทธิประภา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้า หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.(2567). ข้อมูลบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตาก. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2568 จาก
https://www.secondarytak.go.th/?page_id=735.



- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 12(1).**
- อัสนี โปราณนนท์. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.**



นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ: การวิเคราะห์ผลกระทบและความยั่งยืน State Welfare Card Policy: Impact Analysis and Sustainability

นิพนธ์ จรรย์นารวิษฐ์

ภักดี โพธิ์สิงห์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Nipon Jariyanoravisse

Phekdee Phosing

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University
Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University
Corresponding E-mail : tungnipon@gmail.com

รับบทความ: 17 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ 21 สิงหาคม 2568; ตอรับบทความ: 25 สิงหาคม 2568

Received: July 17, 2025; Revised: August 21, 2025; Accepted: August 25, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ใช้การวิจัยเอกสารโดยวิเคราะห์ผลกระทบและความยั่งยืน นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นมาตรการสำคัญที่รัฐบาลไทยใช้ในการช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อย โดยมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมในการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และพฤติกรรมของผู้รับสวัสดิการ รวมถึงการพิจารณาความยั่งยืนของนโยบายในระยะยาว

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐพบว่า แม้มาตรการแจกจ่ายทรัพยากรและเงินช่วยเหลือสามารถบรรเทา ความเดือดร้อนของประชาชนในระยะสั้นได้ แต่การพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับการเสริมสร้าง ศักยภาพของประชาชนอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยจึงควรพัฒนารัฐสวัสดิการในลักษณะรัฐสวัสดิการแบบ ผสม ที่ผสมผสานการช่วยเหลือขั้นต่ำแก่กลุ่มเปราะบางเข้ากับมาตรการด้านการศึกษา อาชีพ และเศรษฐกิจ ฐานราก พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ตลอดจนกำหนดนโยบายบน ฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการประเมินผลเชิงประจักษ์ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน แนวนโยบายสวัสดิการไทยควรเคลื่อนจากการช่วยเหลือแบบให้เปล่าไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อนำไปสู่ ระบบรัฐสวัสดิการที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

คำสำคัญ: นโยบาย; บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ; ผลกระทบ; ความยั่งยืน

Abstract

This study examines the State Welfare Card policy through a documentary research approach, focusing on its impacts and long-term sustainability. The policy has been a key measure employed by the Thai government to support low-income citizens, aiming to enhance equitable access to basic welfare, reduce economic inequality, and stimulate the grassroots economy. The objective of this article is to analyze the policy's impacts on the

economy, society, and the behavior of welfare recipients, while also assessing its long-term sustainability.

Findings indicate that although the distribution of resources and financial assistance can alleviate short-term hardships, sustainable development requires systematic capacity-building among the population. Accordingly, Thailand should move toward developing a hybrid welfare state that combines minimum assistance for vulnerable groups with long-term measures in education, employment, and community-based economic development. Moreover, the integration of information technology into welfare management must ensure equal accessibility, particularly for disadvantaged groups, and policies should be grounded in reliable data, empirical evaluation, and inclusive public participation. The study suggests that Thai welfare policy should shift from a purely relief-based approach to a capacity-building model, thereby fostering a sustainable welfare system that effectively responds to the dynamics of modern society.

Keywords: Policy; State Welfare Card; Impact; Sustainability

บทนำ

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือที่รู้จักในชื่อทั่วไปว่า “บัตรคนจน” ถือเป็นหนึ่งในนโยบายสวัสดิการทางสังคมที่สำคัญของประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี และลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในสังคมไทย (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) บัตรนี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ เช่น เงินช่วยเหลือสำหรับการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค เงินสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ตลอดจนการใช้บริการในร้านค้าธงฟ้าประชารัฐที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ โดยมีประชาชนผู้ได้รับสิทธิมากกว่า 14 ล้านคน (กระทรวงการคลัง, 2565) เป้าหมายหลักของนโยบายนี้ คือ การช่วยเหลือให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับพื้นฐาน โดยเฉพาะในด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งยังเป็นกลไกหนึ่งในการลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สะสมมายาวนานในสังคมไทย รายงานของธนาคารโลก (World Bank, 2020) ระบุว่า ประเทศไทยแม้จะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง แต่ยังคงเผชิญกับความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในระดับสูงเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มเดียวกัน

บัตรสวัสดิการแห่งรัฐจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากรัฐในรูปแบบของ “บัตรอิเล็กทรอนิกส์” ซึ่งประชาชนผู้มีสิทธิสามารถนำไปใช้ในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคจำเป็นในชีวิตประจำวันจากร้านค้าธงฟ้าประชารัฐที่เข้าร่วมโครงการทั่วประเทศ ใช้เป็นส่วนลดในการเดินทางด้วยระบบขนส่งมวลชน และได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายรายเดือน เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และก๊าซหุงต้ม ซึ่งเป็นต้นทุนคงที่ที่มีผลต่อภาวะเศรษฐกิจของครัวเรือนรายได้น้อย โครงการนี้ยังถือเป็นการขยายบทบาทของรัฐในการสร้างระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในลักษณะที่กึ่งถ้วนหน้า (Quasi-Universal) โดยเน้นการคัดกรองผู้มีสิทธิผ่านการลงทะเบียนผู้มีรายได้น้อยและการประเมินสถานะทางเศรษฐกิจโดยหน่วยงานรัฐ

ปัจจุบันมีประชาชนที่ได้รับสิทธิบัตรสวัสดิการแห่งรัฐมากกว่า 14 ล้านคนทั่วประเทศ (กระทรวงการคลัง, 2565) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขนาดของกลุ่มประชากรที่อยู่ในภาวะเปราะบางทางเศรษฐกิจ และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจะมีเป้าหมายที่ดีและเข้าถึงประชาชนในวงกว้าง แต่ก็ยังมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ในหลายมิติ เช่น ประสิทธิภาพของการคัดกรองสิทธิ ความยั่งยืนทางการคลัง และความเสี่ยงต่อการกลายเป็นนโยบายประชานิยมที่ส่งเสริมการพึ่งพาภาครัฐ มากกว่าการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชน นี่จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้นักวิชาการและผู้กำหนดนโยบายเสนอให้มีการพัฒนานโยบายนี้ไปสู่การบูรณาการกับการสร้างอาชีพ พัฒนาทักษะ และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก เพื่อให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อยสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองในระยะยาว

จากมุมมองของการบริหารนโยบายสาธารณะ นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นนโยบายแบบ Targeted Welfare ซึ่งหมายถึงการให้ความช่วยเหลือแบบเจาะจงไปยังกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ เช่น รายได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด (Barr, 2012) จุดแข็งของนโยบายประเภทนี้คือสามารถจัดสรรทรัพยากรได้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ อย่างไรก็ตาม การกำหนดกลุ่มเป้าหมายก็อาจนำมาซึ่งปัญหาด้านความเที่ยงตรง ความโปร่งใส และความเสมอภาคในการเข้าถึงสิทธิ (Sen, 1999) นโยบายนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของรัฐในการเป็น “รัฐสวัสดิการ” (Welfare State) ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ยารักษาโรค การศึกษา และรายได้ขั้นต่ำเพื่อดำรงชีพ แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักคิดเชิงสังคมนิยม เช่น Richard Titmuss (1974) ซึ่งเน้นว่าการจัดสรรสวัสดิการอย่างถ้วนหน้าและมีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความยุติธรรมทางสังคม และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในประเทศ

แม้ว่านโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจะได้รับการยอมรับว่าช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนระดับฐานรากในระยะสั้น และมีส่วนในการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน (World Bank, 2020) อย่างไรก็ตาม แม้นโยบายนี้จะมีเป้าหมายที่ดีและสามารถบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายของครัวเรือนรายได้น้อยได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังคงเผชิญกับคำถามและข้อวิพากษ์วิจารณ์ในหลายมิติ ประการแรก คือ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจเชิงโครงสร้าง ที่แม้จะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ประเทศไทยยังคงมีระดับความเหลื่อมล้ำสูงเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มเดียวกัน ประการที่สอง คือ ประสิทธิภาพของการคัดกรองสิทธิ ที่อาจมีความคลาดเคลื่อนและไม่เสมอภาค ทำให้บางกลุ่มที่ควรได้รับสิทธิถูกตัดสิทธิ ขณะที่บางกลุ่มที่ไม่ตรงตามเกณฑ์กลับได้รับประโยชน์ ประการที่สาม คือ ความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ ที่ถูกตั้งคำถาม เนื่องจากการอุดหนุนในลักษณะนี้สร้างภาระงบประมาณในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางการคลังและการจัดสรรทรัพยากรในด้านอื่น ๆ ของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับ พฤติกรรมการพึ่งพิงรัฐ ที่อาจเกิดขึ้นหากประชาชนขาดการสนับสนุนด้านการสร้างอาชีพและพัฒนาทักษะ ทำให้ไม่สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองในระยะยาว อีกทั้งนโยบายยังขาดการบูรณาการเข้ากับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและการสร้างศักยภาพของประชาชนอย่างแท้จริง ส่งผลให้กลายเป็นเพียงเครื่องมือในการช่วยเหลือเชิงการบริโภค มากกว่าการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน นโยบายที่ใช้รูปแบบ Targeted Welfare แม้จะมีข้อดีในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างตรงจุด แต่ก็นำไปสู่ข้อถกเถียงในด้านความเป็นธรรมและความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดสวัสดิการถ้วนหน้า (Universal Welfare) ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นจากปัญหาและข้อถกเถียงเหล่านี้ ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และพฤติกรรมของ

ผู้รับสวัสดิการ ตลอดจนการประเมินความยั่งยืนของนโยบายในระยะยาว เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้ตอบโจทย์ทั้งการบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย

ความเป็นมาของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า “บัตรคนจน” ถือกำเนิดขึ้นจากความพยายามของรัฐบาลไทยในการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและโครงสร้างสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2560 ภายใต้การนำของกระทรวงการคลัง โดยจัดให้มีการลงทะเบียนผู้มีรายได้น้อยทั่วประเทศ เพื่อจัดกลุ่มเป้าหมายและจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นระบบผ่าน “บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ” ซึ่งเป็นบัตรอิเล็กทรอนิกส์ที่ประชาชนสามารถใช้เบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากภาครัฐได้โดยตรง เช่น ค่าสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าเดินทาง ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และค่าก๊าซหุงต้ม (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566)

แรงผลักดันสำคัญในการเกิดนโยบายนี้มาจากความจำเป็นในการจัดทำ “สวัสดิการขั้นพื้นฐาน” สำหรับประชาชนกลุ่มเปราะบางทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และ 55 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงสนับสนุนสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิตของประชาชน การดำเนินโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐยังสอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Growth) และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายข้อที่ 1 (ขจัดความยากจน) และข้อที่ 10 (ลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ) การดำเนินงานมีประชาชนลงทะเบียนกว่า 14 ล้านคน ซึ่งสะท้อนถึงขนาดของกลุ่มเป้าหมาย และยังเปิดเผยให้เห็นถึงปัญหาความยากจนแฝงในสังคมไทย นโยบายจึงได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับเกณฑ์คุณสมบัติ การปรับยอดเงินช่วยเหลือ การจัดทำระบบฐานข้อมูลร่วมระหว่างหน่วยงาน และการใช้ข้อมูลแบบบูรณาการ (Big Data) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิทธิ แม้นโยบายนี้จะได้รับการชื่นชมในด้านการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็วและครอบคลุม แต่ก็ยังเผชิญข้อท้าทายหลายประการ ทั้งด้านความยั่งยืนของงบประมาณ ความคุ้มค่าของนโยบาย การสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน และข้อวิพากษ์เกี่ยวกับบทบาททางการเมืองของนโยบายประชานิยมในระบอบประชาธิปไตย

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐของประเทศไทยมีลักษณะเป็น มาตรการสวัสดิการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย (Targeted Welfare) โดยมุ่งเน้นไปที่ประชาชนผู้มีรายได้น้อยเป็นหลัก ผู้ถือบัตรจะได้รับสิทธิประโยชน์ในรูปของวงเงินสำหรับซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายประจำ เช่น ค่าน้ำและค่าไฟฟ้า (กระทรวงการคลัง, 2565; สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) แม้มาตรการดังกล่าวสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของผู้มีรายได้น้อยในระยะสั้น แต่ก็ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ในประเด็นด้านความยั่งยืนและการสร้างพฤติกรรมพึ่งพิงรัฐ (World Bank, 2020) หากเปรียบเทียบกับ นโยบาย Universal Credit ของสหราชอาณาจักร จะพบว่า แม้ทั้งสองนโยบายมีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยเหมือนกัน แต่ Universal Credit มีความครอบคลุมและยืดหยุ่นมากกว่า โดยเป็นการรวมสวัสดิการหลายประเภทเข้าด้วยกัน เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร และการสนับสนุนผู้ว่างงาน ทำให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของครัวเรือนได้ในลักษณะ “รายได้ขั้นต่ำที่รัฐค้ำประกัน” (UK Government, 2022) อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับมาตรการฝึกอบรมและการหางาน เพื่อช่วยให้ผู้รับสวัสดิการสามารถกลับเข้าสู่

ระบบเศรษฐกิจและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว (Brewer, Joyce, Waters, & Woods, 2019) ในกรณีของสหรัฐอเมริกา ระบบ Food Stamps หรือ Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP) เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาความมั่นคงทางอาหารของครัวเรือนรายได้น้อย โดยให้วงเงินในลักษณะคูปองอิเล็กทรอนิกส์เพื่อซื้ออาหารและสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในร้านค้าที่ร่วมโครงการ (USDA, 2021) แม้จะเป็นการช่วยเหลือเฉพาะด้าน แต่ถือว่ามีความเป็นระบบและยั่งยืน เนื่องจากมีกฎหมายรองรับ การตรวจสอบเข้มงวด และมีการปรับปรุงวงเงินช่วยเหลือตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ (Hoyne & Schanzenbach, 2016) เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองประเทศ จะเห็นได้ว่า บัตรสวัสดิการแห่งรัฐของไทยยังอยู่ในระดับเริ่มต้นของระบบสวัสดิการสังคม เนื่องจากการช่วยเหลือในลักษณะบรรเทาเฉพาะหน้า (Relief-Oriented Welfare) โดยมุ่งไปที่การลดภาระค่าใช้จ่ายประจำวัน แต่ยังขาดกลไกที่บูรณาการเข้ากับการพัฒนาศักยภาพของประชาชนและการสร้างรายได้ระยะยาว แตกต่างจาก Universal Credit ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการประกันรายได้ขั้นต่ำ และ Food Stamps ที่มีระบบการกำกับติดตามและปรับตัวตามเศรษฐกิจได้ดีกว่า ดังนั้น การที่ประเทศไทยจะพัฒนานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐให้ก้าวหน้าและยั่งยืน จำเป็นต้องเรียนรู้จากต่างประเทศ โดยเน้นการผสมผสานระหว่าง การเยียวยาระยะสั้นกับการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในระยะยาว ควบคู่ไปกับการวางระบบติดตาม ประเมินผล และการคุ้มครองสิทธิอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับจากนโยบายช่วยเหลือแบบให้เปล่า ไปสู่นโยบายเสริมสร้างศักยภาพและความมั่นคงทางสังคม

กรอบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) เป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐใช้ในการตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ ความต้องการของประชาชน และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ นโยบายสาธารณะจึงไม่ได้เป็นเพียงแผนงานหรือโครงการที่ปรากฏในเอกสารราชการเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวาระ การออกแบบนโยบาย การตัดสินใจ การดำเนินการ จนถึงการติดตามและประเมินผล การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะเชิงระบบ โดยเฉพาะในบริบทของรัฐสมัยใหม่ที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่มีลักษณะซับซ้อน และเชื่อมโยงหลายมิติ เช่น ความยากจน สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง หรือความเหลื่อมล้ำทางสังคม นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ได้เสนอแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์นโยบายในหลากหลายมิติ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ปณิธาน วัฒนายากร (2565) เสนอแนวคิด นโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนกับความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะในด้านนโยบายต่างประเทศและความมั่นคงภายใน เขาเสนอว่าการออกแบบนโยบายควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง และการจัดการความมั่นคงรอบด้าน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2564) เสนอแนวคิด นโยบายสาธารณะควรถูกกำหนดอย่างมีวิสัยทัศน์โดยเน้นมิติเชิงยุทธศาสตร์และการวิเคราะห์อนาคต (futures thinking) เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม แนวคิดนี้เน้นว่าการวางนโยบายไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้า แต่ควรมุ่งไปสู่การสร้างที่ยั่งยืนในระยะยาวและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พวงทอง ภัวศรพันธุ์ (2563) เสนอแนวคิด เชิงวาทกรรมต่อการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ โดยชี้ว่า นโยบายไม่ใช่เพียงเครื่องมือบริหารของรัฐ แต่ยังเป็นกลไกในการจัดระเบียบความรู้และอุดมการณ์ โดยเฉพาะในบริบทของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์และความทรงจำทางการเมือง แนวคิดนี้เน้นการตั้งคำถามว่า "ปัญหา" ถูกสร้างขึ้นและเสนออย่างไรในกระบวนการนโยบาย

Michael Hill & Peter Hupe (2021) การปฏิบัตินโยบาย (Policy Implementation) เน้นว่า การปฏิบัตินโยบายเป็นช่วงที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายมากที่สุด พวกเขาเน้นแนวคิด Multiple Governance ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ได้เกิดขึ้นแค่ในระบบราชการเท่านั้น แต่รวมถึงภาคประชาสังคม เอกชน และเครือข่ายความร่วมมืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดการการประสานงาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติจึงเป็นสิ่งสำคัญ

Thomas A. Birkland (2019) นโยบายสาธารณะในฐานะกระบวนการทางการเมือง Birkland มองว่านโยบายสาธารณะไม่ใช่เพียงเอกสารหรือแผนงาน แต่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการทางการเมืองที่ซับซ้อน โดยมีผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย เช่น นักการเมือง ข้าราชการ ภาคประชาชน และสื่อมวลชน เขาเสนอโมเดล Policy Process Model ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวาระ การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านโยบายเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา

Frank Fischer (2020) การวิเคราะห์เชิงนโยบายแบบตีความ (Interpretive Policy Analysis) Fischer ชี้ให้เห็นว่านโยบายสาธารณะไม่สามารถเข้าใจได้เพียงผ่านตัวเลขหรือข้อมูลเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ต้องใช้มุมมองเชิงตีความ เพื่อเข้าใจคุณค่า ความเชื่อ และมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แนวคิดนี้ช่วยเสริมความเข้าใจว่าทำไมนโยบายบางนโยบายจึงได้รับการยอมรับในบางพื้นที่แต่ถูกต่อต้านในอีกที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำความเข้าใจนโยบายสาธารณะในโลกปัจจุบันจำเป็นต้องใช้แนวคิดหลากหลาย ทั้งในมิติของกระบวนการ การมีส่วนร่วมของกลุ่มผลประโยชน์ การปฏิบัตินโยบายจริงในพื้นที่ และการตีความทางวาทกรรม การกำหนดและดำเนินนโยบายของรัฐไม่ได้เกิดขึ้นในรูปแบบเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างอำนาจ วาทกรรม ความเชื่อ และการมีส่วนร่วมจากหลากหลายภาคส่วน

ผลกระทบของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นมาตรการเชิงสวัสดิการที่มีบทบาทสำคัญในบริบทสังคมไทย โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศไทยเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การกระจุกตัวของรายได้ และความไม่มั่นคงของกลุ่มเปราะบางในสังคม แม้นโยบายจะมีเป้าหมายเชิงสังคมที่ชัดเจน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความหลากหลายทั้งในด้านบวกและข้อจำกัด ซึ่งสามารถอธิบายได้อย่างลึกซึ้งในหลายมิติ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจครัวเรือนและการบริโภค

การแจกจ่ายเงินสนับสนุนในรูปแบบบัตรอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงสินค้าจำเป็นในชีวิตประจำวันได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงภาวะวิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งประชาชนจำนวนมากสูญเสียรายได้จากการจ้างงานและการค้าขาย บัตรสวัสดิการแห่งรัฐจึงมีบทบาทในการประคองระดับการบริโภคพื้นฐานไม่ให้ถดถอยลงอย่างรุนแรง (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาของ พรชัย ภู่งษ์ (2562) ชี้ว่า แม้จะมีผลในเชิงบวกต่อค่าครองชีพ แต่การเพิ่มรายจ่ายรัฐเพื่อ

แจกจ่ายในลักษณะนี้โดยไม่มีระบบสร้างรายได้ควบคู่ อาจกลายเป็นภาระทางการคลังในระยะยาว หากขาดการวางแผนเชิงโครงสร้าง

2. ผลกระทบด้านจิตวิทยาสังคมและศักดิ์ศรีของผู้มีรายได้น้อย

ผู้รับสิทธิจำนวนมากรู้สึกว่าการได้รับบัตรสวัสดิการเป็นสิ่งที่ยืนยันว่ารัฐมองเห็น และให้ความสำคัญต่อความเดือดร้อนของพวกเขา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในฐานะพลเมืองของรัฐ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันต่อระบบรัฐสวัสดิการมากขึ้น (สุรศักดิ์ ศรีอรุณ, 2564) อย่างไรก็ตาม หากรัฐยังคงมุ่งเน้นเพียงการให้แบบแจกจ่ายโดยไม่ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะ ก็อาจก่อให้เกิด “วัฒนธรรมการพึ่งรัฐ” มากกว่าการเสริมสร้างศักยภาพ (Empowerment) ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแบบยั่งยืน

3. ผลกระทบเชิงการเมืองและภาพลักษณ์นโยบาย

นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นตัวอย่างสำคัญของประชานิยมเชิงสังคม (Social populism) ที่มีผลต่อการสร้างความนิยมในหมู่ประชาชน โดยเฉพาะในช่วงก่อนการเลือกตั้ง นโยบายประเภทนี้มักได้รับการวิพากษ์ว่าเป็นเครื่องมือทางการเมืองมากกว่าการปฏิรูปเชิงระบบ (บุญทัน ดอกไธสง, 2565) ขณะที่นักวิชาการบางส่วนมองว่า หากมีการออกแบบอย่างเป็นระบบ และผนวกกับกลไกการเรียนรู้ของผู้มีสิทธิ นโยบายประชานิยมสามารถเป็นจุดตั้งต้นของการพัฒนารัฐสวัสดิการที่เป็นธรรมในระยะยาวได้เช่นกัน

4. ผลกระทบเชิงระบบและโครงสร้างการบริหารจัดการ

ในทางปฏิบัติ นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้นำไปสู่การพัฒนาโครงสร้างระบบข้อมูลของรัฐอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลผู้มีรายได้น้อยจากหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงมหาดไทย กรมสรรพากร และธนาคารของรัฐ เพื่อประเมินคุณสมบัติผู้มีสิทธิอย่างแม่นยำมากขึ้น ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนา e-Government (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ หรือผู้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงดิจิทัล อาจยิ่งตอกย้ำความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital divide) ซึ่งรัฐจำเป็นต้องออกแบบระบบที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้จริง สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลกระทบของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในมิติต่าง ๆ

มิติการวิเคราะห์	ผลกระทบเชิงบวก	ข้อจำกัด/ผลกระทบด้านลบ
1. เศรษฐกิจครัวเรือนและการบริโภค	- ช่วยให้ผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการจำเป็น เช่น อาหาร ค่าเดินทาง ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ได้อย่างต่อเนื่อง - ประคองการบริโภคในช่วงวิกฤต เช่น COVID-19	- เพิ่มภาระทางการคลังของรัฐ หากไม่มีการพัฒนาระบบสร้างรายได้ควบคู่ - ไม่สามารถแก้ปัญหาความยากจนเชิงโครงสร้าง
2. จิตวิทยาสังคมและศักดิ์ศรี	- สร้างความรู้สึกว่ารัฐมองเห็นและใส่ใจ ทำให้ผู้รับสิทธิมีคุณค่าในฐานะพลเมือง	- เสี่ยงก่อให้เกิดวัฒนธรรมการพึ่งพารัฐมากกว่าการเสริมสร้างศักยภาพ (Empowerment)

มิติการวิเคราะห์	ผลกระทบเชิงบวก	ข้อจำกัด/ผลกระทบด้านลบ
3. การเมืองและ ภาพลักษณ์นโยบาย	- เพิ่มความไว้วางใจต่อรัฐและระบบ สวัสดิการ - เป็นนโยบายที่เข้าถึงกลุ่มเปราะบาง จำนวนมาก จึงสร้างความนิยมในหมู่ ประชาชน - หากพัฒนาอย่างเป็นระบบ อาจต่อ ยอตสู่รัฐสวัสดิการที่ยั่งยืน - ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้าง	- ถูกวิพากษ์ว่าเป็นนโยบายประชานิยมเพื่อผลทางการเมืองมากกว่าการ ปฏิรูปเชิงโครงสร้าง
4. ระบบและโครงสร้าง การบริหารจัดการ	- e-Government ผ่านการบูรณาการ ข้อมูลผู้มีรายได้น้อยจากหลาย หน่วยงาน - ยกระดับความแม่นยำในการคัดกรองสิทธิ์	- เสี่ยงเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล โดยเฉพาะผู้สูงอายุและกลุ่มที่เข้าไม่ถึง เทคโนโลยี

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความยั่งยืนของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

1. ระยะสั้น (Short-term) การเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการช่วยเหลือ

1.1 ปรับปรุงระบบคัดกรองผู้มีสิทธิ์ โดยใช้ ระบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data System) เชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมสรรพากร กระทรวงแรงงาน และธนาคารของรัฐ เพื่อประเมินฐานะเศรษฐกิจที่แท้จริง ลดความผิดพลาดในการจัดสรรสิทธิ์ และสร้างความโปร่งใส (World Bank, 2021)

1.2 สร้างมาตรการเสริมในภาวะวิกฤต เช่น การแพร่ระบาด COVID-19 เพื่อให้บัตรสวัสดิการสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการประคองการบริโภคและลดผลกระทบทางเศรษฐกิจครัวเรือนได้อย่างทันเวลา (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566)

2. ระยะกลาง (Medium-term) การเชื่อมโยงสวัสดิการกับการสร้างศักยภาพ

2.1 ออกแบบบัตรสวัสดิการควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity-building) เช่น การอบรมทักษะอาชีพ การสนับสนุนกลุ่มอาชีพชุมชน และการเข้าถึงสินเชื่อรายย่อย เพื่อให้ผู้มีรายได้น้อยพัฒนาเป็นแรงงานที่มีทักษะหรือผู้ประกอบการขนาดเล็ก (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2564)

2.2 บูรณาการกับนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เช่น การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ การสร้างวิสาหกิจชุมชน และการจัดหางานในพื้นที่ เชื่อมโยงกับแนวคิด Whole-of-Government Approach เพื่อให้นโยบายสวัสดิการไม่แยกขาดจากการพัฒนาอื่น ๆ (OECD, 2020)

3. ระยะยาว (Long-term) การสร้างระบบรัฐสวัสดิการที่ยั่งยืน

3.1 พัฒนาสู่ “รัฐสวัสดิการแบบผสม” (Hybrid Welfare State) ที่ผสมผสานการช่วยเหลือขั้นต่ำแก่กลุ่มเปราะบาง (ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ว่างงานระยะยาว) เข้ากับมาตรการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ เช่น การศึกษา อาชีพ และเศรษฐกิจฐานราก (Barr, 2012)

3.2 จัดตั้งระบบติดตามและประเมินผลเชิงประจักษ์และมีส่วนร่วม (Empirical & Participatory Evaluation) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนะ และใช้ข้อมูลจริงเพื่อติดตามผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยาของผู้รับสิทธิ (สุรศักดิ์ ศรีอรุณ, 2564)

3.3 ลดการพึ่งพารัฐ-เพิ่มการพึ่งพาตนเอง ผ่านโมเดลการเสริมสร้างศักยภาพแบบบูรณาการ (Integrated Empowerment Model) ที่ผสมผสาน การช่วยเหลือในระยะสั้น กับ การลงทุนเพื่อสร้างศักยภาพในระยะยาว

สรุป ข้อเสนอเชิงนโยบายข้างต้นมุ่งให้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เปลี่ยนจากการเป็นเครื่องมือช่วยเหลือระยะสั้น ไปสู่ กลไกการเสริมสร้างศักยภาพระยะยาว ภายใต้โมเดลการเสริมสร้างศักยภาพแบบบูรณาการที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่แม่นยำ มีกลไกเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และมีระบบประเมินผลอย่างโปร่งใส มีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การสร้าง รัฐสวัสดิการที่ยั่งยืน และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลกระทบของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสวัสดิการประชาชนในอนาคต ดังนี้

1. การแจกจ่ายทรัพยากรสวัสดิการจำเป็นต้องควบคู่กับการสร้างศักยภาพ จากข้อค้นพบที่ว่า การแจกจ่ายเงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าสามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ในระยะสั้น แต่หากปราศจากการเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก จะส่งผลให้ผู้รับสวัสดิการเกิดการพึ่งพารัฐอย่างถาวรและไม่สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเอง องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ การช่วยเหลือทางสวัสดิการควรดำเนินควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชน ทั้งในด้านอาชีพ การศึกษา และการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น การออกแบบนโยบายในอนาคตควรมุ่งสู่การพัฒนาเชิงบูรณาการ เช่น บัตรสวัสดิการควรเชื่อมโยงกับการเข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพ การสนับสนุนสินเชื่อเพื่อธุรกิจรายย่อย หรือการให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ และลดภาระงบประมาณของรัฐในระยะยาว

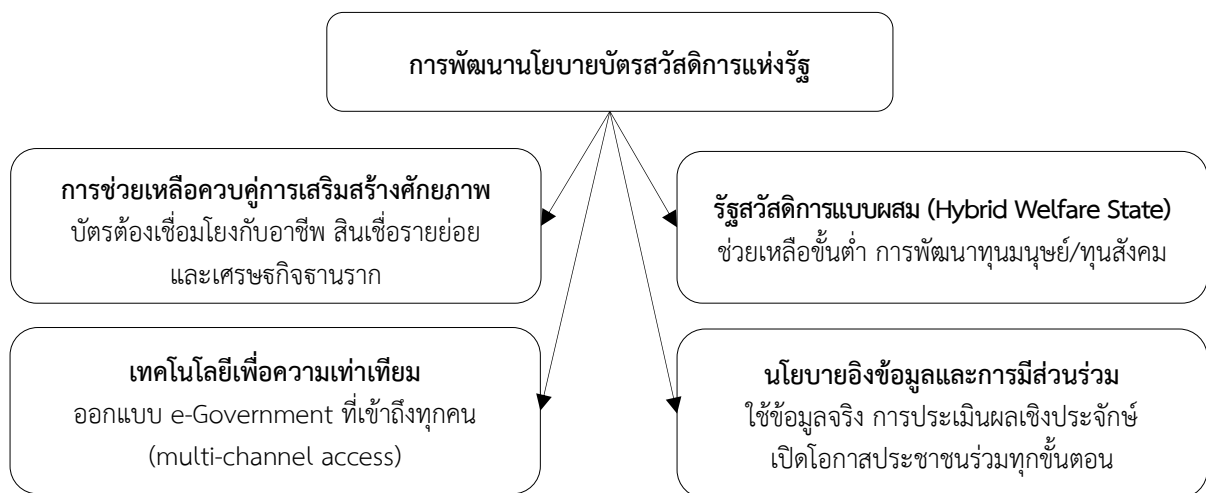
2. รัฐสวัสดิการในบริบทไทยควรเป็นรัฐสวัสดิการแบบผสม (Hybrid Welfare State) ประเทศไทยยังไม่สามารถจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้าในทุกมิติได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างภาษี และระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ รัฐสวัสดิการในบริบทไทยควรพัฒนาในลักษณะของรัฐสวัสดิการแบบผสม ซึ่งผสมผสานระหว่างมาตรการช่วยเหลือเชิงรายได้ขั้นต่ำกับมาตรการพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในทางปฏิบัติ รัฐอาจใช้แนวทางช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ว่างงานระยะยาว พร้อมกับสนับสนุนการเข้าถึงตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพ และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้สอดคล้องกับประสบการณ์ของหลายประเทศกำลังพัฒนาในเอเชีย ที่เน้นสร้างรัฐสวัสดิการในลักษณะที่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของตนเอง

3. เทคโนโลยีภาครัฐต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมในการเข้าถึง แม้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสวัสดิการจะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรองและลดต้นทุนการดำเนินงาน แต่พบว่าประชาชนจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านดิจิทัล อาจไม่สามารถเข้าถึงบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างเต็มที่ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ เทคโนโลยีในนโยบายสาธารณะต้องถูกออกแบบบนพื้นฐานของความเป็นธรรมในการเข้าถึง รัฐควรออกแบบ e-Government ที่มีหลายช่องทางบริการ (Multi-

channel access) เช่น มีทั้งแอปพลิเคชันออนไลน์และจุดบริการแบบออฟไลน์ในชุมชน มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในพื้นที่ และจัดทำคู่มือการใช้บริการในรูปแบบที่เข้าใจง่าย การสร้างระบบดิจิทัลที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง จะช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี (Digital divide) และทำให้นโยบายสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

4. การกำหนดนโยบายสาธารณะต้องอิงข้อมูลและการประเมินผลเชิงประจักษ์ (Evidence-based & Participatory Policy) นโยบายที่ยั่งยืนต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวัดความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลจริง และการมีส่วนร่วมจากประชาชน รัฐควรส่งเสริมระบบติดตามผลและประเมินผลนโยบายโดยอิสระ เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินนโยบาย ทั้งในด้านการออกแบบ กลไกการปฏิบัติ และการตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ และเพิ่มคุณภาพของนโยบายในระยะยาว

สามารถสรุปเป็นผังความคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การพัฒนานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

สรุป

ผลกระทบของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระบบการบริหารจัดการ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบนโยบายสวัสดิการที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยเฉพาะในยุคที่ความเหลื่อมล้ำและปัญหาความยากจนยังเป็นความท้าทายที่รัฐต้องเผชิญอย่างต่อเนื่อง จากการสังเคราะห์ผลการศึกษานี้ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีนัยสำคัญต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อความยั่งยืนได้ 4 ประการ ประการแรก นโยบายด้านสวัสดิการที่เน้นการแจกจ่ายทรัพยากรหรือเงินช่วยเหลือจำเป็นต้องดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างศักยภาพของประชาชนอย่างเป็นระบบ แม้ว่าการให้เงินสนับสนุนในลักษณะบัตรสวัสดิการจะสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในระยะสั้นได้ แต่หากปราศจากการเชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะอาชีพ การสนับสนุนสินเชื่อรายย่อย หรือการสร้างโอกาส

ทางเศรษฐกิจในระดับชุมชน ก็อาจทำให้ผู้รับสิทธิเกิดภาวะพึ่งพารัฐอย่างถาวร อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การออกแบบนโยบายในอนาคตควรเน้นแนวทางแบบบูรณาการ ที่ไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือ แต่ยังสนับสนุนการพึ่งพาตนเองผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ประการที่สอง รัฐสวัสดิการในบริบทของประเทศไทยควรพัฒนาไปในทิศทางของ “รัฐสวัสดิการแบบผสม” (Hybrid Welfare State) กล่าวคือ เป็นการผสมผสานระหว่างมาตรการช่วยเหลือเชิงรายได้ขั้นต่ำแก่กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ว่างงานระยะยาว กับมาตรการที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพของประชาชนในระยะยาว ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน แนวคิดนี้เหมาะสมกับประเทศที่อยู่ระหว่างการพัฒนาอย่างไทย ที่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างภาษี และโครงสร้างพื้นฐานด้านสังคม การดำเนินนโยบายในลักษณะนี้จึงเป็นแนวทางที่สมดุลระหว่าง “การเยียวยา” กับ “การสร้างโอกาส” ประการที่สาม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสวัสดิการ แม้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการดำเนินงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมในการเข้าถึงด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ที่ไม่มีทักษะดิจิทัล ซึ่งมักประสบปัญหาในการเข้าถึงบริการผ่านระบบออนไลน์ องค์ความรู้ที่ได้คือ เทคโนโลยีในภาครัฐต้องถูกออกแบบอย่างรอบด้าน โดยให้บริการผ่านหลายช่องทาง และต้องมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย มีเจ้าหน้าที่ประจำพื้นที่ให้คำปรึกษา และมีมาตรการรองรับสำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีไม่ได้ เพื่อให้ e-Government เป็นเครื่องมือที่เพิ่มความเท่าเทียม แทนที่จะกลายเป็นช่องทางที่เพิ่มความเหลื่อมล้ำ ประการสุดท้าย การกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการประเมินผลเชิงประจักษ์อย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญคือต้องเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ทั้งในด้านการออกแบบ การดำเนินการ และการตรวจสอบ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะช่วยสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และทำให้นโยบายตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้อย่างตรงจุด ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participatory Policy) และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การออกแบบนโยบายสวัสดิการในบริบทไทยควรเคลื่อนจากการเป็น “นโยบายช่วยเหลือแบบให้เปล่า” ไปสู่การเป็น “นโยบายเสริมสร้างศักยภาพ” ที่มีฐานคิดจากข้อมูลจริง ความเท่าเทียมในการเข้าถึง และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบรัฐสวัสดิการที่ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2565). ข้อมูลสรุปโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ. สืบค้นจาก <https://www.mof.go.th>.
- กระทรวงการคลัง. (2565). รายงานประจำปี กระทรวงการคลัง 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2564). การสร้างอนาคตประเทศไทยด้วยนโยบายสาธารณะเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2565). ประชาชนนิยมกับรัฐสวัสดิการไทย: กรณีศึกษาโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15(1), 45–67.
- ปณิธาน วัฒนายากร. (2565). ความมั่นคงและนโยบายสาธารณะในโลกยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรชัย ภู่งษ์. (2562). ผลกระทบของบัตรสวัสดิการแห่งรัฐต่อคุณภาพชีวิตของผู้มีรายได้น้อยในจังหวัดชัยภูมิ. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, 6(2), 80–95.
- พวงทอง ภาวครพันธ์. (2563). รัฐกับความทรงจำ: นโยบาย ประวัติศาสตร์ และอำนาจทางวาทกรรมในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: ฟาเดียวกัน.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 6 เมษายน 2560.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2566). รายงานนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2566). รายงานผลการดำเนินงานโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ **ปีงบประมาณ 2566**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2566). รายงานผลการดำเนินงานบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ. สืบค้นจาก <https://www.fpo.go.th>.
- สุรศักดิ์ ศรีอรุณ. (2564). นโยบายสวัสดิการแห่งรัฐในยุคดิจิทัล: ความท้าทายและข้อเสนอแนะ. **วารสารนโยบายและการบริหาร**, 10(2), 22–38.
- Bacchi, C. (2016). **Analysing policy: What's the problem represented to be?** Pearson Higher Education AU.
- Barr, N. (2012). **Economics of the welfare state** (5th ed.). Oxford University Press.
- Birkland, T. A. (2019). **An introduction to the policy process: Theories, concepts, and models of public policy making** (4th ed.). Routledge.
- Brewer, M., Joyce, R., Waters, T., & Woods, J. (2019). **Universal Credit and its impact on household incomes: An update**. Institute for Fiscal Studies. <https://ifs.org.uk>.
- Fischer, F. (2020). **Politics, values, and public policy: The problem of methodology**. Routledge.
- Hill, M., & Hupe, P. (2021). **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance** (4th ed.). Sage.
- Hoynes, H. W., & Schanzenbach, D. W. (2016). **U.S. Food and Nutrition Programs**. In R. A. Moffitt (Ed.), *Economics of means-tested transfer programs in the United States* (Vol. 1, pp. 219–301). University of Chicago Press.
- OECD. (2020). **Building a whole-of-government approach to long-term strategic planning**. OECD Publishing.
- Sabatier, P. A., & Weible, C. M. (Eds.). (2014). **Theories of the policy process** (3rd ed.). Westview Press.
- Sen, A. (1999). **Development as freedom**. Oxford University Press.
- Titmuss, R. M. (1974). **Social policy: An introduction**. Allen & Unwin.
- UK Government. (2022). **Universal Credit: How it works**. Department for Work and Pensions. <https://www.gov.uk/universal-credit>.



- United Nations. (2015). **Sustainable development goals**. <https://sdgs.un.org/goals>.
- USDA. (2021). **Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP): Annual report**. U.S. Department of Agriculture. <https://www.fns.usda.gov/snap>.
- World Bank. (2020). **Thailand economic monitor: Inequality, opportunity and human capital**. <https://documents.worldbank.org>.
- World Bank. (2021). **Data for Better Lives: World Development Report 2021**. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>.

ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือน-ตาควาย พนมดงรัก
ประเทศไทย: ต้นแบบแนวคิด เพื่อการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน

Designing a Tourist Information Center for the Ta Muen - Ta Khwai Prasat Group,
Phanom Dong Rak, Thailand: A conceptual Model for Sustainable Historical Tourism

วันชัย แก้วไทรสุน

อาจารย์ประจำคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Wanchai Kaewsaisoon

Doctor of Fine and Applied Arts Bangkokthonburi University, Thailand

Email: visa6696@gmail.com

รับบทความ: 10 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 8 พฤศจิกายน 2568; ตอรับบทความ: 24 พฤศจิกายน 2568

Received: August 10, 2025; Revised: November 8, 2025; Accepted: November 24, 2025

บทคัดย่อ

บทความเชิงแนวคิดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลอง “ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยว สำหรับกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ในอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์” เพื่อหนุนเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์อย่างยั่งยืน โดยใช้การทบทวนวรรณกรรมและการสังเคราะห์ กรณีศึกษาศูนย์นักท่องเที่ยวในบริบทไทยและต่างประเทศ ข้อเสนอประกอบด้วย 1) โครงสร้างกำกับดูแลแบบพหุภาคีในการรับผิดชอบ เช่น กรมศิลปากร การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อำเภอพนมดงรัก หรือหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เกณฑ์เลือกตำแหน่งที่ตั้ง ที่ให้น้ำหนักการเข้าถึงและความปลอดภัยของแนวชายแดน ตำแหน่งของศูนย์ข้อมูลอยู่ในพื้นที่พนมดงรัก ควรตั้งให้อยู่ใกล้กับกลุ่มปราสาทตาเมือน ซึ่งปัจจุบันมีเส้นทางสัญจรที่สะดวกกว่า อีกทั้งพื้นที่ปราสาทตาเมือนเป็นกลุ่มปราสาทที่มีจำนวนปราสาทมากกว่าปราสาทตาควาย ซึ่งตั้งอยู่โดดเดี่ยวจำนวนหลังเดียว 3) เนื้อหาและคุณค่าในศูนย์ข้อมูลจะต้องมีองค์ประกอบที่เรียงความสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลประวัติศาสตร์ของพื้นที่ศึกษาตั้งแต่เริ่มมีการสร้างปราสาทเกิดขึ้น ข้อมูลการดูแลรักษาพื้นที่ทางฝ่ายทหารที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ข้อมูลการอนุรักษ์ปราสาท การบูรณะซ่อมแซม ข้อมูลทางศิลปะ ข้อมูลเหล่านี้ควรนำเสนอทั้งภาพ 2 มิติและ 3 มิติ ภาพเสมือนจริง โดยข้อมูลเกี่ยวกับภาพเสมือนจริงนี้ อาจเป็นการแก้ปัญหาความปลอดภัยในการเข้าพื้นที่จริงบางพื้นที่บางครั้ง บางเวลาอาจเกิดปัญหากับประเทศเพื่อนบ้าน 4) การจัดการสถานที่บริการให้กับนักท่องเที่ยว อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ความพึงพอใจ ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ประชาชนในชาติมีส่วนร่วมและสามารถประเมินซ้ำได้อย่างเป็นวัฏจักรทั้งนี้แบบจำลองสามารถประยุกต์สู่แหล่งมรดกชายแดนอื่นได้

คำสำคัญ : ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยว; กลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย; อำเภอพนมดงรัก; การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์; ความยั่งยืน

Abstract

This conceptual paper aims to develop a model. “Designing a Tourist Information Center for the Ta Muen - Ta Khwai Prasat Group, Phanom Dong Rak, Thailand: A conceptual Model for Sustainable Historical Tourism.” Using literature review and synthesis. Case studies

of tourist centers in Thai and international contexts Offer includes 1) Multilateral governance structure for accountability such as the Fine Arts Department Tourism Authority of Thailand Phanom Dong Rak District or Subdistrict Administrative Organization agencies 2) Criteria for choosing a location That gives weight to the accessibility and security of the border. The location of the data center is in the Phanom Dong Rak area. Should be located near the Prasat Ta Muen group. Currently there are more convenient travel routes. In addition, the area of Prasat Ta Muen is a group of castles with more castles than Prasat Ta Khwai, which is located alone. 3) The content and value of the information center must include important elements, including historical information of the study area since the beginning of the castle's construction, Information on maintenance of military areas involved in the area, Castle conservation information restoration, artistic information. This information should present both 2D and 3D virtual images. By information about this virtual image, it may solve the problem of insecurity in entering certain real areas sometimes. Sometimes there may be problems with neighboring countries. 4. Management of service locations for tourists which creates knowledge Understanding the value of cultural heritage, satisfaction, and a better economic community The people of the nation are involved and can re-evaluate on a cyclical basis. The model can be applied to other border heritage sites.

Keywords: Tourist Information Center; Prasat Ta Muen and Prasat Ta Khwai Group; Phanom Dong Rak District; Historical Tourism; Sustainable Tourism

บทนำ

พื้นที่กลุ่มปราสาทตาเมือนซึ่งประกอบไปด้วย ปราสาทตาเมือน ปราสาทตาเมือนโต๊ด ปราสาทตาเมือนธม ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลตาเมียง และปราสาทตาควายตั้งในพื้นที่ตำบลบักได ทั้งหมดอยู่ในเขตปกครองของอำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ สภาพปัจจุบันยังไม่มีศูนย์ข้อมูลที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของปราสาทแต่ละแห่ง ไม่มีการนำเสนอข้อมูลรูปแบบทางศิลปะของปราสาท ความสำคัญของปราสาท และประวัติเกี่ยวกับการอนุรักษ์ที่มีการอนุรักษ์บูรณะปราสาท ประกอบกับตั้งแต่เริ่มมีการขึ้นทะเบียนโบราณสถานแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม ปีพ.ศ. 2478 (กองโบราณคดี กรมศิลปากร, 2538) ที่ผ่าน มา เป็นช่วงเวลาที่เริ่มต้นมีการจัดการในมรดกทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น จวบถึงเดือนมิถุนายน ปีพ.ศ. 2568 เป็นต้นมา มีนักท่องเที่ยวเข้ามาชมปราสาทกลุ่มตาเมือนและปราสาทตาควาย เป็นจำนวนมากด้วยกรณีเกิด ปัญหาเส้นเขตแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวจากเหตุการณ์ปัญหาเส้นเขตแดนเป็นจำนวนมาก ทำให้การเดินทางสัญจรติดขัด จากการสังเกตในการลงพื้นที่ของผู้เขียนพบว่า ปัญหาการรับรู้ข้อมูลของนักท่องเที่ยวอาจมีการรับรู้ทางข่าวสาร ในระบบออนไลน์ทางเครื่องมือสื่อสารส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้น ข้อมูลดังกล่าวอาจยังไม่ครบถ้วนกระจ่างชัด หรือตอบโจทย์ความต้องการข้อมูลของนักท่องเที่ยวที่ไม่เพียงพอ ค้นหาไม่พบ ต้องใช้เวลาสืบค้นนาน นอกจากนั้นโบราณวัตถุที่พบในกลุ่มปราสาท มีการจัดแสดงในพื้นที่ห่างไกลจากกัน นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่อาจไม่ทราบว่ามีโบราณวัตถุที่พบในการเก็บรักษาไว้อยู่ บางชิ้นยัง

อยู่ต่างประเทศ ถ้านักท่องเที่ยวต้องการทราบข้อมูลของทางราชการอาจต้องเดินทางเข้าตัวจังหวัด เพื่อเดินทางมายังพิพิธภัณฑ์แห่งชาติสุรินทร์ ซึ่งมีเอกสารข้อมูลของกลุ่มปราสาทที่พิมพ์แจกเผยแพร่เป็นเอกสาร โบรชัวร์ (สำนักศิลปากรที่ 12 นครราชสีมา) นอกจากนี้บริเวณพื้นที่ศึกษาของกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ปัจจุบันเกิดผลกระทบหลาย ๆ อย่างตามมา อาทิเช่น นักท่องเที่ยวเสียเวลากับการสัญจรในการขับรถเข้ามาท่องเที่ยว การสัญจรติดขัด ไม่มีที่จอดรถ ไม่ทราบถึงแนวทางการจอดรถ เมื่อจอดรถแล้วส่งผลบดบังทัศนียภาพของโบราณสถาน ไม่ทราบถึงระเบียบในการเข้าชม จุดพักรถ จุดให้บริการต่าง ๆ รวมทั้งห้องน้ำ ร้านค้า รวมไปถึงร้านจำหน่ายอาหาร และที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาของประเทศเพื่อนบ้านที่ทำให้เกิดการปิดแหล่งพื้นที่ศึกษาตั้งแต่ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นมา จากนั้นทำให้ประเทศไทยมีการสูญเสียทหารกล้าในการรักษาพื้นที่ศึกษา ปัญหาทั้งหลายเหล่านี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องรวบรวมข้อมูลไว้ในศูนย์ข้อมูล เพื่อให้อนุชนรุ่นหลังได้เห็นภาพทราบข้อมูล อันเป็นพื้นฐานต่อการรักษาโบราณสถานในแผ่นดินประเทศไทยไว้ ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจะแก้ไขได้เบื้องต้น การเพิ่มเติมผลการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงผลงานวิจัยสนับสนุนการมีศูนย์ข้อมูลสำหรับบริการนักท่องเที่ยวได้ ภายในศูนย์ประกอบไปด้วย ด้านวิชาการ ด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการ มีการวางแผนจัดทำศูนย์ข้อมูลในระหว่างที่ปิดพื้นที่ข้อมูลด้านการเกี่ยวกับการต่อสู้อุบัติการณ์พื้นที่การเสียดสของทหารกล้า และเมื่อเหตุการณ์ในพื้นที่ศึกษาสงบลง มีการเปิดพื้นที่ท่องเที่ยวแล้ว ก็จะทำให้นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจกับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มากขึ้น ทั้งองค์ความรู้ทางวิชาการ การเสียดสของทหารกล้า ส่งผลให้นักท่องเที่ยวทั่วไป นักเรียนเยาวชน ประชาชนในพื้นที่ มีความตระหนักหวงแหนในมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ ชุมชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมและมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เกิดเส้นทางท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่มีคุณภาพ เป็นตัวอย่างให้กับการท่องเที่ยวแหล่งพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ชายแดน



แผนภาพที่ 1 แสดงปัญหาการเดินทางเข้าชม
กลุ่มปราสาทตาเมือน

ที่มา : ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568



แผนภาพที่ 2 โบรชัวร์แนะนำกลุ่มปราสาทตาเมือน

ที่มา : สำนักศิลปากรที่ 12 นครราชสีมา

บททวนวรรณกรรม

1. ศูนย์ข้อมูล / ศูนย์บริการข้อมูล / ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

แนวความคิดเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูล หรือศูนย์บริการข้อมูล หรือศูนย์บริการนักท่องเที่ยวหรือศูนย์นักท่องเที่ยวหรือศูนย์ข้อมูลนักท่องเที่ยว ศูนย์ดังกล่าวเป็นสถานที่ทางกายภาพที่ให้ข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว ตัวอย่างศูนย์บริการนักท่องเที่ยว (Visitor Center) ของอุทยานแห่งชาติ เป็นจุดให้บริการนักท่องเที่ยว เมื่อไปถึงอุทยานแห่งชาติ นักท่องเที่ยวควรเข้าไปในศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ซึ่งภายในจะมีการจัดแสดงนิทรรศการ

หรือเรื่องราวที่น่าสนใจของอุทยานแห่งชาติ เพื่อเป็นความรู้ก่อนเดินทางท่องเที่ยวยังจุดต่างๆ ซึ่งที่นี่ยังจะเป็นจุดบริการด้านข้อมูล การติดต่อเรื่องบ้านพัก เต้นท์ สถานที่กางเต็นท์หรือจะติดต่อเจ้าหน้าที่นำทางในการเดินป่า หรือเรื่องอื่น ๆ ล้วนจะต้องประสานงาน ณ จุดนี้ ดังนั้นจึงบอกได้ว่าศูนย์บริการนักท่องเที่ยว คือหนึ่งในหัวใจหลักของการให้บริการด้านข้อมูล (สำนักอุทยานแห่งชาติ, 2019)

ศูนย์ข้อมูลในความรับผิดชอบของกรมศิลปากร ซึ่งจะจัดตั้งไว้ในพื้นที่ประวัติศาสตร์ ส่วนศูนย์ข้อมูลที่ขึ้นตรงต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่จะจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ตัวจังหวัดนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์นำเสนอแนวคิด ดังนี้

1.1 รูปแบบของศูนย์ข้อมูลที่อยู่ในความดูแลของกรมศิลปากร ที่จัดสร้างตั้งอยู่ในพื้นที่ประวัติศาสตร์ เช่น ศูนย์บริการข้อมูลอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ใช้ชื่อว่า “ศูนย์ข้อมูลการอนุรักษ์นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา” โดยในศูนย์แห่งนี้จัดเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการทางวิชาการด้านการอนุรักษ์โบราณสถาน ในศูนย์ข้อมูลมีการจัดแสดงนิทรรศการ 5 ส่วน ได้แก่ เรื่องมรดกโลก, ประวัติการอนุรักษ์โบราณสถาน, นครประวัติศาสตร์กับการอนุรักษ์และพัฒนา, งานอนุรักษ์ประเภทต่างๆ และนครประวัติศาสตร์กับการพัฒนาในอนาคต โดยใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย ศูนย์ข้อมูลตั้งอยู่ในบริเวณสำนักงานอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา (กลุ่มเผยแพร่กรมศิลปากร, 2562) โดยจากการสำรวจพื้นที่ของผู้เขียน ข้อมูลที่จัดแสดงเน้นเนื้อหาทางวิชาการมีภาพถ่าย การจำลองภาพ 3 มิติ การนำเสนอที่น่าสนใจ พื้นที่จัดแสดงในอาคารชั้นเดียวภายในพื้นที่จัดแสดงบริการเครื่องปรับอากาศเย็นสบาย แต่ศูนย์ข้อมูลตั้งอยู่ในบริเวณสำนักงานอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ซึ่งอาคารสำนักงานคับแคบ ทำให้นักท่องเที่ยวเข้าชมศูนย์ได้ยาก ยังมีการประชาสัมพันธ์น้อยแล้ว นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะไม่ทราบว่ามีศูนย์อยู่ในพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์

1.2 ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย เป็นอาคารทรงไทยสถาปัตยกรรมแบบสุโขทัย อยู่ใกล้วัดพระพายหลวง ภายในอาคารเป็นศูนย์ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวชมอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย รวมทั้งจัดแสดงแบบจำลองของโบราณสถานต่าง ๆ ในเขตเมืองเก่าสุโขทัย นักท่องเที่ยวควรเริ่มต้นชมอุทยานฯ จากจุดนี้เพื่อจะได้เห็นภาพรวมของสุโขทัยในอดีต (อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย, 2561) การใช้ชื่อว่า “ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย” สังกัดกรมศิลปากร ความแตกต่างของศูนย์ทั้งสองแห่งที่กล่าวมา ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย จะเข้าถึงกับนักท่องเที่ยวได้ดีกว่า ไม่ได้เน้นข้อมูลทางวิชาการอย่างเดียว มีการบริการนำเสนอสเส้นทางท่องเที่ยวของสุโขทัยได้มากกว่าศูนย์ข้อมูลที่พระนครศรีอยุธยา จากการสำรวจตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์บริการนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย เป็นอาคารที่ตั้งห่างออกไปจากทางเข้าอุทยานหลัก ซึ่งนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาจากกรุงเทพมหานคร หรือมาตามเส้นทางจังหวัดกำแพงเพชร จะพลาดโอกาสเข้าชมศูนย์นี้ โดยส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวจะเข้าประตูหลักด้านหน้าเพื่อเข้าอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัยเป็นส่วนใหญ่

1.3 รูปแบบของศูนย์ข้อมูลในความดูแลของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ใช้ชื่อว่า “ศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา” อยู่บริเวณอาคารศาลากลางจังหวัดหลังเก่าชั้นล่าง ด้านหน้าปีกขวา เป็นศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ให้บริการข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยว ชื่นชม จัดเป็น “หอนิทรรศการประวัติศาสตร์อยุธยา” จัดแสดงเรื่องเกี่ยวกับวัดต่างๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเพณีต่าง ๆ อยุธยา มรดกโลก ท่องเที่ยวเมืองอยุธยา ศิลปกรรมแห่งอาณาจักรอยุธยา วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ข้อมูลท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2551) ในพื้นที่ศูนย์อยุธยา มีการจัดบริเวณพื้นที่จอดรถ ห้องน้ำ บริการให้กับนักท่องเที่ยว

การเข้าชมในศูนย์ท่องเที่ยวไม่เก็บค่าใช้จ่ายในการเข้าชมนิทรรศการ ศูนย์ท่องเที่ยวมีพื้นที่ขนาดใหญ่ที่ใช้อาคารศาลากลางเก่าจัดตั้งเป็นศูนย์ ให้ความสำคัญกับการที่มีอุทยานประวัติศาสตร์ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่นักท่องเที่ยวเดินทางมาจากภาคเหนือ หรือมาจากกรุงเทพมหานคร ที่มาตามถนนสายเอเชีย ซึ่งนักท่องเที่ยวจะถึงศูนย์อยู่ชุกก่อนการเข้าชมวัดที่สำคัญต้น ๆ ก่อน

นอกจากนี้ศูนย์ข้อมูลของกรมศิลปากร จะจัดตั้งไว้อยู่ในพื้นที่ประวัติศาสตร์เป็นหลักตามที่ยกตัวอย่าง และยังมีตัวอย่างจัดตั้งตามอุทยานประวัติศาสตร์โดยทั่วไป เช่นอุทยานประวัติศาสตร์พิมาย อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง (ปัจจุบันยังปิดซ่อมอยู่จากผลจากภัยธรรมชาติ) ศูนย์บริการข้อมูลสตีกกักรม ศูนย์บริการข้อมูลปราสาทเมืองต่ำ ศูนย์ข้อมูลอุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร เป็นต้น ส่วนศูนย์ท่องเที่ยวในความดูแลของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จะจัดตั้งอยู่ในตัวจังหวัด เช่นศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวเชียงใหม่ จัดตั้งอยู่ในสำนักงานการท่องเที่ยว และในช่วงเทศกาลท่องเที่ยวมีการจัดศูนย์บริการตามแหล่งท่องเที่ยว ตามสนามบิน เป็นต้น การมีศูนย์บริการนักท่องเที่ยวจะเป็นเครื่องมือในการสร้างการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชม (Micaela Pacheco, 2018) เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน

1.4 ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ในที่นี้ผู้เขียนได้สำรวจศูนย์ข้อมูลใน หมี่เซิน หุบเขาอันศักดิ์สิทธิ์ เมืองดานัง สาธารณรัฐเวียดนาม โดยศูนย์ข้อมูลจะต้องอยู่ทางเข้าอุทยานประวัติศาสตร์ภายในจัดแสดงเนื้อหาเกี่ยวกับพื้นที่ โดยมีโบราณวัตถุของพื้นที่ร่วมจัดแสดง การบริการสาธารณูปโภค เนื่องจากหมี่เซินได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก จึงมีส่วนบริการไว้พร้อม ส่วนศูนย์บริการข้อมูลถ้ำทวนหวง สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภาพจิตรกรรม และประติมากรรมเขียนสี ทางارجังไม่อนุญาตให้ถ่ายภาพ จึงมีการสร้างภาพ 3 มิติ การจำลองเหมือนจริงให้นักท่องเที่ยวชม และการสร้างภาพเสมือนจริงที่ผู้ชมไม่สามารถชมของจริงได้ชัดเจน โดยจัดสร้างเป็นห้องภาพยนตร์โดยเฉพาะ แต่ก็ไม่อนุญาตให้นักท่องเที่ยวถ่ายภาพ

2. การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Tourism) คือการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และโบราณคดี เพื่อศึกษาเรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอดีต โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์และการรักษาแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีนักวิชาการเสนอแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

Goeldner, C., & Ritchie, B (2009) ให้ความหมายท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ หมายถึงการท่องเที่ยวเพื่อการเที่ยวชมที่เน้นการศึกษาความเจริญรุ่งเรืองในอดีตเช่น กรุงโรม อียิปต์และกรีซ รวมถึงอนุสาวรีย์หรือการเยี่ยมชมโบสถ์และวิหาร

ราณี อธิชัยกุล (2557) กล่าวว่า การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์จัดให้อยู่ในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย แบ่งรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยแบ่งตามความสนใจของนักท่องเที่ยวได้แก่ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยววัฒนธรรมและประเพณี การท่องเที่ยววิถีชีวิตความเป็นอยู่ในชนบท และการท่องเที่ยวเพื่อการศึกษาหรือการเรียนรู้วัฒนธรรม โดยให้ความหมายการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ว่า เป็นการเดินทางไปยังแหล่งโบราณคดีและประวัติศาสตร์ นักท่องเที่ยวจะได้รับความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ โบราณคดีและสถาปัตยกรรมในท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มีจำนวนมาก เช่นอุทยานประวัติศาสตร์ แหล่งประวัติศาสตร์ ปราสาทพระราชวัง อนุสรณ์สถาน ศาลวีรชน ชุมชนโบราณ พิพิธภัณฑสถานประวัติศาสตร์ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2544)

การท่องเที่ยวชมกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย จึงจัดเป็นการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ซึ่งจะเป็นการท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ของสถาปัตยกรรม ศิลปะขอม หรือศิลปะเขมรโบราณในประเทศไทย (สุภัทรดิศ ดิศกุล, 2539) และในเหตุการณ์เรื่องเส้นเขตแดนเป็นเรื่องที่นักท่องเที่ยวจะให้ความสนใจในการเดินทางมาท่องเที่ยว ซึ่งกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย จึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกับพื้นที่อื่น ๆ ด้วยเพราะมีลักษณะพิเศษที่ตัวปราสาทนั้นอยู่ในพื้นที่ใกล้ชายแดน บางครั้งยังมีปัญหาเรื่องเขตชายแดนอยู่ ซึ่งผู้เขียนมีแนวคิดไว้ในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ยังจะต้องมีความจำเป็นที่จะต้องมีส่วนข้อมูลบริการให้กับนักท่องเที่ยว ก่อนที่จะเข้าชมในพื้นที่ประวัติศาสตร์ ที่จะบริการให้นักท่องเที่ยวได้รับความปลอดภัย ได้รับความรู้ มีความสุขในการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

3. กลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย เป็นอาคารสถาปัตยกรรมทางประวัติศาสตร์ที่เป็นหัวใจหลักในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ดังนั้นประเด็นข้อมูลทางประวัติศาสตร์ รูปแบบทางศิลปกรรม ที่จะต้องนำจัดบริการให้นักท่องเที่ยวรับทราบ โดยผู้เขียนขอนำข้อมูลมาเป็นตัวอย่างโดยสังเขปดังนี้

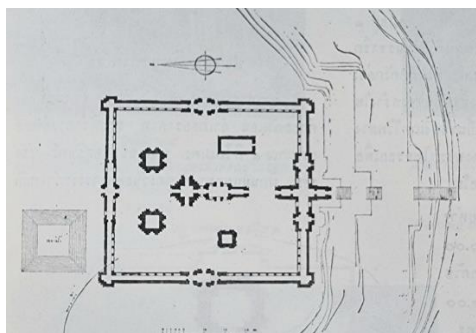
3.1 กลุ่มปราสาทตาเมือน ประกอบไปด้วยปราสาทตาเมือนธม ปราสาทตาเมือนโต๊ดและปราสาทตาเมือน รวม 3 แห่ง ตั้งอยู่ห่างกันเป็นระยะ

3.1.1 ปราสาทตาเมือนธมตั้งอยู่ใกล้ชายแดนมากที่สุด มีหลักฐานแสดงถึงความเก่าแก่มากที่สุด โดยพบข้อความจารึกตาเมือนธม 1 เขียนอยู่บนพื้นหินธรรมชาติที่ลานปราสาทด้วยอักษร ปัลลวะ ภาษาสันสกฤต ที่มีอายุราวพุทธศตวรรษที่ 12 (ก่องแก้ว วีระประจักษ์, 2551) เนื้อความระบุถึงความเชื่อทางศาสนาพราหมณ์และการบูชาองค์พระศิวะ และมีจารึกที่มีการใช้พื้นที่แห่งนี้ต่อเนื่องมา พบหลักฐานในจารึกตาเมือน 9 ในรัชกาลของพระเจ้าชัยวรมันที่ 3 (พ.ศ. 1393 – 1420) ข้อความเป็นการชี้แจงที่ดินของศาสนสถานตามทิศต่างๆ (เชอเม แก้วคล้าย, 2542) เป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้สอยพื้นที่ปราสาทตาเมือนธมเรื่อยมา



แผนภาพที่ 3 ภาพสำเนาจารึกตาเมือนธม 1 กล่าวถึงการใช้พื้นที่
ที่มา : ศูนย์มานุษยวิทยาสลิด (องค์การมหาชน). 2550

รูปแบบทางศิลปกรรม ตัวปราสาทมีรูปแบบศิลปะขอมสมัยบาปวน ซึ่งก็เป็นหลักฐานของการใช้พื้นที่ปราสาทในช่วงสมัยนี้ ประกอบกับมีการพบหลักฐานประติมากรรมที่มีรูปแบบศิลปะขอมสมัยนครวัด มีการสร้างปราสาทตาเมือนโต๊ด ปราสาทตาเมือน สนับสนุนให้มีความสำคัญพื้นที่แห่งนี้อีกด้วย วัสดุใช้หินทราย ในการก่อสร้าง สร้างบนพื้นของภูเขาโดยการปรับพื้นที่เพื่อการสร้าง มีบันไดขึ้นทางทิศใต้ ปราสาทมีระเบียงคด ล้อมรอบ ภายในระเบียงคดมีปราสาทประธานและปราสาทผ่านการบูรณะโดยหน่วยศิลปากรที่ 10 นครราชสีมาแล้ว



แผนภาพที่ 4 แผนผังปราสาทตาเมือนธม

ที่มา : รายงานการสำรวจจุดแต่งโบราณวัตถุสถานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค 2 พ.ศ. 2503-2504, หน้า 21



แผนภาพที่ 5 ปราสาทตาเมือนธม

ที่มา : ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568

โบราณวัตถุที่จัดแสดงในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสุรินทร์ เป็นโบราณวัตถุที่พบที่ปราสาทตาเมือนธม ตัวอย่างได้แก่ จารึกปราสาทตาเมือนธม ประติมากรรมรูปบุคคล พระพิฆเนศวร ประติมากรรมรูปสิงห์ ท่อโสมสูตร อายุช่วงสมัยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงศิลปะขอมสมัยบาปวน -นครวัด (ราวปลายพุทธศตวรรษที่ 16 - ต้นพุทธศตวรรษที่ 17) ตัวอย่างเช่น จารึกตาเมือนธมหลักที่ ท่อโสมสูตร รูปพระพิฆเนศวร รูปสิงห์ ส่วนประติมากรรมรูปบุคคล จัดอยู่ในช่วงสมัยพุทธศตวรรษที่ 17 ศิลปะขอมนครวัด



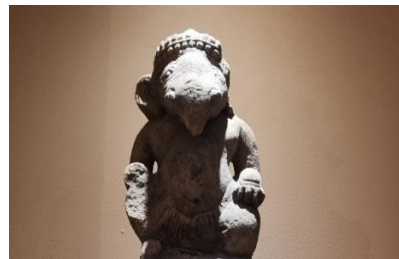
แผนภาพที่ 6 จารึกตาเมือนธม 5

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย
เมื่อ 11 ก.ค. 2568



แผนภาพที่ 7 ท่อโสมสูตร

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย
เมื่อ 11 ก.ค. 2568



ภาพที่ 8 พระพิฆเนศวร ศิลปะขอม
สมัยบาปวน -นครวัด

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย
เมื่อ 11 ก.ค. 2568

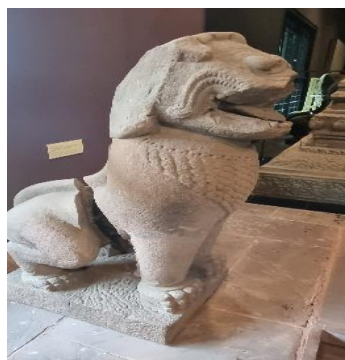


แผนภาพที่ 9 รูปบุรุษ

ศิลปะสมัยนครวัด

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย

เมื่อ 11 ก.ค. 2568



แผนภาพที่ 10 ประติมากรรมรูป

สิงห์ ศิลปะขอมบาปวน-นครวัด

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย

เมื่อ 11 ก.ค. 2568



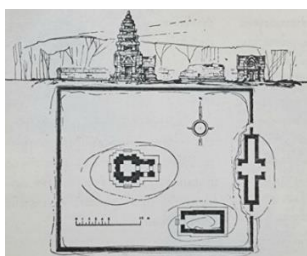
แผนภาพที่ 11 ชิ้นส่วนใบหน้า

บุรุษ สำริด

ที่มา : ผู้เขียนถ่าย

เมื่อ 11 ก.ค. 2568

3.1.2 ปราสาทตาเมือนโต๊ดเป็นอโรคยาศาลคือ โรงพยาบาล ตามหลักฐานในสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 พบจารึกที่ปราสาทพระขรรค์ กล่าวถึงพระองค์โปรดให้สร้าง อโรคยาศาลา 102 แห่ง รูปแบบทางศิลปกรรม เป็นปราสาทที่ก่อด้วยศิลาแลง มีกำแพงล้อมรอบ มีสระน้ำอยู่ทางทิศเหนือ ตัวปราสาทหันหน้าไปทางทิศตะวันออก ภายในยังมีบรรณาลัยอาคารเก็บคัมภีร์ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้



แผนภาพที่ 12 แผนผังปราสาทตาเมือนโต๊ด

ที่มา : รายงานการสำรวจชุดแต่งโบราณวัตถุสถานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค 2 พ.ศ. 2503-2504



แผนภาพที่ 13 ปราสาทตาเมือนโต๊ด

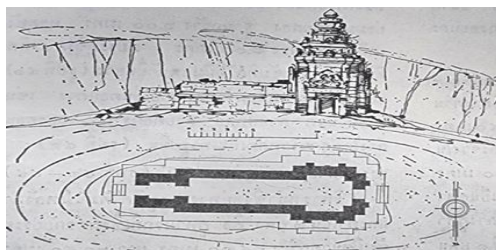
ที่มา: ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568

3.1.3 ปราสาทตาเมือนนี้มีอีกชื่อหนึ่งเรียกว่า ปราสาทบายกริม หรือ นิมานกรรม ที่สร้างด้วยศิลาแลง ชาวสุรินทร์เรียกว่า หมอบายกริม หมายถึงหินข้าวตาก แต่ในจารึกเรียกว่า อักคิศาตา (บุญเรือง คัชมาย์, 2551)

ปราสาทตาเมือนเป็นที่พักคนเดินทาง เรียกว่า “อักคิศาตา” หรือเรือนมีไฟ มีหลักฐานในจารึก K 116 กล่าวถึงพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 โปรดให้สร้างอักคิศาตา 121 แห่งจากเมืองพระนคร (นครธม) ไปยังจามปา และไปยังเมืองพิมาย (วิมาเยปุระ) โดยกลุ่มปราสาทตาเมือนเป็นเส้นทางสู่ปราสาทพิมาย

รูปแบบทางศิลปกรรม เป็นอาคารสี่เหลี่ยมผืนผ้าหันหน้าไปทางทิศตะวันออก มีการเจาะช่องประตูและหน้าต่าง ประตูทางเข้าทิศตะวันออกและทิศตะวันตก หน้าต่างเจาะช่องที่ผนังทิศใต้ 5 ช่อง วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างเป็นศิลาแลง ส่วนที่เป็นเสาประดับกรอบประตู เสากรอบประตู ทับหลัง และกรอบหน้าต่างเป็นหินทราย ส่วนที่อยู่ภายในด้านในสุดของทิศตะวันออก พบร่องรอยฐานสำหรับตั้งพินก่อไฟ เรียกเป็นภาษาเขมรว่า “ตัมเพือน” สันนิษฐานว่าเป็นพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่เฝ้ารักษาก่อไฟไว้บริการประชาชนตลอดเวลา ตามจารึกปราสาทตาพรหม (บุญเรือง คัมภายี, 2551)

ที่ปราสาทตาเมือนไม่พบรูปเคารพ ส่วนองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรม มีทับหลังด้านทิศตะวันออกของประตูทางเข้า จำหลักเป็นรูปพระพุทธรูป ในท่าปางสมาธิประทับนั่งบนราหูมีกรวยพวงอุบะมือจับท่อนพวงมาลัย หันหน้าออกไปสองข้าง เสาประดับตกแต่งเหลี่ยมทางทิศตะวันออกยังมีลวดลายจำหลักปรากฏอยู่ เสาซ้ายมือลายอยู่ช่วงล่างของเสา ส่วนเสาขวามือ ลายอยู่ช่วงบนของเสา เป็นลายช่วงสมัยศิลปะบายน



แผนภาพที่ 14 แผนผังปราสาทตาเมือนโต๊ด

ที่มา : รายงานการสำรวจชุดแต่งโบราณวัตถุสถานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค 2 พ.ศ. 2503-2504



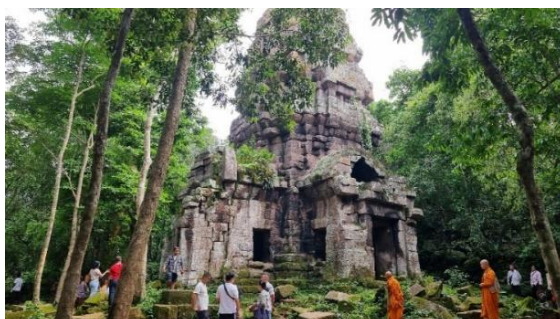
แผนภาพที่ 15 ปราสาทตาเมือน แผนภาพที่ 16 ทับหลังทิศตะวันออกของปราสาทตาเมือน

ที่มา : ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568

ที่มา : ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568

3.2 ปราสาทตาควายเป็นปราสาทจตุรมุข มีทางเข้าทั้ง 4 ด้าน मुखประธานหันหน้าไปทางทิศตะวันออก รูปแบบทางศิลปกรรมจัดอยู่ในช่วงสมัยศิลปะสมัยนครวัด-บายน (พุทธศตวรรษที่ 17-18) วัสดุสร้างด้วยหินทรายบนภูเขา ภายในมีร่องรอยของการประดิษฐานศิวลึงค์จากหินทรายธรรมชาติ ปราสาทตาควายเป็นปราสาทที่ยังสร้างไม่เสร็จ โดยเฉพาะการสลักลวดลายตามปราสาท ทำให้ตัวปราสาทไม่ถูกทำลาย

โดยฝีมือมนุษย์ ปราสาทที่ถูกทำลายโดยฝีมือมนุษย์มักจะนำชิ้นส่วนที่มีการแกะสลักลายออกไปจึงทำให้ปราสาทพังทลายลงได้



แผนภาพที่ 17 ปราสาทตาควาย
ที่มา : ผู้เขียนถ่ายเมื่อ 10 ก.ค. 2568

4. อำเภอพนมดงรัก

อำเภอพนมดงรัก เดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอกาบเชิง ทางราชการได้แบ่งพื้นที่การปกครองออกมาตั้งเป็นกิ่งอำเภอพนมดงรัก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ปีเดียวกัน และต่อมาเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นอำเภอพนมดงรัก โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน ปีเดียวกัน สำหรับที่มาของชื่อ “พนมดงรัก” มาจากเทือกเขาพนมดงรัก ซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติกั้นระหว่างไทยกับกัมพูชาและลาว โดยคำว่า “พนมดงรัก” มาจากภาษาเขมรคำว่า “พนมดองแร็ก” แปลว่า “ภูเขาไม้คาน”

การแบ่งเขตการปกครอง การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอพนมดงรักแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 4 ตำบล 55 หมู่บ้าน ได้แก่ 1. ตำบลบักได 2. ตำบลโคกกลาง 3. ตำบลจิกแดก 4. ตำบลตาเมียง (สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอพนมดงรัก, 2025) พื้นที่ศึกษาตั้งอยู่ที่ตำบลตาเมียงและตำบลบักได

การเสนอแนวคิด ศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ตั้งอยู่อำเภอพนมดงรัก ตั้งอยู่แนวชายแดนเป็นจุดหมายปลายทาง (Destination) ที่นักท่องเที่ยวพยายามไปให้ถึงอันแสดงสำคัญของโบราณสถาน ตำแหน่งที่ตั้งทางสภาพภูมิศาสตร์ เกี่ยวข้องกับการเมือง และความสนใจเป็นพิเศษ สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับนักวิชาการที่นำเสนอเป็นปัจจัยดึงดูดไปสู่งำหนดจุดหมายปลายทาง (ซัพพลายเชนทรวงศ์, 2565) เป็นปัจจัยที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจเป็นพิเศษ



แผนภาพที่ 18 แผนที่ในรูปวงกลมแสดงพื้นที่ศึกษา แผนภาพที่ 19 แผนที่อำเภอพนมดงรักและที่ตั้งของกลุ่มปราสาทที่ศึกษา

ที่มา: ดัดแปลงจาก ประวัติศาสตร์เมืองสุรินทร์ ที่มา: สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอพนมดงรัก

5. ความยั่งยืน

ความยั่งยืน (Sustainability) หมายถึง การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันให้คงอยู่เพื่อต่อยอดสู่อนาคต และตอบสนองต่อความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อคนรุ่นหลัง โดยความยั่งยืนนี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจะสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนขององค์กร ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ และความยั่งยืนด้านอาหาร (Mahidol University, 2024)ข

แผนพัฒนาฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) กำหนดวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2579) ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกที่เติบโตอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน (ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์, 2565: 151)

นักวิชาการกล่าวว่า จะให้ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้จะต้องมีมาตรฐานในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (ฉัตรชนก บุญไชย และ รุ่งเกียรติ แก้วเพชร, 2556)

จากหลักการพัฒนายั่งยืน แนวแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและจากแนวคิดของนักวิชาการ จึงต้องพัฒนาแหล่งบริการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้กับนักท่องเที่ยว ก่อนที่นักท่องเที่ยวจะลิ้มเลือนเส้นทางนี้ไป

การจัดการศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ทำให้สิ่งแวดล้อมทางศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่โดยรอบ หรือพื้นที่ใกล้เคียงมีคุณค่าที่สังคมจะต้องช่วยกันดูแลรักษา และเมื่อมีการจัดตั้งองค์กร ในที่นี้คือศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยว จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนตามแผนพัฒนาฉบับที่ 2 ที่กำหนดไว้ 20 ปี มีการนำปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และ พันธกิจ (Mission) ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี องค์กรจะสามารถดำเนินต่อไปได้เป็นอย่างดี จะต้องสร้างสมดุลของ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งผู้เขียนมี

แนวคิดความยั่งยืน 3 ข้อที่กล่าวมาจะเป็นความยั่งยืนหลักโดยตรง ส่วนความยั่งยืนด้านอาหารจะเป็นความยั่งยืนรองที่จะทำให้สังคมมีความเข้าใจเรื่องอาหารตามมา

6.แนวคิดการใช้ VR (Virtual Reality) ในศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

เทคโนโลยีความเสมือนจริง คือการสร้างภาพแวดล้อมจำลอง 360 องศาขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ผู้ใช้รู้สึกเหมือนเข้าไปอยู่สถานที่จริง เริ่มต้นเกิดขึ้นจากนักวิชาการตะวันตกในปี พ.ศ.2535 หลังจากนั้นมีการพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2537 มีการนำเข้าสู่ สถาบันหอศิลป์ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด ซึ่งขณะนั้นมีสถาบันที่นำเทคโนโลยีนี้มาใช้ ได้แก่ ซานฟรานซิสโกเออร์เชสฟลอราทอเรีย พิพิธภัณฑ์ศิลปะลิงคอล์น พิพิธภัณฑ์ลูฟออนไลน์ พิพิธภัณฑ์มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย และหอสมุดรัฐสภาสหรัฐอเมริกา (Sun Danni, 2022 อ้างถึงใน Xie Shihong, 2025) และเทคโนโลยีเสมือนจริง มีนักวิชาการให้ความหมายว่า เป็นการเก็บรวบรวมความรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้ามาจัดรวมเป็นพื้นฐานให้คงสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ให้รูปแบบของการจัดแสดงดึงดูดความสนใจมากที่สุด (Kavanagh, 2006 อ้างถึงใน ชัยอนันต์ สาขะเจริญ, 2558)

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในศูนย์ข้อมูลจะเป็นประโยชน์มาก ในขณะนี้นักท่องเที่ยวไม่สามารถเข้าพื้นที่ได้จริง กรณีมีปัญหาทางการเมืองระหว่างประเทศ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอนักท่องเที่ยวที่ไม่มีเวลาพอที่จะเดินทางไปชมพื้นที่จริงได้ และจะเป็นการนำเสนอภาพมุมมองต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวไม่สามารถที่จะเข้าชมได้เพิ่มเติมจากสถานที่จริง บางพื้นที่หากมีมรดกทางวัฒนธรรมที่นักท่องเที่ยวไม่สามารถถ่ายภาพได้ เพราะการถ่ายภาพอาจทำลายมรดกทางวัฒนธรรมได้ ภาพเสมือนจริงจึงเป็นเทคโนโลยีที่ดีที่สุดในขณะนี้

สรุป

1. เรื่องการศึกษาประวัติและความสำคัญ รูปแบบทางศิลปะ การอนุรักษ์ ของกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย เป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จำเป็นจะต้องเสนอแนวความคิดให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยว และทำให้การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ในกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย เป็นเส้นทางท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ความสำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ตั้งแต่เริ่มการสร้างปราสาทในพื้นที่ แสดงให้เห็นถึงปราสาทตาเมือนธมมีหลักฐานเก่าแก่ที่สุด อายุสมัยราวพุทธศตวรรษที่ 12 จากหลักฐานสำเนาจารึกจัดแสดงทางสื่อของศูนย์มนุษยวิทยาสิรินธร และยังพบจารึกที่ระบุการใช้พื้นที่แห่งนี้ อีกหลายหลักในสมัยต่อมา หลักฐานทางสถาปัตยกรรมแสดงให้เห็นถึงช่วงสมัยศิลปะขอมแบบบาปวน ในพุทธศตวรรษที่ 16 สำหรับปราสาทตาควายมีรูปแบบทางสถาปัตยกรรมในช่วงสมัยพุทธศตวรรษที่ 16-17 สมัยศิลปะขอมในประเทศไทยระหว่างบาปวน – นครวัด เป็นศาสนสถานในศาสนาฮินดู ส่วนปราสาทตาเมือนและปราสาทตาเมือนโต๊ด รูปแบบศิลปะทางสถาปัตยกรรมจัดอยู่ในช่วงสมัยศิลปะบาปวน เป็นศาสนสถานในศาสนาพุทธมหายาน

จากการศึกษาแต่ละช่วงสมัย บ่งบอกถึงความสำคัญตั้งแต่หลักฐานจารึกตาเมือนธม 1 ที่เก่าที่สุด พบที่พื้นที่ของปราสาทตาเมือนธม นักวิชาการอ่านจารึก กล่าวได้ว่า เป็นศิลาจารึกที่พบที่ปราสาทตาเมือนธม จังหวัดสุรินทร์ จารึกหลักนี้มีความสำคัญเนื่องจากเป็นหลักฐานที่บ่งบอกถึงการขยายอิทธิพลของคติการบูชา ศิวบาท (พระบาทของพระศิวะ) ออกจากอินเดียเข้าสู่ดินแดนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้จารึกยังกล่าวถึงการถวายที่ดินและสิ่งของแก่ "พระกัมมรเตงชคตศิวบาท" ซึ่งอาจเป็นชื่อของ ศิวลึงค์ (รูปเคารพของพระศิวะ) ที่ประดิษฐานอยู่ในปราสาท รูปแบบทางสถาปัตยกรรมที่ปรากฏช่วงสมัยบาปวน วัสดุสร้างด้วยหิน

ทราย แผ่นผังมุงเข้าหาศูนย์กลาง เป็นปราสาทที่ใหญ่กว่าทุกปราสาทในพื้นที่ ปราสาทตาเมือนโต๊ดและปราสาทตาเมือน เป็นศิลปะบายน วัสดุสร้างด้วยศิลาแลง โดยปราสาทตาเมือนโต๊ด มีกำแพงล้อมรอบ แต่ปราสาทตาเมือนไม่พบกำแพงล้อม นักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าปราสาทตาเมือนโต๊ดเป็นอโรคยาศาล ส่วนปราสาทตาเมือน เป็นที่พักคนเดินทาง สำหรับปราสาทตาควาย เป็นปราสาทที่โดดเด่นเป็นปราสาทหลังเดียวผังเป็นแบบจตุรมุขมีทางเข้าทั้ง 4 ทาง วัสดุที่ใช้สร้างเป็นหินทราย ความเชื่อทางศาสนาปราสาทตาเมือนธมปราสาทตาควายสร้างในศาสนาฮินดู บูชาพระศิวะ ส่วนปราสาทตาเมือนโต๊ด ตาเมือนสร้างขึ้นในศาสนาพุทธมหายาน

โบราณวัตถุที่พบในพื้นที่ปราสาทตาเมือนธม ทั้งจารึก ประติมากรรม ชิ้นส่วนประดับตกแต่ง และแผ่นทองคำ จัดแสดงที่พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสุรินทร์และยังพบว่ามีทับหลังที่หายไปอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาอีกชิ้นหนึ่ง

2. จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบศูนย์ข้อมูล ที่จะมียอดประกอบอย่างไรที่จะสามารถให้บริการกับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจและรับความสะดวกสบายในการท่องเที่ยวพื้นที่ประวัติศาสตร์ได้ดี จากการศึกษาศูนย์ข้อมูลการอนุรักษ์พระนครศรีอยุธยา ศูนย์ข้อมูลปราสาทเมืองต่ำ ศูนย์ข้อมูลปราสาทพิมาย เป็นศูนย์ข้อมูลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์ กรมศิลปากรเป็นผู้ดูแล เป็นศูนย์ข้อมูลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ประวัติศาสตร์เช่นกันและไม่ได้ตั้งอยู่ชายแดนของประเทศ ศูนย์ทั้งหมดจัดแสดงที่เน้นองค์ความรู้ทางวิชาการเป็นหลัก ทางด้านการศึกษาค้นคว้า การอนุรักษ์โบราณสถาน รูปแบบของศิลปกรรม ไม่ได้เน้นการบริการนักท่องเที่ยว ที่พักการเดินทางเพราะว่าศูนย์ข้อมูลตั้งอยู่ในพื้นที่อยู่แล้ว แต่มีองค์ประกอบที่บริการคือ มีที่จอดรถ มีห้องน้ำ มีเจ้าหน้าที่

3. สามารถเสนอแนวคิดในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลพื้นที่กลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ทั้งสองพื้นที่มีระยะห่างกันโดยทางรถยนต์ประมาณ 30 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ติดกับชายแดน ดังนั้นศูนย์ข้อมูลบริการท่องเที่ยว ควรตั้งอยู่นอกพื้นที่โบราณสถานเน้นใกล้พื้นที่กลุ่มปราสาทตาเมือน ซึ่งมีจำนวนโบราณสถานมากกว่า และมีเส้นทางสัญจรที่สะดวกกว่าปราสาทตาควาย ผู้บริหารศูนย์ข้อมูลจะต้องมีหน่วยงานทางราชการหลายหน่วยงาน อาจประกอบด้วยกรมศิลปากร การท่องเที่ยว หน่วยงานทางทหาร หน่วยงานท้องถิ่นอำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดล้วนมีส่วนเกี่ยวข้อง หรืออาจมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นผู้ดูแล เช่นการท่องเที่ยว หรือกรมศิลปากร องค์การบริหารส่วนตำบล แต่จะต้องมีองค์ประกอบหลักที่จะต้องบริการข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ความเป็นมา ข้อมูลทางศิลปะ ข้อมูลเกี่ยวกับการอนุรักษ์ดูแลพื้นที่ทางทหาร ข้อมูลการอนุรักษ์โบราณสถาน ด้านบริการให้กับนักท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เส้นทางเดินทางท่องเที่ยวในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง สถานที่จอดรถ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องปฐมพยาบาล เบื้องต้น ข้อมูลบริการส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานที่พัก มีบริการอินเทอร์เน็ตแบบไร้สายเชื่อมต่อได้ เป็นต้น

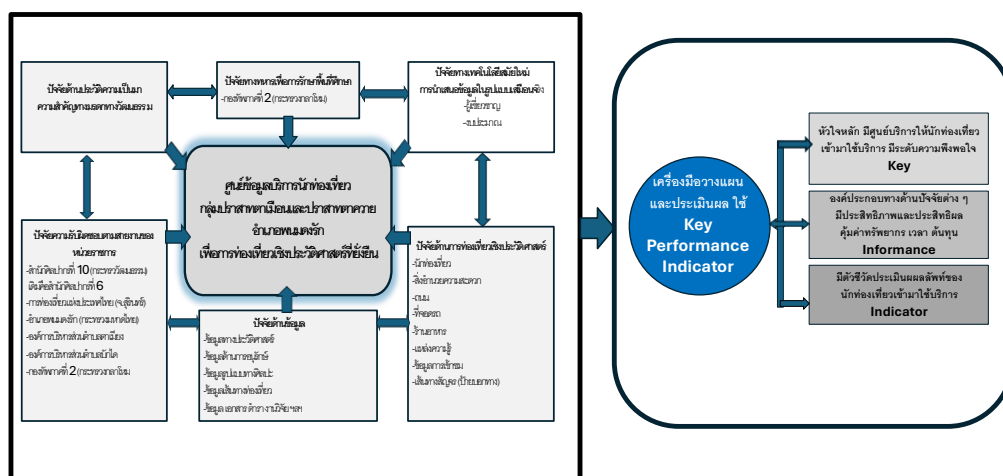
รูปแบบศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวแห่งนี้ น่าจะเป็นการรวมหน่วยงานของรัฐแบบพหุภาคี โดยเฉพาะกรมศิลปากร และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไว้ในที่แห่งเดียวไม่ควรกระจายหรือแยกในพื้นที่ศึกษา หรือรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ไว้รวมในศูนย์ ถ้าแยกอาจทำให้สับสนเปลี่ยน นักท่องเที่ยวเสียเวลาในการเดินทาง อย่างกรณีตัวอย่างศูนย์ข้อมูลอนุรักษ์นครประวัติศาสตร์ กับศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา นักท่องเที่ยวต้องเดินทางถึงสองศูนย์ ซึ่งยังไม่รวมพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสามพระยา ศูนย์ศึกษาประวัติศาสตร์อยุธยา ซึ่งเป็นศูนย์เฉพาะทาง สถานที่จัดตั้งศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย ควรตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอพนมดงรัก ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเมียง ถนนหมายเลข 224 ก่อนเลี้ยว

เข้าถนนหมายเลข 2407 เข้าชมกลุ่มปราสาทตาเมือน น่าจะมีความเหมาะสมสำหรับบริการนักท่องเที่ยวมากกว่า การบริหารจัดการหน่วยงานในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเมียง องค์การบริหารส่วนตำบลักได ให้เข้ามามีส่วนร่วมบริการนักท่องเที่ยวในพื้นที่

ผลที่คาดว่าจะเมื่อเกิดมีศูนย์แล้ว จะมีหลายหน่วยงานของรัฐเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งหน่วยงานเอกชนให้การสนับสนุน เป็นศูนย์ตัวอย่างบริการนักท่องเที่ยวที่ดี นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจการบริหารงานของรัฐ และตระหนักห่วงแหนในมรดกทางวัฒนธรรมมากขึ้น ประชาชนในพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยทางด้านต่าง ๆ และปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักท่องเที่ยวในการเดินทางไปเที่ยวชมพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ด้านต่าง ๆ กรณีที่มีศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวจะเป็นรูปแบบใหม่ของศูนย์ที่จัดตั้งในพื้นที่ใกล้เคียงแดน มีนวัตกรรมกรรมรูปแบบใหม่เสมือนจริง รวมข้อมูลบริการพร้อมให้กับเป็นศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทยที่มีการบริการที่ครบวงจร ศูนย์จะเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและดึงดูดผู้คนให้มาเยี่ยมชมพื้นที่ที่ไม่ค่อยเป็นที่นิยม ซึ่งจะช่วยให้การใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวตามหลักการ หน่วยงานราชการมีการทำงานเป็นพหุภาคี ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วม นักท่องเที่ยวประทับใจ ร่วมรำลึกเชิดชูเกียรติทหารกล้า ตระหนักห่วงแหนในสมบัติชาติ ทรัพยากรทางศิลปะและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ยั่งยืน อีกทั้งแนวชายแดนในพื้นที่อื่น ๆ สามารถนำแนวคิดไปใช้ได้ อย่างไรก็ดีแล้วแต่จะต้องมีเครื่องมือวางแผนในการประเมินผลความคุ้มค่าของศูนย์ข้อมูล โดยใช้ Key Performance Indicator (KPI) เพื่อช่วยในการพัฒนาความต้องการของนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว มีหน่วยงานองค์กรหลักร่วมเป็นพหุภาคี มีตัวชี้วัดประเมินผล จากนักท่องเที่ยวที่เข้ามาใช้บริการศูนย์ (ตามแผนภาพที่ 20)



แผนภาพที่ 20 รูปแบบของศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวกลุ่มปราสาทตาเมือนและปราสาทตาควาย อำเภอพนมดงรักเพื่อการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่ยั่งยืน โดยมีแผน KPI เพื่อการประเมินผล

ที่มา : ผู้เขียนสังเคราะห์



บรรณานุกรม

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2544). **คำศัพท์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. กรุงเทพมหานคร : กองบริการวิชาการและฝึกอบรม.
- กรมศิลปากร. (2510). **รายงานการสำรวจจุดตั้งโบราณวัตถุสถานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค 2 พ.ศ.2503-2504**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศิวพร.
- กองโบราณคดี กรมศิลปากร. (2538). **ทำเนียบโบราณสถานขอมในประเทศไทย เล่ม 3**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อาร์ตโปรเกรส.
- ก่องแก้ว วีระประจักษ์.(2551).อารยธรรมที่ปราสาทตาเมือนธม จากหลักฐานจารึก.วารสารศิลปากร, 51(5), 74.
- กลุ่มเผยแพร่กรมศิลปากร. (2562). **ศูนย์ข้อมูลการอนุรักษ์นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา**. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2568 จาก: <https://www.facebook.com/prfinearts/posts/>.
- ข้อมูลท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2551). **ศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา**. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2568 จาก: https://moi.gcc.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=20560:2015-05-01-07-46-41&catid=522:2009-03-13-14-05-25&Itemid=89.
- ฉัตรชนก บุญไชยและรุ่งเกียรติ แก้วเพชร. (2556). **การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน กรณีศึกษาจังหวัดนครนายก และจังหวัดปราจีนบุรี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เชเมม แก้วคล้าย, 2542. จารึกปราสาทตาเมือนธม. **วารสารศิลปากร**. 4(22), 72-73.
- ซัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2565). **การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวและโรงแรมอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สาขะเจริญ. (2558). **รายงานการวิจัยการออกแบบพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงเรื่องพุทธมณฑล ศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก.นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**.
- บุญเรือง คัชมาย์. (2551). **กลุ่มปราสาทตาเมือน : มรดกอารยธรรม “ดองแตรก” เล่ม 1**. สุรินทร์ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ราณี อีสัยกุล. (2557). **การจัดการท่องเที่ยวเฉพาะทาง**. นนทบุรี : ฝ่ายตำรา สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์มนุษยวิทยาสรินธร (องค์การมหาชน). (2550). **จารึกปราสาทตาเมือนธม 1**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://db.sac.or.th/inscriptions/inscribe/detail/306>
- สุภัทรดิศ ดิศกุล. (2539). **ศิลปขอม**. กรุงเทพฯ : องค์การคำครุสภา.
- สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอดอนมดรัก. (2025). **อำเภอดอนมดรัก**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://district.cdd.go.th/phanomdong/about-us/%EB>.
- สำนักงานศิลปากรที่ 12 นครราชสีมา. (ม.ป.ป.). **โบราณสถานกลุ่มปราสาทตาเมือน**. นครราชสีมา : จัดพิมพ์โดยสำนักศิลปากรที่ 12 นครราชสีมา กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม.
- สำนักพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ กรมศิลปากร. (2550). **ประวัติศาสตร์เมืองสุรินทร์**. กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).



- สำนักอุทยานแห่งชาติ. (2019). ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://www.facebook.com/NationalPark.Interpretation>.
- อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย. (2561). ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://www.facebook.com/skt.his>.
- Goeldner, C., & Ritchie, B. (2009). **Tourism: Principle, Practices and Philosophies Tourism**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://doi.org/10.1159/000470892>.
- Mahidol University. (2024). **ความยั่งยืน หมายถึง? สำคัญอย่างไรต่อชีวิตปัจจุบัน** . สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก: <https://alumni.mahidolac.th/sustainability/>.
- Micaela Pacheco. (2018) . **Service Center**. Retrieved August 1, 2025, From <https://www.solimarinternational.com/dmo-tourism-service-center>.
- Xie Shihong. (2025). **Sustainable management of the jiaotai ceramics virtual museum in Chenzhou, Hunan province**. Doctor of Fine and Applied Arts. Bangkok Thonburi University.



การบริหารศาสนสมบัติของวัดในยุคศตวรรษที่ 21

Management of Temple Religious Property in the 21st Century

พระมหานัฐพล อิศฺสรธมฺโม (สดีวงศ์)

พระมหาอดิศักดิ์ ปิยสีโล (ดีล้วน)

อรรถชัย สุตบอนิด

PhramahaNattapon Issaradhammo (Sadeewong)

PhramahaAdisak Piyaseelo (Deeluan)

Attachai Sudbonid

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist College

Email: pramahanattaphon@gmail.com

รับบทความ: 25 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 18 ธันวาคม 2568; ตอรับบทความ: 22 ธันวาคม 2568

Received: October 25, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการวัดและศาสนสมบัติในสังคมไทยท่ามกลางความท้าทายของยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงโครงสร้างกฎหมายและเทคโนโลยีดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า วัดมีสถานะเป็นนิติบุคคลและศูนย์กลางทางจิตวิญญาณ แต่ปัจจุบันต้องเผชิญกับข้อจำกัดในระบบราชการและการควบคุมโดยภาครัฐผ่านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ปัญหาสำคัญที่พบคือ โครงสร้างประชากรสูงวัย ภาระงานราชการที่ซับซ้อน และการขาดทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ของพระสงฆ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการจัดการทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการปรับตัวสู่กระบวนการ Digital Transformation ผ่านโมเดล “SMART Temple 4.0” โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) และการบริหารความเสี่ยงมาสร้างระบบนิเวศแห่งศรัทธาที่ตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนา Digital Temple Hub เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลศาสนสมบัติและระบบ e-Donation กับกรมสรรพากร 2) การยกระดับทักษะดิจิทัลแก่พระสงฆ์ และ 3) การใช้ระบบบัญชีวัดมาตรฐานเดียว (Unified Monastic Accounting) บนระบบคลาวด์ กลไกเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งในด้านการสร้างธรรมาภิบาล (SDG 16) และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (SDG 4) ผลการดำเนินงานจะช่วยให้พระสงฆ์ลดภาระงานธุรการ วัดมีการบริหารจัดการที่ถูกต้องตามกฎหมาย และพุทธศาสนิกชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติที่มีความโปร่งใสในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: วัด; การบริหารจัดการ; ศาสนสมบัติวัด; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This article aims to propose guidelines for the management of temples and monastic properties in Thai society amidst the challenges of the 21st century, characterized by shifts

in legal structures and digital technology. The study reveals that while temples function as legal entities and spiritual centers, they currently face bureaucratic constraints and state control under the Sangha Act B.E. 2505 (1962). Key challenges identified include an aging monastic population, complex administrative burdens, and a lack of digital literacy among ecclesiastical officials (Phra Sangkhathikan), all of which impact transparency and efficiency in asset management.

A critical development strategy is the transition towards Digital Transformation through the “SMART Temple 4.0” model. By integrating the Plan-Do-Check-Act (PDCA) cycle and risk management principles, this model aims to establish a verifiable “Ecosystem of Faith.” It comprises three primary measures: 1) Developing a “Digital Temple Hub” to link monastic property databases and e-Donation systems directly with the Revenue Department; 2) Enhancing digital literacy among monks; and 3) Implementing a Unified Monastic Accounting system on the cloud. These mechanisms align with the Sustainable Development Goals (SDGs), specifically in fostering good governance (SDG 16) and promoting lifelong learning (SDG 4). Ultimately, these advancements will alleviate administrative burdens for the clergy, ensure legal compliance in temple management, and bolster public confidence in the transparent administration of monastic properties in the digital era.

Keywords: Temple; Management; Monastic Property; 21st Century

บทนำ

วัดในพระพุทธศาสนาได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมของสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่มีบทบาทในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอน แต่ยังเป็นศูนย์รวมของกิจกรรมทางสังคม การศึกษา และศิลปวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2018) วัดยังเป็นสถาบันที่มีทรัพย์สินและที่ดินจำนวนมาก ซึ่งได้รับการถวายของพุทธศาสนิกชนเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมทางศาสนาและประโยชน์สาธารณะ (Department of Lands, 2024)

เมื่อพิจารณาในมิติประวัติศาสตร์ วัดในประเทศไทยมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบศักดินาในยุคกลางของยุโรป (Feudalism) โดยสถาบันศาสนามีบทบาทเป็นเจ้าของที่ดินและได้รับสิทธิพิเศษทางกฎหมายและการเมืองจากรัฐ (Jatuporn Poompuang, 2022) ในบริบทไทย วัดบางแห่งเคยเป็นสถานที่หลบภัยทางการเมือง และเป็นพื้นที่แสดงอำนาจของผู้ปกครองในอดีต (Uthen Promma, 2021) สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าวัดไม่ใช่เพียงศูนย์กลางทางศาสนา แต่ยังเป็นกลไกสำคัญของอำนาจเชิงสัญลักษณ์และวัฒนธรรมของรัฐไทย

การบริหารจัดการทรัพยากรของวัดมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป เนื่องจากมีความเชื่อมโยงอย่างแนบแน่นกับโครงสร้างอำนาจทางการเมืองและกฎหมายของรัฐ ทำให้ตั้งแต่อดีตจนถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตย วัดไม่สามารถใช้อำนาจบริหารของตนเองได้อย่างเต็มที่ (National Office of Buddhism, 2022) ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการ

ปกครองในปี พ.ศ. 2475 วัดถูกกำกับโดยรัฐบาลกลางผ่านกรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ และต่อมาอยู่ภายใต้กระทรวงวัฒนธรรม จนกระทั่งมีการจัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในปี พ.ศ. 2545 สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อกำกับดูแลและบริหารกิจการคณะสงฆ์และศาสนสมบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ (National Office of Buddhism, 2023) ตามหลักกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) ได้กำหนดบทบาทของเจ้าอาวาสไว้อย่างชัดเจนใน มาตรา 37 และ 38 ว่ามีหน้าที่ดูแลการปกครองคณะสงฆ์ การบำรุงวัด การปฏิบัติศาสนกิจ และการดูแลทรัพย์สินของวัดภายใต้กฎหมายของรัฐ (Sangha Act B.E. 2505, 1962) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารวัดในปัจจุบันอยู่ภายใต้ระบบราชการและกฎหมายของภาครัฐโดยตรง ศาสนสมบัติของวัดจึงถูกควบคุมและจำกัดการจัดการโดยภาครัฐมากกว่าการบริหารภายในโดยคณะสงฆ์เอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว วัดคือศูนย์กลางจัดการความขัดแย้งระหว่างวัดในฐานะศูนย์กลางทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมที่มีทรัพย์สินและอำนาจเชิงสัญลักษณ์สูง กับความเป็นจริงในปัจจุบันที่การบริหารจัดการทรัพยากรและกิจกรรมของวัดถูกควบคุมและจำกัดอย่างเข้มงวดโดยกลไกทางราชการและกฎหมายของรัฐ เพื่อให้เห็นถึงวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์และโครงสร้างอำนาจที่ส่งผลต่อบทบาทและสถานะของวัดในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการบริหารจัดการทรัพย์สินและกิจกรรมของคณะสงฆ์ ซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้การควบคุมของภาครัฐอย่างเป็นระบบ ในการบริหารจัดการทรัพยากรวัดให้เป็นรูปธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการวัด โดยนำระบบการบริหาร PDCA มาประยุกต์ใช้ การบริหารจัดการศาสนสมบัติเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสผู้ทำนิติกรรมแทนวัดตามมาตรา 15 แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ซึ่งวางหลักการไว้ว่า “วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ” เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดินของวัดนั้น ทำให้เกิดการบูรณาการทางโลกนำทางธรรม เพื่อจัดระเบียบศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการกำหนดเขตใช้สอยภายในวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นความท้าทายสำคัญในยุคปัจจุบัน

สภาพปัญหาและความท้าทาย

1. การขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐาน

การขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานถือเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางวิชาการที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน สามารถพิสูจน์ความถูกต้องได้ และเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นระบบ (Santisuk Siarun, 2020) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยหลักการบริหารสากล ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรศาสนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Sittichai Thongnak, 2019)

ในบริบทของวัด หน้าที่ของผู้บริหารจัดการองค์กรสะท้อนอยู่ในบทบาทของเจ้าอาวาส ซึ่งต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการบริหารบุคคล การบริหารงาน และการบริหารกิจกรรมทางศาสนาให้เป็นระบบและตรวจสอบได้ เมื่อพิจารณาตามหลักการบริหารที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป พบว่ามีหลักการบริหารสำคัญ 5 ประการ คือ การ

วางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) (Koontz & O'Donnell, 1976 อ้างใน Manatchai Namboonnuang, 2021) หลักการดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารวัดได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรศาสนามีความเป็นระบบ โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อสังคม

หลักการบริหาร 5 ประการสามารถสรุปได้ดังนี้:

1) **การวางแผน** หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงาน มองเห็นความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากทุกมุมมอง พร้อมยอมรับทั้งผลบวกและผลลบที่อาจเกิดขึ้น

2) **การจัดองค์กร** คือ การกำหนดโครงสร้างและแบ่งงานให้กับบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งอำนาจและหน้าที่อย่างชัดเจนให้กับผู้ที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ

3) **การบริหารบุคคล** คือ การคัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับคำว่า “ใช้คนให้ตรงกับงาน” เพราะจะทำให้งานหรือคุณภาพงานมีศักยภาพสูงสุด

4) **การอำนวยการ** หมายถึง การเน้นการสื่อสารเพื่อให้องค์กรเกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน

5) **การควบคุม** คือ การตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำในอนาคต (Phra Maha Preecha Khemananno (Laothaweekun), 2018)

2. ความท้าทายในยุคดิจิทัล

ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมไทยเผชิญกับปัญหาและความท้าทายมากมายที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนในสังคม (Office of Social Development and Human Security, 2024) พระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณมีบทบาทสำคัญในการเป็นทั้งผู้นำ ผู้ให้ ผู้ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม รวมถึงการนำเสนอแนวทางการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา (Sunthornsing, P., 2023) อย่างไรก็ตาม พระสงฆ์ยังคงเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการสื่อสารกับสังคมสมัยใหม่ โดยเฉพาะในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ความท้าทายเหล่านี้ประกอบด้วย ช่องว่างระหว่างวัย เนื่องจากพระสงฆ์ส่วนใหญ่มีอายุมาก ทำให้ไม่สามารถมีความรู้เท่าทันระบบดิจิทัลและเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Phongsak Suksawat, 2024) ระบบการทำงานในยุคปัจจุบันยังส่งผลให้พระสงฆ์จำนวนมากไม่สามารถอยู่กับ “สภาวะธรรมปัจจุบัน” ได้ เนื่องจากภาระทางการบริหารและกฎหมายที่ผูกพันกับรัฐ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561 พระสังฆาธิการและเจ้าอาวาสถือเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ (Prasert Limprasert & Worapot Thanomkul, 2022) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพระสงฆ์ไม่ได้อยู่เพียงในฐานะนักบวช แต่ยังมีสถานะในเชิงนิติรัฐ ดังนั้น หากพระสงฆ์ขาดความรู้ด้านดิจิทัล ก็จะทำให้ขาดภาวะผู้นำทางการบริหารและการสื่อสารกับสังคมสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิด “ภาวะการเรียนรู้ที่ไม่ทัน” ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและค่านิยมของสังคมในปัจจุบัน (National Office of Buddhism, 2024) (Chulaphon, P., 2019) ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างประชากรสูงวัย

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในภาคชวราวาสเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อสถาบันสงฆ์ โดยปรากฏการณ์ “สงฆ์สูงวัย” (Monastic Aging) กำลังกลายเป็นประเด็นท้าทายระดับชาติ ทั้งในมิติของการสืบทอดศาสนทายาท การดูแลสุขภาวะพระสงฆ์อาพาธ และการบริหารจัดการทรัพยากรภายในวัดทั่วประเทศ โครงสร้างและสถิติประชากรสูงวัย จากข้อมูลเชิงสถิติพบว่า สัดส่วนของพระภิกษุและสามเณรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2567 สถิติจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติระบุว่า มีพระสงฆ์สูงวัยประมาณ 89,437 รูป จากจำนวนพระสงฆ์ทั้งหมด 255,324 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.02 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าประชากรชวราวาสสูงวัยในภาพรวม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567) สาเหตุหลักเกิดจากปัจจัยเกื้อหนุน 2 ประการ คือ (1) การลดลงของการบวชในกลุ่มเยาวชนและวัยแรงงาน และ (2) ค่านิยมการบวชในช่วงปัจฉิมวัยหรือการบวชหลังเกษียณ ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างประชากรสงฆ์มีลักษณะเป็นรูปปิรามิดฐานแคบและมียอดกว้างขึ้นในส่วนบน

2.2 ภาระงานราชการภายใต้กฎหมายของพระสงฆ์ในประเทศไทย

ในบริบทของประเทศไทย พระสังฆาธิการมิได้มีบทบาทเพียงด้านการปฏิบัติธรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเท่านั้น หากแต่ยังมีสถานะทางกฎหมายในฐานะ “เจ้าพนักงาน” ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และระเบียบมหาเถรสมาคม โดยมาตรา 45 กำหนดให้พระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ส่งผลให้ต้องรับผิดชอบงานด้านธุรการ การงบประมาณ และการพิจารณาอิกรณ์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายงานราชการ (Office of the Council of State, 2018) การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการครอบคลุมภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย (Phra Dhammakittisophon et al., 2021) นอกจากนี้ พระสังฆาธิการยังมีหน้าที่จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามลำดับชั้นการปกครอง และบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ด้านระเบียบพัสดุและการเงิน เพื่อยึดหลักธรรมาภิบาลและป้องกันข้อร้องเรียนทางกฎหมาย (Phra Rajpariyattikavee et al., 2019)

2.3 พระสงฆ์ส่วนมากขาดทักษะการใช้ระบบดิจิทัล

ในยุคปฏิรูปดิจิทัล (Digital Transformation) เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและการเผยแผ่ข้อมูลข่าวสาร อย่างไรก็ตาม กลุ่มประชากรสงฆ์ในประเทศไทยกลับเผชิญกับภาวะ “ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล” (Digital Divide) อย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจะมีพระสงฆ์บางส่วนสามารถประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะได้ แต่พระสงฆ์ส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพระสังฆาธิการในระดับท้องถิ่นและพระสงฆ์สูงวัย ยังคงขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานราชการคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดทักษะดิจิทัล สาเหตุของการขาดทักษะดิจิทัลในกลุ่มพระสงฆ์สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก (Phramaha Boonlert Inthapanyo et al., 2022) ได้แก่

1) โครงสร้างอายุ (Generation Gap) ดังที่ทราบว่าสัดส่วนพระสงฆ์สูงอายุเพิ่มมากขึ้น กลุ่ม “Baby Boomer” ในผ้าเหลืองมักมีความวิตกกังวลต่อการใช้เทคโนโลยี (Technophobia) และมองว่าระบบดิจิทัลเป็นเรื่องซับซ้อน

2) โอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรม: งบประมาณและการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะสารสนเทศมักกระจุกตัวอยู่ในวัดส่วนกลางหรือมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์ในพื้นที่ห่างไกลขาดโอกาสในการเรียนรู้ระบบการรายงานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3)ทัศนคติเชิงวัตรปฏิบัติ มีมุมมองจากบางส่วนที่เห็นว่การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยเกินไปอาจดูไม่สมควรแก่สมณสาธูป หรืออาจนำไปสู่การผิดพระธรรมวินัยหากนำไปใช้ในทางโลก (Worldly attachment)

ผลกระทบต่อการงานและการบริหารจัดการ การขาดทักษะการใช้ระบบดิจิทัลส่งผลให้เกิด “คอขวด” ในการดำเนินงานราชการคณะสงฆ์ โดยเฉพาะเมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเริ่มเปลี่ยนมาใช้ระบบฐานข้อมูลพระสงฆ์แบบออนไลน์ และการทำบัญชีรับ-จ่ายวัดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (National Office of Buddhism, 2023) พระสังฆาธิการที่ขาดทักษะจึงต้องพึ่งพาฆราวาสหรือไวยาวัจกรในการดำเนินการแทน ซึ่งหากขาดการตรวจสอบที่รัดกุมอาจนำไปสู่ปัญหาความโปร่งใสและการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง (Phrakhrupalad Sorayuth Chayapanyo, 2021)

2.4 การปรับตัวของพระสงฆ์ท่ามกลางความท้าทายของสื่อดิจิทัล

การสื่อสารระหว่างพระสงฆ์และศฤกษณ์นับเป็นกลไกสำคัญในการสืบทอดพระพุทธศาสนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน อย่างไรก็ตาม ในยุคดิจิทัลที่การสื่อสารก้าวข้ามข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รูปแบบการเผยแผ่ธรรมะแบบดั้งเดิมเพียงการแสดงธรรมหรือการปาฐกถาในวัดไม่อาจตอบสนองต่อวิถีชีวิตของประชาชนได้อย่างเพียงพอ พระสงฆ์ยุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทสู่การเป็น “นักสื่อสารเชิงพุทธ” ที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok และ YouTube เพื่อถ่ายทอดหลักธรรมในรูปแบบที่สั้น กระชับ และเข้าถึงง่าย อันช่วยลดช่องว่างระหว่างสถาบันสงฆ์กับคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ การสื่อสารผ่านสื่อใหม่ยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมตามหลักสมณสาธูปและพระธรรมวินัย เพื่อไม่ให้กระทบต่อภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์ (Chayapanyo, 2021) ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ได้ปรับบทบาทจากผู้สอนสู่การเป็นผู้รับฟังและให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาพุทธศาสตร์ โดยอาศัยการสื่อสารแบบสองทางผ่านการถ่ายทอดสด ซึ่งช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (Inthapanyo et al., 2022) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญในอนาคตคือปัญหาข้อมูลบิดเบือนและข้อมูลขยะในโลกออนไลน์ พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อและการตรวจสอบข้อมูลควบคู่ไปกับการสนับสนุนนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของคณะสงฆ์ เพื่อให้การเข้าถึงธรรมะเป็นไปอย่างทั่วถึงและยั่งยืน (National Office of Buddhism, 2023)

2.5 เทคโนโลยีดิจิทัลของพระสงฆ์ไทยจากรายงานภาครัฐ

สถานการณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือสำคัญทั้งในการบริหารจัดการวัดและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา รายงานภาครัฐชี้ให้เห็นว่า ICT ได้ถูกบูรณาการเข้ากับกิจการคณะสงฆ์มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยียังคงปรากฏอย่างชัดเจน โดยแตกต่างกันตามช่วงอายุของพระสงฆ์และที่ตั้งของวัดในเขตเมืองหรือชนบท แม้สำนักงานสถิติแห่งชาติจะมีได้แยกข้อมูลพระสงฆ์ออกจากประชากรทั่วไปโดยตรง แต่ผลการสำรวจการใช้ ICT ในครัวเรือน พ.ศ. 2567 พบว่าประชากรไทยเข้าถึงอินเทอร์เน็ตสูงถึงร้อยละ 89.7 ซึ่งสะท้อนถึงบริบทโดยรวมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในสังคมไทย (National Statistical Office, 2024) งานวิจัยเชิงลึกในกลุ่มพระสงฆ์พบว่า พระสงฆ์ใช้เวลาอยู่กับอินเทอร์เน็ตเฉลี่ยวันละ 5.7 ชั่วโมง โดย Facebook เป็นแพลตฟอร์มหลักในการสื่อสารและเผยแผ่ธรรมะ Line ถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงานภายในคณะสงฆ์และการติดต่อกับญาติโยม โดยเฉพาะในกลุ่มพระสงฆ์สูงอายุ ขณะที่ YouTube ได้รับความนิยมสูงในกลุ่มพระสงฆ์รุ่นใหม่เพื่อการศึกษาและเสพสื่อธรรมะเชิงลึก (Luangla, 2021) นอกจากนี้ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลสงฆ์ เช่น ระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลของพระสงฆ์ (Digital Monk ID) และการใช้ระบบคลาวด์ภาครัฐ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการตรวจสอบสถานะพระสงฆ์ทั่วประเทศไทย ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการนำระบบ e-Office เข้าสู่การบริหารกิจการวัดอย่างเป็นทางการ (Ministry of Digital Economy and Society, 2023) อย่างไรก็ตาม รายงานภาครัฐยังสะท้อนความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล การขาดแคลนงบประมาณด้าน ICT ในระดับวัดท้องถิ่น ตลอดจนประเด็นจริยธรรมและความเหมาะสมในการใช้อินเทอร์เน็ตภายใต้กรอบพระวินัย ซึ่งยังคงเป็นประเด็นที่หน่วยงานรัฐและมหาเถรสมาคมให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง (Thai Health Promotion Foundation, 2019)

2.6 การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

ในยุคคลงการที่ 21 พลวัตทางเทคโนโลยีทำให้สังคมโลกต้องปรับตัว สังคมสงฆ์มีการปรับตัวครั้งใหญ่ตั้งแต่ยุคการเปิดมหาวิทยาลัยสงฆ์ (Chulaphon, P., 2019) มีการปฏิรูปวงการศึกษาเมื่อ 100 ปีที่ผ่านมาผ่านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยให้พระสงฆ์ภายใต้การกำกับของมหาเถรสมาคมเป็นผู้ออกกฎเกณฑ์ในการคุ้มครองพระสงฆ์ (Sangha Act B.E. 2505 and Amendment (No. 4) B.E. 2561, 2018) เมื่อเวลาผ่านไปจนถึงศตวรรษที่ 21 วงการเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้น สังคมสงฆ์ที่ปฏิบัติตนตามวิถีการระบอบรัฐธรรมนูญและระเบียบของโลกสมัยใหม่ต้องเผชิญความท้าทายใหม่ การสื่อสารเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของพระสงฆ์อย่างรวดเร็ว พระสงฆ์แม้จะจำวัดอยู่ภายในกำแพงวัด แต่ต้องรู้กฎหมาย เพราะวัดมีสภาพเป็นนิติบุคคล (Suwan, P., 2023)

เจ้าอาวาสจากสมัยก่อนที่เปิดใบลานเทศน์ เปลี่ยนผ่านมาสู่การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินชีวิต เช่น การเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และการจัดการวัดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (National Office of Buddhism, 2024) เมื่อพิจารณาแล้ว พระสงฆ์แม้ออกบวชจากเรือน แต่ไม่สามารถปฏิเสธกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กับการครองเรือน เพราะพระสังฆาธิการในระดับเจ้าอาวาสถือเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 4 ที่กำหนดว่า “พระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกร เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” (Sutthirak, M., 2021)

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้งาน แต่คือการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และค่านิยมขององค์กรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางนวัตกรรม สำหรับสถาบันสงฆ์ไทย การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ถือเป็นกลไกสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชน โดยการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกิจการคณะสงฆ์ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านการปกครอง มิติด้านการเผยแผ่ และมิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากร

กลไกการเชื่อมโยงสู่ Digital Transformation ในวัด กระบวนการ Digital Transformation ในบริบทของวัดไทยประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ (Inthapanyo et al., 2022) ดังนี้

1. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Transformation): การเปลี่ยนผ่านจากการบันทึกข้อมูลในกระดาษสู่ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบ Smart Monks หรือ Digital Monk ID ที่ดำเนินการโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Ministry of Digital Economy and Society, 2023) ซึ่งช่วยให้การตรวจสอบสถานะและประวัติพระสงฆ์มีความแม่นยำและรวดเร็ว

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเผยแผ่ (Business Model Transformation): การสร้าง “พื้นที่ธรรมะเสมือน” (Virtual Dhamma Space) ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook Live, YouTube และระบบไลน์วัด ซึ่งเป็นการปรับตัวจากเชิงรับสู่เชิงรุก ทำให้การสื่อสารระหว่างพระสงฆ์กับประชาชนมีความต่อเนื่องและไร้พรมแดน (Chayapanyo, 2021)

3. การพัฒนาทักษะบุคลากร (Cultural Transformation): การยกระดับความรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy) ของพระสังฆาธิการ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรของวัดผ่านระบบบัญชีออนไลน์ และระบบพัสดุตามระเบียบภาครัฐได้อย่างโปร่งใส

ความท้าทายและการปรับตัวเชิงจริยธรรม ความเชื่อมโยงระหว่างการปรับตัวกับ Digital Transformation ในสถาบันสงฆ์มักเผชิญกับข้อจำกัดด้าน “เทคโนโลยีกระทบพระธรรมวินัย” พระสงฆ์จึงต้องใช้หลักการ “ทางธรรมนำทางโลก” ในการปรับตัว โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ (Tool) มิใช่เป้าหมาย (End) การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพตามรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ชี้ให้เห็นว่าวัดที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่าน คือวัดที่มีการจัดตั้งทีมอาสาสมัครดิจิทัล (Digital Caregivers) มาช่วยสนับสนุนงานเทคนิค เพื่อให้พระสงฆ์ยังคงรักษาวัตรปฏิบัติที่เหมาะสมไปพร้อมกับการใช้งานนวัตกรรมได้

2.7 การบริหารจัดการเงินบริจาคผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

การบริหารจัดการเงินบริจาคผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นการดำเนินงานผ่านหน่วยงานดูแลหลายฝ่าย ประกอบด้วย สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ฝ่ายสนับสนุน) สำนักงานสรรพากรจังหวัด (ฝ่ายตรวจสอบ) สำนักงานเจ้าคณะตำบล อำเภอและจังหวัด (ฝ่ายแนะนำ) สำนักงานมหาเถรสมาคม (ฝ่ายบริหารสูงสุด) และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายประสานงาน) เป็นการผนวกวัดเข้ากับหน่วยงานราชการตาม

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พ.ศ. 2505 และแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งกำหนดให้การบริหารงานคณะสงฆ์อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐผ่านระบบราชการทางศาสนา (National Office of Buddhism, No Date)

แนวทางดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านของวัดจากการเป็นสถาบันศาสนาอิสระสู่การเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของโครงสร้างราชการ ซึ่งมีผลต่อการบริหารทรัพย์สินและเงินบริจาค (Phonthep Phonteerameta, 2020) โดยเฉพาะการบริหารจัดการเงินบริจาคผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Donation) ซึ่งสำนักงานสรรพากรมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบความโปร่งใสของการรับ-จ่ายเงิน Sukcharoensin, P., & Nitichoatpakin, P., (2025) การผลักดันวัดเข้าสู่ระบบราชการภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ถือเป็นการมอบภาระที่ผูกพันกับอำนาจรัฐไปสู่หน่วยงานราชการ ให้มีอำนาจใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานของรัฐอื่นๆ (Sucharitkul, S., 1998) เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว ความซับซ้อนของทางโลกอาจส่งผลกระทบต่อทางธรรม เนื่องจากการบริหารแบบราชการมักมีข้อจำกัดในด้านจิตวิญญาณและศีลธรรม ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา (Larsson, 2018) เมื่อพลังของความเป็น “บวร” (บ้าน-วัด-โรงเรียน) ไม่สามารถคุ้มครองผู้น้องศรัทธาในวัดได้อย่างแท้จริง กฎหมายจึงกลายเป็นเครื่องมือที่มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ที่อาจสร้างโอกาสแห่งความเจริญหากถูกใช้เพื่อความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (National Office of Buddhism, No Date) แต่ในขณะเดียวกันก็อาจนำไปสู่ความเสื่อมทรามของผู้ซึ่งออกบวชจากเรือน หากระบบราชการครอบงำหลักธรรมด้วยอำนาจของรัฐ (Sucharitkul, S., 1998)

ความท้าทายของระบบ e-Donation และปัญหาการตรวจสอบ ปัจจุบันกรมสรรพากรและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ผลักดันระบบ e-Donation เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลการบริจาค อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ (Nithinun et al., 2022) ในวารสารวิชาการฐาน TCI 1 พบว่า แม้จำนวนวัดที่เข้าร่วมระบบจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ความท้าทายสำคัญคือ “ช่องว่างทางทักษะดิจิทัล” (Digital Literacy Gap) ของบุคลากรในวัด ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการบันทึกข้อมูล และนำไปสู่ปัญหาการตรวจสอบย้อนหลัง (Audit Trail) ที่ไม่สมบูรณ์ ข้อมูลสถิติระบุว่าวัดในพื้นที่ห่างไกลกว่าร้อยละ 40 ยังคงประสบปัญหาในการเข้าถึงระบบเสถียรภาพสูง ทำให้ความโปร่งใสในเชิงประจักษ์ยังไม่บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Public Participation) ในมิติของการจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลรั่วไหลและการทุจริต ทรัพย์สินของวัดต้องถูกบริหารจัดการภายใต้หลัก “ไตรภาคีแห่งความโปร่งใส” ประกอบด้วย คณะสงฆ์ ไวยาวัจกร และชุมชน งานวิจัยของ (Somchai and Prasert, 2023) ในวารสารฐาน TCI 2 ชี้ให้เห็นว่า วัดที่มีการเปิดเผยข้อมูลบัญชีทรัพย์สินผ่านระบบสารสนเทศให้ชุมชนเข้าถึงได้จะช่วยลดความเสี่ยงด้านความขัดแย้งระหว่างวัดกับชุมชนได้ถึงร้อยละ 65 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (Check) ตามวงจร PDCA จึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ของรัฐ แต่เป็นบทบาทของพุทธศาสนิกชนที่ช่วยเป็น “หูเป็นตา” ในการป้องกันความเสี่ยง (Risk Oversight)

กล่าวโดยสรุป พระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่มีภาระงานบริหาร 6 ด้านหลัก ทำให้เกิดช่องว่างทางทักษะดิจิทัลในการจัดการระบบราชการสมัยใหม่ วัดจึงต้องเร่งทำ Digital Transformation เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการลงบันทึกกระดาษสู่ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และ Digital Monk ID ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ตามวงจร PDCA โดยเฉพาะการรับบริจาคผ่าน e-Donation

ที่กำลังจะเป็นภาคบังคับทางภาษีในปี 2569 แม้ปัจจุบันจะมีวัดใช้งานจริงเพียงครึ่งหนึ่งจากที่ลงทะเบียน แต่การบูรณาการระบบบัญชีดิจิทัลเข้ากับ “ไตรภาคีแห่งความโปร่งใส” (คณะสงฆ์-ไวยาวัจกร-ชุมชน) จะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความมั่นคงให้ศาสนสมบัติภายใต้หลักธรรมาภิบาลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาระบบบริหารศาสนสมบัติ

1. การพัฒนาระบบการจัดการ ในปัจจุบัน การพัฒนาระบบการจัดการของวัดได้มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และนโยบายของภาครัฐ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ออกหนังสือให้วัดจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจดูเป็นการทับซ้อนกับภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ถือได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และยกระดับมาตรฐานการจัดทำบัญชีให้สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลทรัพย์สินของวัดในรูปแบบดิจิทัล และกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพย์สินในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้การจัดการภายในวัดมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (National Office of Buddhism, 2024)

2. การพัฒนาบุคลากรของวัด การพัฒนาบุคลากรของวัดในยุคปัจจุบันเป็นประเด็นสำคัญที่มุ่งยกระดับศักยภาพของพระสงฆ์และเจ้าหน้าที่ให้สามารถบริหารจัดการกิจการภายในวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ โดยมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหาร การเงิน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้พระสงฆ์สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการบริหารกิจการวัดอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ (National Office of Buddhism, 2024) นอกจากนี้ ยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดี รวมถึงการพัฒนาระบบที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการวัด เพื่อให้การตัดสินใจในเชิงนโยบายและการจัดการทรัพยากรของวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2023)

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการวัดเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของการดำเนินงานภายในวัด โดยเริ่มจากการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการจัดการทรัพย์สิน เช่น การจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์และทรัพย์สินของวัดในรูปแบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและบริหารได้อย่างเป็นระบบ (National Office of Buddhism, 2024) นอกจากนี้ วัดจำนวนมากได้พัฒนาระบบการรับบริจาคอิเล็กทรอนิกส์ (E-Donation) เพื่อให้ผู้ศรัทธาสามารถทำบุญผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างสะดวกและปลอดภัย โดยมีการเชื่อมต่อกับระบบของกรมสรรพากรเพื่อออกใบอนุโมทนาอัตโนมัติ และยังได้สร้างระบบรายงานผลการใช้จ่ายและบริหารทรัพย์สินผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจจากสาธารณชน (Office of Social Development and Human Security, 2024)

กล่าวโดยสรุป วัดไทยกำลังเร่งยกระดับสู่ระบบบริหารจัดการดิจิทัล โดยการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) และฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายและทะเบียนครุภัณฑ์ที่ตรวจสอบ

ได้แบบ Real-time ตามมาตรฐานสากลและระเบียบภาครัฐ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่พระสงฆ์ผ่านเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญหลากหลาย เพื่อสร้าง “นักบริหารจัดการวัด” ที่มีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการใช้ระบบ e-Donation และแพลตฟอร์มรายงานงบประมาณออนไลน์ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมสรรพากรโดยตรง ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสให้แก่พุทธศาสนิกชนในยุคไร้เงินสด การปรับตัวครั้งนี้มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นการวางยุทธศาสตร์เพื่อความยั่งยืนของศาสนสมบัติท่ามกลางพลวัตของสังคมดิจิทัลปัจจุบัน

แนวทางการบริหารอย่างยั่งยืน

1. การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการวัดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาวัดให้เป็นองค์กรทางศาสนาที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพย์สินของวัดที่ประกอบด้วยพระสงฆ์ ตัวแทนชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางการใช้ทรัพย์สินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ (National Office of Buddhism, 2023) พร้อมทั้งมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามหลักกฎหมายและหลักธรรมาภิบาลทางศาสนา อีกทั้งยังส่งเสริมให้วัดเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน การบริหารจัดการโครงการ และรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจจากพุทธศาสนิกชนและสังคมโดยรวม (National Office of Buddhism, 2023)

2. การพัฒนาแหล่งรายได้ที่ยั่งยืน การพัฒนาแหล่งรายได้ที่ยั่งยืนของวัดเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสนับสนุนบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชน การวางแผนการใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเหมาะสม เช่น การจัดสรรพื้นที่สำหรับเกษตรกรรมอินทรีย์ การปลูกพืชเศรษฐกิจ หรือการใช้พื้นที่สำหรับกิจกรรมทางวัฒนธรรม สามารถสร้างรายได้ให้แก่วัดในระยะยาว (National Office of Buddhism, 2021) นอกจากนี้ วัดสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างรายได้อย่างยั่งยืน เช่น การผลิตสินค้าทางศาสนา สมุนไพร การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมะ ซึ่งไม่เพียงสร้างรายได้แต่ยังส่งเสริมคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมด้วย (Worapot Thanomkul, 2022) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนในด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนหรือศูนย์เรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยชุมชนและวัดสามารถเกื้อกูลกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Phra Maha Somchai, 2023)

ในบริบทสังคมไทย วัดไม่ได้เป็นเพียงศาสนสถานเพื่อการประกอบศาสนพิธีเท่านั้น แต่ยังมีสถานะเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชนอย่างลึกซึ้ง (พระธรรมวชิรบัณฑิต และคณะ, 2565) อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการวัดจำเป็นต้องปรับตัวสู่มาตรฐานสากล โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ เพื่อยกระดับบทบาทของวัดให้เป็นสถาบันที่เกื้อกูลสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (United Nations, 2015) ประกอบด้วย

1. การสร้างธรรมาภิบาลและสถาบันที่เข้มแข็ง (SDG 16) เป้าหมายที่ 16 มุ่งเน้นไปที่สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการวัดในยุคปัจจุบัน การนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการร่วม (ไตรภาคี) ซึ่งประกอบด้วยคณะสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาชน ถือเป็นการสร้างกลไกการตรวจสอบที่สมดุล สอดคล้องกับเป้าหมายย่อย 16.5 ที่เน้นการลดการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ (พระมหาพรหม ธรรมมหาโส, 2562) นอกจากนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบบัญชีดิจิทัลที่ตรวจสอบได้ ไม่เพียงแต่ช่วยลดข้อครหาในด้านการบริหารจัดการผลประโยชน์ของวัด แต่ยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญของเป้าหมายย่อย 16.6 ในการสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสในทุกกระดับ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2565) ความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นจากระบบที่เป็นธรรมจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความศรัทธาที่ยั่งยืนในสังคม

2. วัดในฐานะศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (SDG 4) การศึกษาคุณภาพเป็นรากฐานของการพัฒนาคน วัดมีบทบาทเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมสมัย (Learning Space) ที่ก้าวข้ามเพียงการสอนจริยธรรมไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564) ตามเป้าหมายย่อย 4.3 และ 4.4 การส่งเสริมให้พระสงฆ์และบุคลากรในวัดมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้วิสาหกิจชุมชนหรือการแปรรูปสมุนไพร เป็นการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมสายอาชีพแก่คนในชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่เข้าถึงทรัพยากรภาครัฐได้ยาก (กระทรวงมหาดไทย, 2566) วัดจึงทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับทักษะดิจิทัลได้อย่างลงตัว

3. การจัดการเชิงพื้นที่เพื่อชุมชนที่ยั่งยืน (SDG 11)

เป้าหมายที่ 11 มุ่งเน้นการสร้างเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน การบริหารจัดการพื้นที่วัด (Temple Ground Management) อย่างมีกลยุทธ์ เช่น การพัฒนาพื้นที่ว่างเปล่าให้เป็นแหล่งเกษตรกรรมอินทรีย์ หรือการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายย่อย 11.4 ในการปกป้องและรักษาคู่มรดกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ (UNESCO, 2021) ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาพื้นที่วัดให้เป็น “พื้นที่สีเขียว” และ “พื้นที่ปลอดภัย” (Safety Zone) เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางสังคมหรือภัยธรรมชาติ จะช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่น (Resilience) ให้กับชุมชน (สุรพล สุยะพรหม และคณะ, 2563) ทำให้วัดเป็นที่พึ่งพาได้ทั้งในมิติทางจิตใจและกายภาพ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

บทสรุป

รัฐบาลและมหาเถรสมาคมควรบูรณาการ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เข้ากับ แผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา โดยเร่งผลักดัน 3 มาตรการหลัก 1) พัฒนาระบบ “Digital Temple Hub” เพื่อเป็นแพลตฟอร์มกลางในการจัดทำฐานข้อมูลศาสนสมบัติและระบบ e-Donation ที่เชื่อมโยงกับกรมสรรพากรโดยตรงสอดคล้องกับ SDG 16.6 2) จัดตั้ง “ศูนย์พัฒนาทักษะดิจิทัลสงฆ์” ทั่วประเทศเพื่อยกระดับ Digital Literacy ให้พระสงฆ์มีการเท่าทันเทคโนโลยีตามเป้าหมาย

SDG 4 และ 3) ประกาศใช้ระบบบัญชีวัดมาตรฐานเดียว (Unified Monastic Accounting) ที่ตรวจสอบได้ผ่านระบบคลาวด์ เพื่อสร้างธรรมาภิบาลและการยอมรับในระดับสากล อันจะนำไปสู่การเป็นสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

โมเดล SMART Temple 4.0 คือกลยุทธ์การปฏิรูปการบริหารจัดการวัดไทยให้ก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างสถาบันศาสนาที่เข้มแข็ง โครงสร้างนี้ขับเคลื่อนด้วย 3 เสาหลักที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้แก่ การจัดทำ Digital Temple Hub เพื่อสร้างความโปร่งใสตามหลัก SDG 16.6 การส่งเสริม Digital Literacy เพื่อยกระดับทักษะพระสงฆ์ตามหลัก SDG 4 และการใช้ระบบบัญชี Unified Monastic Accounting บนคลาวด์เพื่อสร้างธรรมาภิบาลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ กลไกการทำงานของโมเดลนี้อาศัยวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาเป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับวิถีปฏิบัติ เริ่มจากการวางแผน (Plan) ลงทะเบียน Digital ID และจัดตั้งระบบ e-Donation สู่การปฏิบัติ (Do) ในพื้นที่จริง แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบ (Check) แบบ Real-time โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ท้ายที่สุดคือการนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาวิเคราะห์และปรับปรุง (Act) เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำและป้องกันความเสี่ยงในการบริหารจัดการศาสนสมบัติ

ความเชื่อมโยงทั้งหมดนี้มุ่งสร้าง “ระบบนิเวศแห่งศรัทธาที่ตรวจสอบได้” ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนในสังคม ในระดับบุคคล พระสงฆ์สามารถลดภาระงานธุรการเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติและเผยแผ่ธรรมะได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่ระดับองค์กร วัดจะมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย และในระดับสังคม พุทธศาสนิกชนจะเกิดความศรัทธาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส พร้อมทั้งได้รับความสะดวกในการบริหารจัดการยอดบริจาคเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับพระพุทธศาสนาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2566). **แนวทางการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- พระธรรมวชิรบัณฑิต และคณะ. (2565). **วัดกับการพัฒนาสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2560). **การพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งฯ
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. (2563). **ความยืดหยุ่นของชุมชนในภาวะวิกฤต**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Chayapanyo, P. (2021). **Buddhist communication in the digital era**. Bangkok: Academic Press.
- Chulaphon, P. (2019). **Buddhist education reform in Thailand**. Bangkok: Academic Press.



- Department of Lands. (2024). **Annual report on monastic land administration**. Bangkok: Ministry of Interior.
- Inthapanyo, P., et al. (2022). Digital literacy of Thai monks in the transformation era. **Journal of Buddhist Studies**, 15(2), 45–62.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). **Management: A systems and contingency analysis of managerial functions**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Larsson, T. (2018). Religion, bureaucracy, and governance in Southeast Asia. **Asian Journal of Social Science**, 46(3), 321–340.
- Luangla, S. (2021). Social media usage behavior of monks in Thailand. **Journal of Communication Arts**, 39(1), 89–108.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2018). **Role of Buddhist temples in Thai society**. Ayutthaya: MCU Press.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2023). **Guidelines for temple administration development**. Ayutthaya: MCU Press.
- Manatchai Namboonnuang. (2021). **Modern administrative principles**. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Ministry of Digital Economy and Society. (2023). **Digital monk ID system development report**. Bangkok: DES.
- National Office of Buddhism. (2021). **Sustainable temple resource management**. Bangkok: NOB.
- National Office of Buddhism. (2022). **Buddhist administrative structure in Thailand**. Bangkok: NOB.
- National Office of Buddhism. (2023). **Annual report on monastic administration**. Bangkok: NOB.
- National Office of Buddhism. (2024). **Digital transformation policy for temples**. Bangkok: NOB.
- National Statistical Office. (2024). **ICT usage survey in Thailand**. Bangkok: NSO.
- Office of Social Development and Human Security. (2024). **Thai social situation report**. Bangkok: MSDHS.
- Office of the Council of State. (2018). **Sangha Act B.E. 2505 and amendments**. Bangkok: Government Gazette Office.
- Phonthep Phonteerameta. (2020). Temple finance and state regulation. **Public Administration Journal**, 18(2), 101–120.
- Phra Dhammakittisophon, et al. (2021). Administrative duties of ecclesiastical officers. **Journal of Buddhist Administration**, 7(1), 1–20.



- Phra Maha Preecha Khemananno (Laothaweekun). (2018). **Buddhist administration principles**. Bangkok: Sangha Publishing.
- Phra Maha Somchai. (2023). **Community-based temple development**. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Rajpariyattikavee, et al. (2019). Transparency in temple accounting. **Journal of Good Governance**, 6(2), 55–70.
- Phramaha Boonlert Inthapanyo, et al. (2022). Digital divide among monks. **TCI Journal of Buddhist Studies**, 10(3), 77–95.
- Sangha Act, B.E. 2505 (1962). (1962). Sangha Act, B.E. 2505 (1962). **National Office of Buddhism**.<https://www.onab.go.th/th/file/get/file/20210609d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e091317.pdf>
- Somchai, S., & Prasert, P. (2023). Community participation and temple transparency. **Journal of Social Development**, 21(2), 134–150.
- Sucharitkul, S. (1998). Law, religion, and state control. **Thai Law Review**, 5(1), 1–18.
- Sunthornsing, P. (2023). Monks as moral leaders in modern society. **Journal of Ethics**, 12(1), 23–40.
- Suwan, P. (2023). Legal status of Buddhist temples in Thailand. **Journal of Public Law**, 9(2), 66–85.
- Thai Health Promotion Foundation. (2019). **Ethics and digital media usage**. Bangkok: ThaiHealth.
- Uthen Promma. (2021). Political roles of temples in Thai history. **Historical Review**, 28(2), 201–220.
- Worapot Thanomkul. (2022). Sustainable income generation for temples. **Journal of Community Economics**, 14(1), 59–78.



Buddhist Democracy: หลักการประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา Buddhist Democracy: The Principles of Democracy According to Buddhism

พระครูอุดมธรรมาวุฒิ
พระมหาสุทนต์ จิตตปญโญ
พระครูสุธีสารบัณฑิต
พระมหาทิตติ กิตติเมธี
ธวัชชัย ทรัพย์สมบัติ
ธิดา ชูโชติ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

PhrakruUdomDhammavut

PhramahaSuttidon Jittapanyo

PhrakruSudhisarabandhit

Phamahakitti kittimatee

Thawatchai Sapsombat

Thida Chuchot

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, Email: pmnatsila2525@gmail.com

รับบทความ: 3 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ 24 ธันวาคม 2568; ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2568

Received: December 3, 2025; Revised: December 24, 2025; Accepted: December 26, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งอธิบายหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับแนวคิดประชาธิปไตยร่วมสมัยในบริบทสังคมไทย ทั้งในมิติการเมือง วัฒนธรรม และจริยธรรมสาธารณะ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร ประกอบกับการวิเคราะห์เชิงตีความ เพื่อเชื่อมโยงหลักธรรมมาธิปไตยสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบคุณค่าเชิงบรรทัดฐานของระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นการใช้อำนาจภายใต้หลักเหตุผล ความถูกต้อง และความรับผิดชอบ หลักมาธิปไตยสามประการสะท้อนพัฒนาการของการใช้อำนาจจากระดับปัจเจก สังคม ไปสู่การยึดธรรมะเป็นหลักสูงสุด ขณะที่กระบวนการเกื้อหนุนสังคมแสดงให้เห็นกลไกการตัดสินใจด้วยเสียงข้างมากควบคู่กับศีลธรรม ซึ่งแตกต่างจากประชาธิปไตยเชิงปริมาณที่เน้นเพียงจำนวนเสียง ดังนั้น พระพุทธศาสนาไม่เพียงสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย หากยังสามารถเติมเต็มมิติทางจริยธรรมให้กับการเมืองไทย แนวคิด “ประชาธิปไตยแบบพุทธ” ช่วยขยายกรอบการศึกษาประชาธิปไตยจากเชิงโครงสร้างสู่เชิงคุณค่า อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทฤษฎีการเมืองเชิงวัฒนธรรม และการประยุกต์ใช้ในสังคมพุทธวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนสรุปผล

คำสำคัญ: ประชาธิปไตย; ประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา; ธรรมาธิปไตย

Abstract

This article aims to explain and examine the relationship between Buddhist doctrines and contemporary democratic thought within the context of Thai society, particularly in the political, cultural, and public ethical dimensions. The study employs documentary research combined with interpretative analysis in order to systematically connect key Buddhist principles with democratic governance. The findings suggest that the principle of

Dhammādhipeyya (the supremacy of Dhamma) can function as a normative ethical framework for democracy by emphasizing the exercise of power based on reason, moral correctness, and accountability. The three forms of sovereignty Attādhipeyya (self-centered authority), Lokādhipeyya (socially driven authority), and Dhammādhipeyya reflect a progressive development of power from the individual and social levels toward the primacy of moral principles. In addition, the Yebhuysakā procedure, which resolves disputes through majority decision-making within the Buddhist monastic community, demonstrates a form of democratic practice that integrates majority rule with ethical restraint. This approach differs from purely quantitative democracy, which focuses solely on numerical majority. Therefore, Buddhism is not only compatible with democratic principles but also contributes an essential ethical dimension to Thai politics. The concept of “Buddhist Democracy” broadens the study of democracy from a purely structural perspective to a value-oriented framework, offering significant contributions to cultural political theory and supporting the sustainable application of democratic principles in multicultural societies.

Keywords: Democracy; Buddhist Democracy; Dhammādhipeyya (Supremacy of Dhamma)

บทนำ

ในสภาพสังคมปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนอย่างลึกซึ้ง นอกเหนือจากปัญหาเศรษฐกิจและปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตแล้ว คือเรื่องการเมืองการปกครอง ความคิด ความต้องการ และวิถีทางเพื่อเข้าสู่อำนาจ หากขาดความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเชิงยุทธศาสตร์ ย่อมกลายเป็นพฤติกรรมเสี่ยงที่นำพาประเทศไปสู่ความล้มเหลว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับนานาประเทศ ดังนั้น การเมืองในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้นำและนักการเมืองที่สามารถวางรากฐานการพัฒนาอย่างบูรณาการและสมดุล เพื่อความยั่งยืนในทุกระดับสังคม (พระครูปลัดสุริยะ ขวนปญโญ, และประวิทย์ ธงชัย, 2566) ประชาธิปไตยมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เพียงเพราะรูปแบบการปกครอง หากแต่ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ประเทศที่ถือเป็นแม่แบบของประชาธิปไตยอย่างสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ต่างใช้เวลายาวนานในการสร้างรากฐานและจิตสำนึกทางการเมือง ทั้งนี้ การนำระบอบประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในแต่ละสังคมต้องสอดคล้องกับรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่แตกต่างกัน โดยระบบประชาธิปไตยที่ไทยรับมานั้นถือเป็นผลจากวิวัฒนาการของตะวันตก หากเปรียบเทียบก็เปรียบเสมือนการนำผลของ “ต้นไม้ประชาธิปไตย” ที่เติบโตสมบูรณ์แล้วมาใช้ โดยยังไม่ได้สร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับสังคมไทยเอง ดังนั้น หากต้องการความมั่นคงแท้จริง จำเป็นต้องสร้างรากฐานที่เหมาะสมกับบริบททางความคิดและความเชื่อของสังคมไทย (อัจฉราวรรณ ใจะเขียว และยุทธนา ประณีต, 2565) ซึ่งมักจะนำมาใช้เป็นกรอบความคิดตามแบบตะวันตกมาศึกษาปัญหาในสังคมไทย ทำให้บางครั้งเรามองตนเองด้วยสายตาของ “คนอื่น” มากกว่าด้วยความเข้าใจที่แท้จริงต่อบริบทไทย ขณะเดียวกันความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอิทธิพลของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย ก็ทำให้การพัฒนาประชาธิปไตยตามแนวตะวันตกดำเนินไปอย่างจำกัด หลักธรรมของพระพุทธศาสนาได้หล่อหลอม

ทัศนะชีวิตและวัฒนธรรมการเมืองของคนไทยมาโดยตลอด แม้แต่พรคการเมืองบางพรรคยังอาศัยภาพลักษณ์ความศรัทธาตามหลักธรรมเพื่อสร้างการสนับสนุนทางการเมือง แต่การสนับสนุนเช่นนี้ได้ตั้งอยู่บนความเข้าใจที่แท้จริงของประชาธิปไตย หากเป็นเพียงการใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือทางการเมืองเฉพาะหน้าเท่านั้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2534) พุทธศาสนาในสังคมไทยจึงมีบทบาทมากกว่าสถาบันศาสนา แต่เป็นรากเหง้าของอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของชาติ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม และการเมือง พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า รวมถึงพระสงฆ์และวัด ทำหน้าที่เชื่อมโยงกับสังคมอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด นักวิชาการมองว่าพุทธศาสนามีได้มุ่งเพียงการปฏิรูปบุคคล หากแต่มีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไปสู่สังคมในอุดมคติ หลักธรรมาธิปไตย หรือการยึด “ธรรมะเป็นใหญ่” ถือเป็นหัวใจสำคัญของรัฐศาสตร์เชิงพุทธ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกระบบการปกครอง โดยวาง “หลักธรรม” เป็นเกณฑ์สูงสุดประดุจกฎหมายรัฐธรรมนูญ (สมบุรณ์ สุขสำราญ, 2527) อย่างไรก็ตาม แม้พระพุทธศาสนาจะมีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างความคิดและวัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน แต่ในทางปฏิบัติ การอ้างอิงพระพุทธศาสนาในบริบททางการเมืองกลับมักถูกนำมาใช้ในเชิงสัญลักษณ์หรือเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับอำนาจทางการเมือง มากกว่าการยึดถือและประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างแท้จริง พรคการเมืองหรือผู้นำทางการเมืองบางกลุ่มอาศัยภาพลักษณ์แห่งความศรัทธาทางศาสนาเพื่อระดมการสนับสนุนจากประชาชน โดยขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อสาระของประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา ปรากฎการณ์ดังกล่าวสะท้อนปัญหาสำคัญของการเมืองไทย คือ การแยกขาดระหว่าง “รูปแบบ” ของประชาธิปไตยกับ “คุณค่า” ทางจริยธรรมที่ควรเป็นรากฐานของระบอบการปกครอง ในบริบทนี้ แนวคิดประชาธิปไตยในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอธิปไตยสามประการ ได้แก่ อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธรรมาธิปไตย ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจด้วยเสียงข้างมากบนฐานของศีลธรรม เช่น หลักเกยุยสิกา กลับยังไม่ได้รับการศึกษา วิเคราะห์ และอธิบายอย่างเป็นระบบในฐานะกรอบแนวคิดทางการเมือง

ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งตอบคำถามสำคัญว่า พระพุทธศาสนามีแนวคิดและหลักการใดที่สามารถอธิบายและเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยให้มีความสมบูรณ์ทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงคุณค่าได้ และแนวคิดดังกล่าวจะช่วยทำความเข้าใจหรือวิพากษ์ปัญหาการเมืองไทยร่วมสมัยได้อย่างไร การศึกษาแนวคิดประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบจึงไม่เพียงช่วยลดการใช้ศาสนาอย่างผิวเผิน หากยังเปิดพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยที่ยั่งยืนบนฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย

1. ความหมายประชาธิปไตย

ความหมายคำว่า “ประชาธิปไตย” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า “ประชาธิปไตย” ภายใต้อำนาจของ “ประชา” โดยระบุว่า “ประชาธิปไตย” หมายถึงระบอบการปกครองที่ถือมติปวงชนเป็นใหญ่การถือเสียงข้างมากเป็นใหญ่ “ประชาธิปไตย” แปลจากคำภาษาอังกฤษว่า “Democracy” ซึ่งนำมาจากภาษากรีกโบราณว่า “Demokratia” ซึ่งคำว่า “Demokratia” มาจากการผสมของคำว่า Demos ซึ่งแปลว่าประชาชน และคำว่า Kratein หรือ Kratos แปลว่า ปกครอง ดังนั้นคำรากศัพท์ดั้งเดิม Democratia หรือ Democracy จึงแปลว่าการปกครองโดยประชาชน (พระครูอุดมเจติยารักษ์, 2561) อีกทั้ง คำว่า “ประชาธิปไตย” แปลว่า การปกครองที่มีลักษณะสำคัญคือการยึดถือเสียงของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์โดยให้มติของปวงชนเป็นบรรทัดฐาน และยอมรับหลักการตัดสินใจตามเสียงข้างมากเป็นหลัก

(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เมื่อแปลรวมกันตรงกับคำอังกฤษว่า People's Power สรุปคำนิยามของประชาธิปไตย คือรูปแบบการปกครองที่ประชาชนทรง อำนาจสูงสุดและใช้อำนาจนั้นทางผู้แทนของตน (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2541) โดยสรุป คือ การปกครองโดยยึดเสียงข้างมากเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเดียวกับการปกครองแบบสามัคคีธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนา แปลว่า หลักการปกครองที่ชอบธรรม สามัคคีธรรม หมายถึงการปกครองที่พร้อมเพรียงอย่างชอบธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการทางประชาธิปไตยมากขึ้น จึงมีการแบ่งความหมายเป็น 2 แนวทาง คือ

1) ความหมายในเชิงแคบของประชาธิปไตย หมายถึง ระบบการเมืองการปกครองที่ประชาชนเป็นผู้ถือครองอำนาจสูงสุด และมีสิทธิในการปกครองตนเอง อำนาจดังกล่าวเป็นสิทธิที่ประชาชนมอบหมายให้คณะผู้บริหาร เช่น รัฐบาล หรือสถาบันทางการเมือง ผ่านกระบวนการเลือกตั้ง ทำหน้าที่ใช้อำนาจแทนประชาชน (ลิขิต ธีรเวคิน, 2546) ประชาธิปไตยในความหมายนี้มีลักษณะสำคัญ คือ ประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ เป็นที่มาของอำนาจอธิปไตย และมีสิทธิ อำนาจ รวมถึงโอกาสในการมีส่วนร่วมกำกับควบคุมกิจการทางการเมืองของชาติ (ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร, 2548)

2) ความหมายในเชิงกว้าง หมายถึง ประชาธิปไตยในฐานะวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค รวมถึงการเคารพคุณค่าของกันและกันอย่างมีเหตุผล อันนำไปสู่ความผาสุกร่วมกัน ในปัจจุบัน ประชาธิปไตยมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยประชาธิปไตยในความหมายนี้อาจถือเป็นปรัชญาการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ หรือวิถีชีวิตที่ยึดมั่นในอุดมคติและหลักการซึ่งกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ในกิจกรรมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร, 2548)

2. องค์ประกอบสำคัญของประชาธิปไตย

หลักประชาธิปไตยคือการให้อำนาจแก่ประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ผ่านอำนาจทั้งในด้านนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ โดยมีรากฐานสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจอธิปไตยของประชาชน (Popular Sovereignty) ที่ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งและตรวจสอบผู้ปกครองเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) เสรีภาพ (Liberty) ที่ประชาชนสามารถกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำตามความประสงค์โดยไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่นและไม่กระทบสังคม 3) ความเสมอภาค (Equality) ที่ประชาชนทุกคนเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสอย่างเท่าเทียมโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ 4) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ที่กฎหมายคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของประชาชน 5) เสียงข้างมากควบคุมการเคารพเสียงส่วนน้อย (Majority Rule with Minority Rights) ซึ่งการตัดสินใจตามเสียงข้างมากต้องไม่ละเมิดสิทธิและความเป็นธรรมของเสียงส่วนน้อย เพื่อสร้างประชาธิปไตยที่สมดุล ยั่งยืน และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย (วิทยากร เชียงกุล, ออนไลน์, 2568)

3. ประเภทประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประชาธิปไตยแบบโดยตรง และ 2) ประชาธิปไตยแบบโดยอ้อม

1) ประชาธิปไตยแบบโดยตรง (Direct Democracy) หรือ ประชาธิปไตยแบบบริสุทธิ์ (Pure Democracy) หมายถึง ระบบที่ประชาชนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในที่ประชุมด้วยตนเองโดยไม่ต้องผ่านตัวแทน ประชาชนใช้อำนาจปกครองร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงการเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยตนเอง รูปแบบนี้เหมาะกับรัฐหรือชุมชนขนาดเล็กที่มีประชากรไม่มาก เช่น นครรัฐกรีกโบราณ ที่ใช้การยกมือหรือการหย่อนก้อนหินลงในภาชนะเพื่อออกเสียงลงมติ ตัวอย่างของประชาธิปไตยโดยตรงในปัจจุบันอาจ

เห็นได้จากการประชุมชุมชนขนาดเล็กประมาณ 100–200 คน ที่มีการอภิปรายก่อนลงคะแนนเสียงเพื่อหาข้อสรุป อย่างไรก็ตาม สำหรับสังคมขนาดใหญ่ เช่น มณฑล จังหวัด หรือประเทศ ระบบประชาธิปไตยโดยตรงเป็นไปได้ยาก จึงต้องใช้ระบบ “ประชาธิปไตยแบบผู้แทน” ผ่านกระบวนการเลือกตั้ง เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ลิขิต ธีรเวคิน, 2546)

2) แบบโดยอ้อม (Indirect Democracy) หรือ แบบมีผู้แทนราษฎร (Representative Democracy) คือ การที่ประชาชนปฏิบัติหน้าที่ทางการเมืองโดยการเลือกสรรบุคคลที่มีศักยภาพทั้งด้านความรู้และจริยธรรมเข้าไปบริหารและตัดสินใจแทนตน ในวาระ 4 หรือ 5 ปี เรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบผู้แทน” (Representative Democracy) ซึ่งผู้แทนจะทำหน้าที่ใช้อำนาจอธิปไตยทางด้านนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ ทั้งนี้ รูปแบบของรัฐบาลแบ่งได้เป็น 3 ระบบ (ณัชชาภัทร อุตรงจิตร, 2548) ได้แก่ ก) แบบรัฐสภา ข) แบบประธานาธิบดี และ ค) แบบกึ่งรัฐสภา – กึ่งประธานาธิบดี

จากประเด็นข้างต้นนั้นเห็นได้ว่า ประชาธิปไตยมี 2 รูปแบบหลัก คือ ประชาธิปไตยแบบโดยตรง (Direct Democracy) ที่ประชาชนมีสิทธิแสดงความเห็นและลงมติด้วยตนเองโดยไม่ต้องผ่านตัวแทน เหมาะกับสังคมขนาดเล็ก เช่น กรีกโบราณ และประชาธิปไตยแบบโดยอ้อม (Indirect Democracy) หรือแบบผู้แทนราษฎร (Representative Democracy) ที่ประชาชนเลือกตัวแทนเข้าไปใช้อำนาจอธิปไตยแทนตนในด้านนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ โดยมีวาระตามกำหนด รูปแบบของรัฐบาลในระบบนี้แบ่งได้ 3 ประเภท คือ แบบรัฐสภา แบบประธานาธิบดี และแบบกึ่งรัฐสภา – กึ่งประธานาธิบดี ซึ่งเหมาะสมกับประเทศที่มีประชากรจำนวนมากและพื้นที่กว้างขวางที่ไม่สามารถใช้วิธีการแบบโดยตรงได้

4. แนวทางการปฏิบัติตนตามหลักประชาธิปไตย

การดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้องยึดถือหลักการสำคัญเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ในวิถีของสังคมประชาธิปไตย ประชาชนพึงเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นในทัศนะของตนเองจนขาดเหตุผล หรือถูกมองว่าเป็นผู้ไม่มีฉันทิฐิ (ความเห็นที่ผิดจากครลองของเหตุผล)

2) สังคมประชาธิปไตยมิได้แบ่งแยกมนุษย์ด้วยเพศ สีผิว ชนชั้น ที่อยู่อาศัย ศาสนา หรืออุดมการณ์ทางการเมือง ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านต่อไปนี้

2.1) ความเสมอภาคทางการเมือง ทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเมื่อมีคุณสมบัติตามกฎหมาย และมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งอย่างเท่าเทียมกัน

2.2) ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ประชาชนทุกกลุ่มไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติหรือกีดกันจากโอกาสในการประกอบอาชีพหรือแสวงหารายได้

2.3) ความเสมอภาคทางโอกาส คือ ทุกคนควรได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา การรักษาพยาบาล และบริการสาธารณะของรัฐอย่างเท่าเทียมกัน

3) หลักสิทธิและเสรีภาพ

3.1) สิทธิ หมายถึง ประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับตามกฎหมาย เช่น การได้รับการศึกษา การรักษาพยาบาล หรือการถือครองทรัพย์สิน

3.2) เสรีภาพ หมายถึง อิสระในการกระทำการต่าง ๆ อย่างไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม พร้อมทั้งไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เช่น เสรีภาพในการพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการจัดตั้งพรรคการเมือง

4) หลักการยึดเสียงข้างมากควบคู่กับการคุ้มครองเสียงส่วนน้อย การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับประโยชน์ส่วนรวมควรยึดตามมติของคนส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม สิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเสียง ส่วนน้อยต้องได้รับการเคารพและคุ้มครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขในสังคม ประชาธิปไตย

5) หลักภราดรภาพ ประชาชนควรมีความรัก ความผูกพัน และความเอื้ออาทรต่อกันเสมือนพี่น้อง ไม่แบ่งแยกด้วยภูมิภาค เชื้อชาติ ชนชั้น หรือเพศ ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ และไม่เอารัดเอาเปรียบกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

ดังนั้น การดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตยควรยึดหลักเปิดใจรับฟังผู้อื่นและไม่ยึดมั่นถือมั่นในทัศนะ ของตนเอง สังคมต้องให้ความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ และโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณะ หลัก สิทธิและเสรีภาพต้องได้รับการเคารพอย่างสมดุลระหว่างเสียงข้างมากและเสียงส่วนน้อย และประชาชนควรมี ความรัก ความเอื้ออาทร และภราดรภาพต่อกันเพื่อสร้างสังคมที่สงบสุข

5. ประชาธิปไตย “สากล”

ประชาธิปไตยสากลมีองค์ประกอบหลายประการที่ไปในทิศทางเดียวกับหลักธรรมของ พระพุทธศาสนา เช่น การยอมรับความเท่าเทียมกันของมนุษย์ การเคารพสิทธิเสรีภาพของพลเมือง และการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่อง ประชาธิปไตย ในพระไตรปิฎก ที่ชี้ว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและการปฏิบัติตามธรรมเป็นหลักใน การอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ (พระครูปริยัติสาทร และคณะ, 2565) นอกจากนี้ แนวคิด ธรรมาธิปไตย ซึ่งถือ ธรรมะหรือความถูกต้องเป็นหลักในการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลและสังคม ยังถูกนำเสนอเป็นแนวคิดเชื่อมโยง กับประชาธิปไตยในบริบทการเมืองไทย โดยมีบทบาทเสริมให้ระบอบประชาธิปไตยมีความยุติธรรมและ สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย (สุพจน์ บุญวิเศษ และไพรวลัย เคนพรม, 2557) อย่างไรก็ตาม ประชาธิปไตย สากลบางด้านยังขัดแย้งกับหลักธรรม เช่น การเน้นเสียงข้างมากเพียงเชิงปริมาณโดยไม่คำนึงถึงคุณค่าทาง ศีลธรรม อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ละเลยความถูกต้องหรือไม่เป็นธรรมสำหรับชนกลุ่มน้อย ซึ่งขัดกับหลัก ธรรมาธิปไตย ที่ยึดธรรมเป็นใหญ่และหลักการปกครองที่ถูกต้องตามพระวินัย (พระครูปลัด ทองใบ สุภาโส, 2565) เพราะฉะนั้น การทำความเข้าใจประชาธิปไตยสากลอย่างลึกซึ้งจึงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการวิเคราะห์ แนวคิดประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา เพราะช่วยให้สามารถจำแนกองค์ประกอบที่สอดคล้องและไม่ สอดคล้องกับหลักธรรม พร้อมทั้งสร้างกรอบวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงคุณค่าทางศีลธรรมเข้ากับการปฏิบัติ ประชาธิปไตยในสังคมไทยได้อย่างมีเหตุผลและรอบด้าน (สุพจน์ บุญวิเศษ และไพรวลัย เคนพรม, 2557) จาก ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงนัยยะเกี่ยวกับ การปฏิบัติตนตามหลักการประชาธิปไตยนั้น ต้องยึดมั่นในหลักการ สำคัญได้แก่ หลักเหตุผล ที่เปิดโอกาสให้ผู้คนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ต้องตั้งจนกลายเป็นมิจฉาทิฐิ ต่อมาเป็น หลักความเสมอภาค ที่ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และการ เข้าถึงบริการจากรัฐอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังมี หลักสิทธิและเสรีภาพ ที่ประชาชนสามารถใช้สิทธิประโยชน์ ของตนและมีเสรีภาพในการแสดงออกหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและไม่ละเมิด ผู้อื่น ขณะเดียวกัน การตัดสินใจในสังคมต้องยึด หลักเสียงข้างมาก แต่ไม่ละเลยการคุ้มครองเสียงส่วนน้อย เพื่อรักษาความสมดุลในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ และสุดท้ายคือ หลักภราดรภาพ ที่ปลูกฝังความรัก ความ เอื้อเฟื้อ และความผูกพันฉันพี่น้องโดยไม่แบ่งแยก เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม ประชาธิปไตย

6. แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่มีความหมายกว้างและเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ ในการประชุมว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ณ องค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 1975 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้เสนอว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่สามารถกำหนดนิยามที่ตายตัวเพียงหนึ่งเดียวได้ เนื่องจากความหมายอาจแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละประเทศ หรือแม้แต่ภายในประเทศเดียวกัน ดังนั้น การให้ความหมายของการมีส่วนร่วมจึงควรจำกัดอยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของแต่ละสังคม อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ขยายความว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน (กรมอนามัย, 2550)

ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในชุมชนและสังคมสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนา ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางและการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วมสะท้อนถึงการเข้ามามีบทบาทอย่างสมัครใจภายใต้กระบวนการประชาธิปไตย ทั้งในการผลักดันความพยายามเพื่อการพัฒนา การแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการวางแผนดำเนินโครงการทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนา โดยทำให้ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับชาติ ซึ่งช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างแรงงานหรือทรัพยากรที่ประชาชนลงทุนกับผลประโยชน์ที่ได้รับกลับคืนมา

ประเด็นที่ 4 ระดับและรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแตกต่างกันไปตามสถานะเศรษฐกิจของประเทศ นโยบาย โครงสร้างการบริหาร และลักษณะทางสังคมประชากร ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมมิใช่เพียงเครื่องมือหรือวิธีการทางเทคนิค แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง

จากนิยามดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะภายใต้กระบวนการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม ล้วนสะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ตลอดจนการมีบทบาทในการจัดการ ควบคุม และกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้ เออร์วิน (Erwin, 1976) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนคือกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนและติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความหมายที่ครอบคลุมมากกว่าการเป็นเพียงกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนเพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) เท่านั้น หากแต่เป้าหมายสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วนควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบาย กิจกรรม และโครงการพัฒนา สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นำไปสู่กระบวนการสร้างฉันทามติ (Consensus Building) เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมและได้รับการ

ยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งนับเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง (จุฑารัตน์ ชมพูนุท, 2555)

การมีส่วนร่วมของประชาชน จึงหมายถึงการเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร ไม่ใช่แค่การฟังข้อมูลจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นการสื่อสารสองทางที่ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสมอภาคและเป็นประชาธิปไตย สิ่งนี้ช่วยเชื่อมโยงคน ทรัพยากร และผลประโยชน์จากการพัฒนาเข้าด้วยกัน ทั้งในระดับชุมชน ระดับประเทศ ไปจนถึงระดับสากล จึงถือว่าการมีส่วนร่วมไม่ใช่เพียงขั้นตอนหรือเทคนิค แต่เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

พระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างประชาธิปไตย

การสังคายนา มาจากภาษาบาลีว่า ส + ติ ธาตุ (ในความซ้ำร่ำ) สำเร็จรูปเป็นกิริยาว่า สังคายติ, สังคิตี เมื่อเป็น นาม จึงเป็น สังคายนา แปลว่า ซ้ำร่ำพร้อมกัน ในสมัยก่อนพุทธกาล นักบวชทุกลัทธินิยมซ้ำร่ำบทสวดพร้อมกัน เมื่อพุทธศาสนาเกิดขึ้นมาจึงนิยมตาม มีการสวดพร้อมกันภายในกลุ่ม ที่พระภิกษุผู้อยู่ร่วมกันในอาวาสมาชุมนุมกันแล้ว ร่วมสวด รวมความแล้ว สังคายนา แปลว่า การร้อยกรองพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า

การสังคายนา หมายถึง การสวดพร้อมกัน การรวบรวมและจัดระเบียบพระธรรมวินัยเป็นหมวดหมู่ โดยการประชุมพร้อมเพรียงกันของพระสงฆ์เพื่อทบทวน สอบถาม และตรวจสอบคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าให้ถูกต้องตรงกัน ก่อนตกลงยอมรับร่วมกันในรูปแบบเดียวกัน นอกจากนี้ การสังคายนายังหมายถึงการสวดพร้อมกันในเชิงปฏิบัติ ซึ่งแสดงถึงการร่วมกันทบทวน ซักซ้อม และรับรองพระธรรมวินัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551)

ตามพจนานุกรมของ The Pali Text Society's Pali-English Dictionary คำว่า “สังคิตี” ถูกนิยามว่าเป็นการสวด การประกาศ การสาธยาย และการรวบรวมคัมภีร์ (Pali Text Society, 1925) ขณะที่ Rhys Davids อธิบายว่า “สังคิตี” หมายถึง การประกาศ การสังคายนา หรือการประชุมใหญ่ของพระสงฆ์เพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมคำสอน และร่วมกันจัดทำคัมภีร์อย่างเป็นระบบ (T.W. Rhys Davids & William Stede, 1921) ซึ่งในสมัยพุทธกาล แม้จะมีตัวหนังสือใช้แล้ว แต่ไม่เป็นที่นิยมในการสืบทอดพระพุทธศาสนาจากพระศาสดาสู่พระสาวกจากพระสาวกผู้ใหญ่สู่พระสาวกผู้น้อย มีเรื่องเล่าว่า พระโสนกุฎิกัณณะ ผู้เป็นลูกศิษย์ของพระมหากัจจายนะ ได้เดินทางจากกรุงมฤคทายวัน ไปเฝ้าพระพุทธเจ้าที่เชตวันาราม พระพุทธองค์ได้ทรงให้พระอานนทจัดสถานที่อยู่ในคันธกุฎีเดียวกับพระองค์ ในตอนใกล้รุ่ง พระโสนกุฎิกัณณะ ได้กล่าวธรรม ๑๖ สูตร ในอัฐกัณฐกสูตร ตตตนิบาต พระสูตรต้นตูปีก เล่ม ๒๕ ด้วยเสียงที่ไพเราะ พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญว่า พระโสนกุฎิกัณณะกล่าวธรรมด้วยเสียงอันไพเราะ นี่แสดงว่า การถ่ายทอดธรรมจากบุคคลหนึ่งสู่บุคคลหนึ่งเป็นการท่องจำ เรียกว่า มุขปาฐะ พระภิกษุผู้เป็นอุปัชฌาย์, อาจารย์ จะให้ลูกศิษย์ของตนท่องบทธรรมต่างๆ เอาไว้ ความหมายเบื้องต้นของการสังคายนา จึงหมายถึง กระบวนการเรียบเรียงและจัดหมวดหมู่พระธรรมคำสอนให้เป็นระเบียบ ตั้งแต่ระดับการกระทำของบุคคลไปจนถึงการดำเนินงานของหมู่คณะขนาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขหรือระงับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งเพื่อรวบรวมและจัดระบบพระธรรมวินัยให้เป็นแบบแผนเดียวกัน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อธำรงรักษาพระสัทธรรมคำสอนให้มั่นคงและสืบทอดต่อไปอย่างถูกต้อง

1. การสังคายนากับสร้างหลักการประชาธิปไตย

พระพุทธพจน์ที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งไว้เป็นพุทธอาณัติ คือกฎข้อบังคับ ที่ทรงบังคับให้ทำหากไม่ทำ มีบทลงโทษ เรียกส่วนนี้ว่า พระวินัย การรื้อยกรองรวบรวมพระพุทธพจน์ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้โดยโวหารเทศนา คือทรงแสดงโดยคำพูด เพื่อให้เกิดความประทับใจ แล้วปฏิบัติธรรมตามจนบรรลุผล รวมส่วนนี้ว่า พระสูตรและการรื้อยกรองรวบรวมพระพุทธพจน์ ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้โดยปริมัตถเทศนา คือทรงแสดงด้วยอรรถอย่างยิ่ง เป็นข้อความอันลึกซึ้ง มุ่งถึงสิ่งที่อยู่เหนือโลก รวมเรียกส่วนนี้ว่า พระอภิธรรม จากนั้นได้ทำการชักซ้อมและสวดอย่างพร้อมเพรียงกัน พร้อมทั้งมอบหมายให้ลูกศิษย์ในสำนักทรงจำเป็นส่วนส่วนๆ ไป

ต่อมาเมื่อมีภิกษุบางกลุ่ม ประพฤติปฏิบัติผิดเพี้ยนแตกต่างกันออกไป หรือมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป กลุ่มภิกษุผู้ทรงธรรม ทรงวินัย ที่ร่วมกันชักซ้อมและสวดอย่างพร้อมเพรียงตรวจสอบว่า การประพฤติปฏิบัติและความคิดเห็นของภิกษุบางกลุ่มบางหมู่เป็นไปตามหลักของพระธรรมวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผิดเพี้ยนไปจากพระธรรมวินัย กลุ่มภิกษุที่รวมตัวกันทำสังคายนาจะสวดยืนยันพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงและบัญญัติไว้อย่างพร้อมเพรียงกัน โดยกลุ่มภิกษุที่รวมตัวกันทำสังคายนามีวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะรักษาพระธรรมวินัยให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ ตามที่พระพุทธองค์ทรงแสดงและบัญญัติไว้โดยประการทั้งปวง (แสวงอุดมศรี, 2559 หน้า 15-16)

การสวดพร้อมกันในพระพุทธศาสนาเปรียบได้กับการมี “กติกากลาง” ที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติร่วมกันโดยไม่แบ่งแยก การที่พระสงฆ์ทุกหมู่คณะต้องสวดบทเดียวกัน ไม่ว่ามาจากกลุ่มหรือทิศใด สะท้อนถึงหลักการประชาธิปไตยที่ว่า ทุกเสียงมีความสำคัญเท่ากัน และต้องเคารพในมติหรือข้อตกลงร่วม การสวดพร้อมกันยังสร้างความเสมอภาค ความสามัคคี และความเป็นหนึ่งเดียว แม้จะมีความเห็นแตกต่างก็ยังคงมีสิ่งที่เชื่อมโยงและยึดเหนี่ยวไว้ร่วมกัน เช่นเดียวกับประชาธิปไตยที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบภายใต้กฎหมายและหลักการเดียวกัน อันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นระเบียบและมั่นคง

2. แนวคิดทางพระพุทธศาสนาในประชาธิปไตย

หลักการดังกล่าวนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดทางพระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างประชาธิปไตย ดังนี้

1) หลักธรรมในประชาธิปไตย หลักธรรมประชาธิปไตยสามารถเชื่อมโยงกับหลักอริยสัจ 4 ในพระพุทธศาสนาตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ใน อริยสัจสูตร ซึ่งประกอบด้วยอริยสัจ 4 ประการ ได้แก่ 1) อัตตาริยสัจ คือ การมีตนเป็นใหญ่ มุ่งละอกุศล บำเพ็ญกุศล ละกรรมที่เป็นโทษ ทำกรรมที่เป็นประโยชน์ และรักษาตนให้บริสุทธิ์ 2) โลกาธิปไตย คือ การถือประชาชนหรือหมู่โลกเป็นใหญ่ ประพฤติสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดโทษต่อสังคม และมุ่งกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และ 3) อัมมาริยสัจ คือ การถือหลักธรรมเป็นใหญ่ ใช้ปัญญาในการพิจารณาถูกผิด ละอกุศล บำเพ็ญกุศล และประพฤติดุริยธรรมเพื่อความเจริญของทางจิตใจ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดพระพุทธศาสนากับหลักประชาธิปไตยโดยหลักธรรมในอริยสัจสูตร ได้แก่ อัตตาริยสัจ โลกาธิปไตย และอัมมาริยสัจ มิได้เป็นเพียงคำสอนทางศาสนา แต่ยังทำหน้าที่เป็นกรอบคิดที่หล่อหลอมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องาน การปฏิบัติและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ หลักการใช้เสียงข้างมากที่ปรากฏในกระบวนการ “เมฆายุสภา” ยังสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการ

ความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม โดยอาศัยการพิจารณาอย่างไม่ลำเอียงและเมตตาของหมู่สงฆ์เป็นเกณฑ์ตัดสิน ซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการมุ่งสู่ความสงบสุขของสังคมโดยรวม

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบประชาธิปไตยทั่วไปกับประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: ผู้เขียนสังเคราะห์

จากแผนภาพองค์ความรู้ใหม่นี้ แสดงให้เห็นถึงโมเดลประชาธิปไตยแบบพุทธ (Buddhist Democracy Model) สามารถอธิบายเชิงกระบวนการได้ว่าเป็น ระบบการปกครองที่ดำเนินตามขั้นตอนและวิธีการที่ยึดหลักธรรมเป็นศูนย์กลาง โดยเริ่มจาก รากฐานแนวคิด คือ การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้อง (อัตตาธิปไตย) การคำนึงถึงประโยชน์สังคมโดยรวม (โลกาธิปไตย) และการยึดธรรมะเป็นหลักในการตัดสินใจ (ธรรมาธิปไตย) ต่อด้วย ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมากอย่างเป็นธรรม พร้อมการพิจารณาอย่างเสมอภาคด้วยเหตุผล ศีลธรรม และปัญญา เสรีภาพและความรับผิดชอบ ถูกกำหนดเป็นขอบเขตที่ประชาชนสามารถใช้สิทธิได้โดยไม่ละเมิดผู้อื่นและต้องเกื้อกูลต่อสังคม ส่วน กลไกการตัดสินใจและการบริหาร ดำเนินผ่านการประชุมปรึกษา สังคายนา และการตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่ที่ไม่ลำเอียง เพื่อสร้างความสงบสุข สมดุล และความเจริญร่วมของสังคม คุณค่าของโมเดลนี้อยู่ที่การสร้างประชาธิปไตยที่มีความยั่งยืน ผลิตานศีลธรรมและปัญญาในการใช้สิทธิของประชาชน และสามารถ

นำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในองค์กรชุมชน หน่วยงานรัฐ และสังคมกว้าง เพื่อส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

สรุป

ประชาธิปไตยทั่วไปมีรากฐานแนวคิดจากปรัชญาการเมืองตะวันตก โดยยึดหลักสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และการมีอำนาจอธิปไตยของประชาชน การตัดสินใจดำเนินไปตามหลักเสียงข้างมาก การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเน้นไปที่การเลือกตั้ง การลงประชามติ และการแสดงออกทางการเมือง ในขณะที่สิทธิและเสรีภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่คุ้มครองการพูด การรวมกลุ่ม และการเคลื่อนไหวทางสังคม ความขัดแย้งมักได้รับการแก้ไขผ่านกฎหมาย มติส่วนใหญ่ หรือระบบตุลาการ เป้าหมายสูงสุดของประชาธิปไตยทั่วไปคือการสร้างระบบการปกครองที่ประชาชนมีบทบาทสำคัญและเสรีภาพเป็นศูนย์กลาง ในทางกลับกัน ประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนามีรากฐานจากหลักธรรม เช่น อัตตาธิปไตย โลกาธิปไตย และธัมมาธิปไตย โดยยึดแนวคิด “ธัมมาธิปไตย” เป็นแกนกลางในการใช้อำนาจ แม้ว่าจะใช้หลักเสียงข้างมากเช่นเดียวกับประชาธิปไตยทั่วไป แต่ต้องคำนึงถึงความไม่ลำเอียงและการเคารพธรรม การมีส่วนร่วมจึงเน้นความเสมอภาคและการพิจารณาด้วยเหตุผล ศีลธรรม และปัญญา สิทธิและเสรีภาพได้รับการจำกัดให้อยู่ภายใต้ขอบเขตของศีลธรรม ไม่ละเมิดผู้อื่น และเกื้อกูลต่อสังคม การแก้ไขความขัดแย้งใช้การประชุมปรึกษาและสังคายนาเพื่อสร้างความสงบสุขร่วม เป้าหมายสูงสุดคือการปกครองโดยธรรมะเป็นใหญ่ เพื่อความสมดุล ความสงบสุข และความเจริญของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย. (2550). **โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานภารกิจกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2568 จาก <http://psdg.anamai.moph.go.th/news/cpadmin/km/files/chapter2.doc>.
- จุฬารัตน์ ชมพันธุ์. (2555). บทวิจารณ์เรื่อง การวิเคราะห์หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนใน The Public Participation Handbook: Making Better Decisions through Citizen Involvement ในบริบทประเทศไทย โดย Creighton, J. L. (2005). **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**. 8(1), 123–141.
- ณัชชาภัทร อุนตรจงจิตร. (2548). **รัฐศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- พระครูอุดมเจติยารักษ์. (2561). แนวคิดประชาธิปไตยแบบองค์รวม. **วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์**, 1(1), 39–40.
- พระครูปริยัติสาทร, & คณะ. (2565). แนวคิดประชาธิปไตยในพระไตรปิฎก. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 7(7), 197–207.
- พระครูปลัดสุริยะ ชวนปญโญ และธงชัย ประวิทย์. (2565). โลกทัศน์กับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมไทย. **วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม**. 7(10), 286–297.
- พระครูปลัด ทองใบ สุภาโส. (2565). พระวินัยปิฎกแนวคิดการปกครองแบบธรรมาธิปไตยของพระพุทธศาสนา. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 6(1), 310–318.

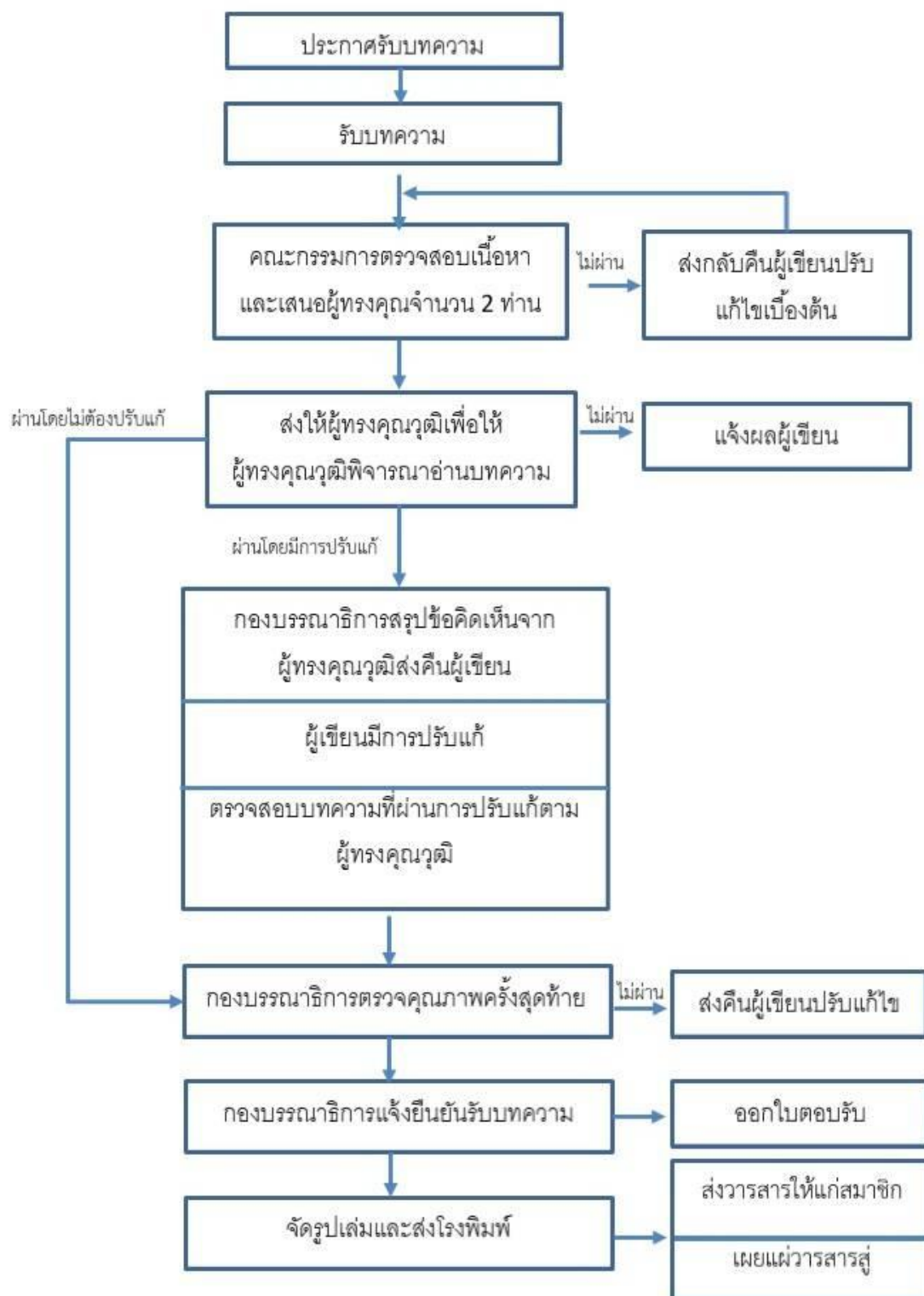


- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2534). **มหาวิทยาลัยกับงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- รศ. วิทยากร เชียงกุล. (2568). **รากฐานสำคัญของประชาธิปไตย**. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2568 จาก <https://witayakornclub.wordpress.com/2008/10/21/w102009/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **วิถีประชาธิปไตยในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2527). **พุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2541). **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพจน์ บุญวิเศษ และไพโรจน์ เคนพรม. (ไม่ระบุปี). **ธรรมาธิปไตยกับประชาธิปไตยในบริบทของการเมืองไทย**. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย**, 6(3), 31–54.
- แสง อุดมศรี. (2559). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัจฉราวรรณ ใจยะเขียว, และ ยุทธนา ประณีต. (2565). **วัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้การพัฒนาประชาธิปไตยของไทย**. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(7), 411–422.
- Erwin, W. (1976). **Participation management: Concept, theory and implementation**. Atlanta, GA: Georgia State University.
- Rhys Davids, T. W., & Stede, W. (1921). **Pali-English dictionary**. Retrieved on September 19, 2025 from www.buddhistboards.com.



ภาคผนวก

ขั้นตอนดำเนินงานวารสารรัตนบุศย์





หลักเกณฑ์การเสนอบทความ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือในการเขียนต้นฉบับผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการส่งบทความเข้าร่วมตีพิมพ์ลงวารสารรัตนบุศย์ โดยจะกำหนดทั้งรูปแบบและแนวทางในการพิมพ์บทความ ซึ่งจะใช้ในการจัดทำวารสารฯ ในแบบรูปเล่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและเพื่อให้การจัดทำเอกสารเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้ส่งบทความควรพิมพ์บทความตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ ภาษาศาสตร์ ศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ และเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเผยแพร่งานวิชาการและนำเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

1.2 ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วยบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยอยู่ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือและบทความปริทัศน์ และการใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการของราชบัณฑิตยสถาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ ภาษาศาสตร์ นิติศาสตร์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม) ของทุกปี

2. นโยบายการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน ขึ้นไปตอบบทความและเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.3 กองบรรณาธิการ อาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการ ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์

2.5 การยอมรับเรื่อง ที่ตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหา หรือความถูกต้องของเรื่อง ที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

3. รูปแบบการเขียนบทความผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Paper)

3.1 การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 ($8\frac{1}{4} \times 11\frac{3}{4}$ นิ้ว = 21×29.7 ซม.) เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 เซนติเมตร ด้านล่าง ขวามือและซ้ายมือ 2.54 เซนติเมตร

2) ตำแหน่งของแท็บหยุด ตั้งค่าเริ่มต้นที่ 1.25 เซนติเมตร และตั้งเพิ่มขึ้นทีละ 0.5 เซนติเมตร

3.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ระยะระหว่างบรรทัดเป็นแบบบรรทัดเดี่ยว (Single Space) โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

3) ชื่อผู้เขียน เว้น 1 บรรทัด ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษขวาใต้ชื่อเรื่อง เช่น นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา.. สถาบันการศึกษา...

4) ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้วิจัยร่วม ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ชิดขอบกระดาษขวา ต่อจากชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัยคนที่ 1 ตามลำดับ เช่น ตำแหน่งทางวิชาการประจำ/พิเศษ สถาบันการศึกษา...

5) หัวข้อใหญ่ในบทความ ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย ก่อนขึ้นหัวข้อต่อไป เว้น 1 บรรทัด และจัดย่อหน้าเป็นแบบกระจายแบบไทย

6) หัวข้อย่อย เว้นระยะห่างตามลำดับของแท็บหยุด ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา

7) รายการอ้างอิง (ดูในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง)

3.3 จำนวนหน้า ต้นฉบับควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

4. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหา ภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน เนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

4.1 บทความวิจัย

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัยและควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6) วัตถุประสงค์ ใช้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7) การทบทวนวรรณกรรม การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของความรู้ปัจจุบัน ระบุช่องว่างในการวิจัย และพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

8) กรอบแนวคิดการวิจัย แผนภาพหรือแบบจำลองที่แสดงภาพรวมของปัญหาการวิจัย โดยระบุตัวแปรสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้นอย่างชัดเจน เป็นความเชื่อมโยงและกลไกการทำงานของตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปสู่การสร้างแบบจำลอง (Model) ในการวิจัยต่อไป

9) วิธีการดำเนินงานวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อ ดังนี้

9.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงกลุ่มประชากร วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล

9.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

9.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

9.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

9.5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

10) สรุปผล สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบ ตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดาไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพ ขาวดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

11) อภิปรายผล การอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12) ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

12.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

13) ตาราง รูปภาพหรือแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นและต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นการตารางคำอธิบายต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นการรูปภาพหรือแผนภูมิ คำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

14) องค์ความรู้ใหม่ นำเสนอ ในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ ผังมโนทัศน์ หรือโมเดล พร้อมคำอธิบายเชิงกระบวนการ วิธีการขั้นตอน คุณค่าประโยชน์ รูปแบบแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร

15) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เรียบเรียงย่อหน้าเดียวแบบกระชับ ระบุแหล่งทุนวิจัย บุคคลและหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์หรือมีส่วนร่วมในงานวิจัย

16) รายการอ้างอิง เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA. citation Styles ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศหากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนแรกแล้วตามด้วย “และคณะหรือ and others”

4.2 บทความวิชาการ

- 1) **ชื่อเรื่อง** ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
- 2) **ชื่อผู้เขียน** เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
- 3) **บทคัดย่อ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์
- 4) **คำสำคัญ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย
- 5) **เนื้อหา** มีองค์ประกอบดังนี้
 - 5.1) **บทนำ** ความน่าสนใจของเรื่องที่น่าสนใจก่อนเข้าสู่เนื้อหา
 - 5.2) **เนื้อความ** ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจและเนื้อเรื่องมีเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
 - 5.4) **บทสรุป** ควรย่อเฉพาะข้อมูลในเนื้อความให้สั้น ได้เนื้อหาสาระของเนื้อความครบถ้วน
 - 5.5) **องค์ความรู้ใหม่** นำเสนอ ในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ ผังมโนทัศน์ หรือโมเดล พร้อมคำอธิบายเชิงกระบวนการ วิธีการขั้นตอน คุณค่าประโยชน์ รูปแบบแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร
 - 5.6) **เอกสารอ้างอิง** ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้เขียนบทความได้นำมาอ้างอิงในบทความวิชาการอย่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิง APA citation styles ดูรายละเอียดและตัวอย่างการอ้างอิงในเนื้อความและการอ้างอิงท้ายเล่มในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง

4.3 บทวิจารณ์หนังสือ

- 1) ข้อมูลทางบรรณานุกรม/อ้างอิง
- 2) ชื่อผู้วิจารณ์
- 3) บทวิจารณ์

ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง (การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย)

1. **การอ้างอิงในเนื้อความ** เป็นระบบนาม-ปี ให้ข้อมูลผู้แต่ง ปีพิมพ์และเลขหน้าที่มีข้อความที่อ้างอิง ซึ่งมีรูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา ดังนี้
(ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง
(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549, : 200-205)
(McCartney & Phillips, 2006: 498-499)
(Murphy, 1999, p. 85)
กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน
(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549)

2. เอกสารอ้างอิง

- หนังสือ

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. ครั้งที่พิมพ์, เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

มนตรี แยมกสิกร.(2549). การวิจัยและทฤษฎีเทคโนโลยีการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Norman, D, A. (2002). *The design of everyday things*. New York, NY: Basic books.

- วารสาร

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่), หน้า.

มนตรี แยมกสิกร. (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 1-16.

Rinke, C. R. (2011). Career trajectories of urban teachers: A continuum of perspectives, participation, and plans shaping retention in the educational system. *Urban Education*, 46(4), 639-662.

- หนังสือพิมพ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปี เดือน วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้าซึ่งปรากฏบทความ.

ไทรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา. *เดลินิวส์*, น. 6.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. A1, A4.

- วิทยานิพนธ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันศึกษา.

ดรณนภา นาชัยฤทธิ์. (2550). ผลการเรียนรู้จากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน ของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: The poetry of Richard Wilbur*.

Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut, USA.

- รายงานการประชุม

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วันเดือนปีที่จัด. สถานที่จัด. สำนักพิมพ์. หน้า.

กรมวิชาการ. (2538). การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน. 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. 7-8.



Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). **A motivational approach to self: Integration in personality**. In R. Densifier (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Perspectives on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press. 237-288.

● สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง. (ปี). **ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ**. วันที่สืบค้น...จาก : URL:<http://>

อำนาจ สุภเวชย์. (2542). **เพื่อคิดประกันชีวิต : ตัวแทนประกันมีบทบาทสำคัญอย่างไร**.

สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2542 จาก: <http://www.thainews.th.com>.

Wollman, N. (1999). **Influencing attitudes and behaviors for social change**.

Retrieved from <http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html>.

5. การส่งบทความ

5.1 กำหนดการรับบทความ สามารถส่งบทความถึงกองบรรณาธิการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

5.2 วิธีการส่งบทความ ผู้เขียนลงทะเบียนเพื่อใช้งานระบบ Thaijo 2.0 และส่งบทความทางออนไลน์ผ่านระบบ ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>

6. ติดต่อสอบถามข้อมูล

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

บรรณาธิการ 09-3562-9856

ผู้ช่วยบรรณาธิการ 08-0169-6593

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-Based academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูทุ่ง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร 35000
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb>