วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
Journal of MCU Nakhondhat

ISSN: 3027-8597 (Online)

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) Vol.13 No.2 (February 2026)

วัตถุประสงค์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การจัดการสาธารณะ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind) วารสารเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และมิใช่ความรับผิดชอบของวารสาร คณะบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)*

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

เจ้าของ

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
เลขที่ 3/3 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
โทร. 086-4345903 แฟกซ์. 075-340-042 E-mail: suriya.sur@sbss.ac.th

บรรณาธิการ

ปุญญาดา จงละเอียด	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ธีรวัฒน์ ทองบุญชู	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ครองชัย หัตถา	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ประเทศไทย
สืบพงษ์ ธรรมชาติ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
สมบูรณ์ บุญโท	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ประเทศไทย
ณิศ์ภาพรรณ คูวิเศษแสง	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
ธนิศร ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ประเทศไทย
ธานี วรภัทร์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	ประเทศไทย
บุษกร สุขแสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	ประเทศไทย
มุกดาวรรณ พลเดช	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	ประเทศไทย
อุทัย เอกสะพัง	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
มะลิวัลย์ โยธารักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระปลัดสาโรจน์ ธมฺมสโร	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระสมุห์อนุพงษ์ สุขิโต	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ สิริสุวณฺโณ	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี	วัดศาลามีชัย นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระบุญญฤทธิ์ ภทฺทจารี	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระเกียรติศักดิ์ ขำเกลี้ยง	วัดศาลามีชัย นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อนุชิต ปราบพาล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศักดิ์ดา หารเทศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ทิพย์วรรณ จันทรา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อภินันท์ คำหารพล	นักวิชาการอิสระ	ประเทศไทย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระไกรศร ปิยสีโล	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระศักดิ์นฤน สกฺกวีโร	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระดิสรณ์ สิงห์เพียง	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
สามเณรพงษ์ศิริ สังข์แก้ว	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ธีรนันท์ พาโอภาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศุภิสรา ณ สุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศศิธร สงศิริ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ญาณกวี ดำศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ชาลิสา มาสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ธนพล วราภรณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
วัชรินทร์ ดำทิพย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย

ฉัตตมาศ วิเศษสินธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	ประเทศไทย

ออกแบบปก

วินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา	พีเอช ปริ้น & ดีไซน์ ไวนิล สติกเกอร์	ประเทศไทย

จัดรูปเล่ม

ธีรนันท์ พาโอภาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

โรงพิมพ์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กรีนโซน อินเตอร์ 2001
155/2 ถนนปากนคร ตำบลท่าซัก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
โทรศัพท์. 075-466-031, แฟกซ์. 075-446-676

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้ เป็นฉบับที่ 2 ประจำปีพุทธศักราช 2569 วารสารก้าวเข้าสู่ปีที่ 13 **ได้รับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพวารสาร จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ในกลุ่มที่ 1 (จนถึง 31 ธันวาคม 2572)** เพื่อรักษาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ได้เผยแพร่ บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 นี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 29 เรื่อง บทความวิชาการ 1 เรื่อง มีบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสัมมนา และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิธี Priority Needs Index : PNI Modified ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรี สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) แนวคิดและหลักการรูปแบบ 2.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ 2.4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 2.5) เงื่อนไข และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กองบรรณาธิการ**วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์** ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

ปุญญาดา จงละเอียด
บรรณาธิการ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

สารบัญ

บรรณาธิการ (ก)

บทบรรณาธิการ (ง)

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 1

DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY INTERNAL SUPERVISION MODEL TO PROMOTE THE COMMUNITY OF PROFESSIONAL LEARNING OF THE SCHOOL UNDER THE JURISDICTION THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, MAHA SARAKHAM

ร้อยรัตน์ แก้วพิพัฒน์ธำรง, สุเทพ เมยไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง

การใช้ Visible Thinking Routines เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษา 12

ENHANCING CHINESE GRADUATE STUDENTS' ENGAGEMENT THROUGH VISIBLE THINKING ROUTINES

ศิริวรรณ ภูริวัฒนธรรม

รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 22

MODEL OF MIGRANT LABOR MANAGEMENT AMONG DURIAN GROWERS IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

พลอยชมพู สุขทร, ชูศักดิ์ เอกเพชร, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์

รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 34

ADMINISTRATOR'S STRENGTHENING MODEL FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATION, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK

สุภาภรณ์ ตาปนานนท์, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ

การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา 46

DEVELOPMENT OF A SHORT-TERM LOCAL CURRICULUM ON THE ART OF BANANA STALK CARVING FOR UPPER SECONDARY STUDENTS IN SONGKHLA PROVINCE SCHOOLS

เชษฎา ดำเกลี้ยง, เจนณรงค์ พินลานทุ่ม, สุพรรณี หมาดยุโส๊ะ, มาโนชญ์ เจริญดี

การใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ของพนักงานสืบสวนสอบสวน: กรณีศึกษาคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ 58

THE USE OF FORENSIC EVIDENCE BY INVESTIGATIVE OFFICERS: A CASE STUDY OF CRIMINAL OFFENSES AGAINST LIFE, BODY, AND SEXUAL INTEGRITY

ศิริธรรม จิตต์งาม, ศิริรัตน์ ชูสกุลเกรียง, ศุภชัย ศุภลักษณ์นารี

บทบาทของประชาชนภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมในการจัดการฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอนของประเทศไทย 70
THE ROLE OF PUBLIC PARTICIPATION UNDER ENVIRONMENTAL LAW IN THE MANAGEMENT OF PM2.5 POLLUTION IN THAILAND
วราภรณ์ อัศวลาภสกุล, โชต อัศวลาภสกุล

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 81
A STUDY OF THE COMPONENTS OF CREATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS
อำนาจ ไชยสงค์, วัลนิกา ฉลากบาง, วันเพ็ญ นันทะศรี

บทบาททางการเมืองของสถาบันตุลาการในประเทศไทย: ศึกษาศาลรัฐธรรมนูญ ระหว่างปี พ.ศ. 2540-2568 92
THE POLITICAL ROLE OF THE JUDICIAL INSTITUTION IN THAILAND: A STUDY OF THE CONSTITUTIONAL COURT FROM 1997 TO 2025
กฤติทัต ฉายไสว, อลงกรณ์ อรรคแสง

การวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย 101
A LINGUISTIC ANALYSIS OF DIRECT VIOLENCE IN PHAKINAI'S "HOME" NOVEL SERIES
ธฤต ศรีบัวบาน, วัชรินทร์ แก่นจันทร์, เอื้อมพร ทิพย์เดช

การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 112
THE DEVELOPMENT OF A MENTAL HEALTH LITERACY ENHANCEMENT PROGRAM TO PROMOTE COPING BEHAVIORS FOR SCHOOL BULLYING AMONG GRADE 9 STUDENTS
ทิพวรรณ โล่กิตติธรกุล, พิชชาดา ประสิทธิโชค, ชาริน สุวรรณวงศ์

แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนของเทศบาลเมืองกระบี่ อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ 126
GUIDELINES FOR SUSTAINABLE COMMUNITY SOLID WASTE MANAGEMENT UNDER THE CIRCULAR ECONOMY CONCEPT: A CASE STUDY OF KRABI MUNICIPALITY, MUEANG KRABI DISTRICT, KRABI PROVINCE
จิรัชญา ไทยสยาม, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ 138
PARTICIPATORY MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCIAL COMMUNITY COLLEGES
ศุภมาส อยู่อริยะ, เจษฎา นกน้อย

การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะ ของประชาชน ตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู 147
STUDY OF STRATEGIES FOR WASTE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF WASTE WELFARE FUND FOR PEOPLE IN NA DAN SUBDISTRICT, SUWANNAKHUHA DISTRICT, NONG BUA LAMPHU PROVINCE
กนกวรรณ วังคะฮาด

บุพปัจจัยของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 157
THE ANTECEDENTS OF TRAVEL MOTIVATION, CO-CREATION OF COMMUNITY, TOURISM EXPERIENCE AND TOURIST SATISFACTION IN AFFECTING TO REVISIT INTENTION IN THE LOWER NORTHERN PROVINCIAL 1
ปุญชรัสมิ์ กีรติพรนิภัทธิ์, ประสิทธิชัย นรากรณ์, ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน 167
CAUSAL RELATIONSHIPS AFFECTING THE OPERATIONAL PERFORMANCE OF STATE VOCATIONAL COLLEGES IN NANNING CITY, GUANGXI PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA
เฉิน เหลียง, นภาวรรณ เนตรประดิษฐ์, พิชาภพ พันธุ์แพ

การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี 177
COMMUNICATING THE SPORTS CITY POLICY OF THE SPORTS AUTHORITY IN UDON THANI PROVINCE, THAILAND
พนิดา นารี, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล, กานต์ บุญศิริ

การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร 190
DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL FOR CAREER-BASED APPROACH AT THE SECONDARY EDUCATION LEVEL, POTISARNPITTAYAKORN SCHOOL
ศิวาวุฒิ รัตนะ

การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 202
TO PROMOTE THAI READING SKILLS THROUGH THE USE OF PATTANI FOLKLORE FOR GRADE 5 STUDENTS
กาญจิราย์ บุญจันทร์, พล เหลืองรังษี

แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ที่ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานในพื้นที่โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 212
PERFORMING ARTS EDUCATION MANAGEMENT TO DEVELOP SKILLS FOR WORKFORCE READINESS IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)
สมศักดิ์ ทองปาน, ปิยวดี มากพา, ระวิวรรณ วรรณวิไชย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 221
DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION MODEL BASED ON THE LEARNING ECOSYSTEM APPROACH TO IMPROVE STUDENT QUALITY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2
ปิยรัตน์ พารเพิง, ชูศักดิ์ เอกเพชร, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์

การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า 232
THE DEVELOPMENT OF HEALTHCARE-ASSOCIATED INFECTION SURVEILLANCE SYSTEM IN TERTIARY AND HIGHER-LEVEL HOSPITALS
สุรัสวดี เที่ยงวิบูลย์วงศ์, ผาณิต จันทาบัว, ธัญญภัสร์ ไชยสุนทรารัตน์

ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช 246

NECESSARY NEEDS FOR DEVELOPING THE ROLE OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PROMOTING PARTICIPATORY TOURISM BASED ON CULTURAL HERITAGE IN PHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

ชนิกานต์ ใสยเกื้อ, สาวิมล รอดเจริญ, อุมาพร กาญจนคลอด, ธารินี จริยาปยุกต์เลิศ, จุมพล หนิมพานิช

รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยัน 257

A MODEL FOR ENHANCING TEACHERS' CAPACITY IN STUDENT CARE AND SUPPORT: AN EXPLORATORY AND CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

ปราโมทย์ กล้าหาญ, สามารถ สว่างแจ้ง, ชัยวิชิต เชียรชนะ

แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 269

GUIDELINES FOR STRESS MANAGEMENT OF INVESTIGATIVE POLICE OFFICERS IN POLICE STATIONS UNDER THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

พร้อมพงษ์ สนิทกลาง, ภูธร พุกะทรัพย์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 279

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y EMPLOYEES IN SURAT THANI PROVINCE

นรารัตน์ เกื้อทอง, อารีวรรณ สีชุม, กิตติศักดิ์ ศรีไพโรจน์, วีรภัทร นุกูลกิจ, ฉัตรชัย กองกุล

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 287

EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL FOR EMPLOYMENT OF THE SOUTHERN WELFARE EDUCATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

สมพงศ์ อาดำ, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, วิชัย แหวนเพชร

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 300

THE DEVELOPMENT OF AN EDUCATIONAL ADMINISTATION MODEL FOR SCHOOLS WITH MUSICLLY GIFTED STUDENTS TOWARD EDUCATIONAL EXCELLENCE UNDER THESECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

นวราช อภัยวงศ์, นพรัตน์ ชัยเรือง, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่: กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก 311

STRATEGY FOR EMPLOYEE POTENTIAL DEVELOPMENT UNDER A STATE-OWNED COMMERCIAL BANK IN THE FINANCIAL TECHNOLOGY ERA: A CASE STUDY ON PHITSANULOK DISTRICT OFFICE AREA

เอกลักษณ์ บดีรัฐ, ศรชัย ท้าวมิตร, โชติ บดีรัฐ

กลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 326

STRATEGIES TO ENHANCE STUDENTS' SELF-MANAGEMENT SKILLS AT PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOL

สุรีรัตน์ บุญจันทร์, สถิรพร เชาวน์ชัย, ธีระศักดิ์ อุปไมยอธิชัย, กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน ฏ

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 1-11

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*

DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY INTERNAL SUPERVISION MODEL TO PROMOTE THE COMMUNITY OF PROFESSIONAL LEARNING OF THE SCHOOL UNDER THE JURISDICTION THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, MAHA SARAKHAM

ร้อยรัตน์ แก้วพิพัฒน์ธำรง*, สุเทพ เมยไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง
Roirat Kaewphiphatthomrong*, Suthep Maythaisong, Jiraporn Phansawang
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด ประเทศไทย
Program in Education Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Roi Et, Thailand
*Corresponding author E-mail: roirat.kea@student.mbu.ac.th
*Tel: 084-265-4554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) พัฒนาและสร้างรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 520 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก รวม 90 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ 3) การสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนา โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (R^2) อยู่ระหว่าง 0.615 - 0.848 และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในระดับสูง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ยั่งยืน

คำสำคัญ: การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สมรรถนะครู, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนารูปแบบ

*Received January 5, 2026; Revised January 29, 2026; Accepted February 12, 2026

Abstract

This research aimed to 1) Investigate the components and indicators of a participatory internal supervision model for promoting professional learning communities in schools, 2) Examine the consistency of the measurement model of components and indicators with empirical data, and 3) Develop a participatory internal supervision model appropriate to the school context. The study employed a research and development (R&D) approach and was conducted in three phases: Phase 1 involved analyzing problems and needs related to internal supervision; Phase 2 focused on examining the construct validity of the model using confirmatory factor analysis; and Phase 3 evaluated the appropriateness and feasibility of the model by experts.The sample consisted of 520 school administrators and teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office in Maha Sarakham Province, selected through stratified random sampling. The research instruments included questionnaires, interview forms, and evaluation forms for assessing the appropriateness and feasibility of the model. Data were analyzed using descriptive statistics and confirmatory factor analysis. The results indicated that the participatory internal supervision model comprised four main components with a total of 90 indicators: 1) Supervision planning, 2) Systematic supervision implementation, 3) Reflection and knowledge sharing, and 4) Monitoring and evaluation for development. The measurement model showed a good fit with the empirical data, with construct reliability (R^2) ranging from 0.615 to 0.848. Furthermore, the developed model demonstrated a high level of appropriateness and feasibility for practical implementation. It can be applied to enhance internal supervision systems in schools, promote collaboration among administrators and teachers, and sustainably improve educational quality.

Keywords: Participatory Internal Supervision, Professional Learning Communities, Teacher Competence, School Administrator Competence, Model Development

บทนำ

จากผลการติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ยังประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การบูรณาการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ ครูบางส่วนยังขาดความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งระบบการนิเทศภายในยังขาดความเป็นเอกภาพ ขาดความต่อเนื่อง (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2559) และขาดกลไกการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2568)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมจึงได้รับการยอมรับในวงวิชาการว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ และการเชื่อมโยงองค์กรสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างแท้จริง งานวิจัยเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า ระบบการนิเทศภายในที่มีองค์ประกอบครบถ้วน

ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ขอบข่ายการนิเทศ กระบวนการนิเทศ และผลลัพธ์ของการนิเทศ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการยกระดับคุณภาพครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (นวพรรณ อินต๊ะวงศ์ , 2565)

เมื่อพิจารณาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งมีความแตกต่างจากพื้นที่อื่นทั้งด้านทรัพยากร สภาพพื้นที่ และคุณภาพผู้เรียน การนำรูปแบบการนิเทศภายในเชิงแนวคิดทั่วไปมาใช้โดยตรงอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาในพื้นที่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2568)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยคำนึงถึงทั้งความเที่ยงตรงทางทฤษฎีและความเหมาะสมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพครูและผู้เรียน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการวิจัยดำเนินการโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แหล่งข้อมูลได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำจากโรงเรียนที่ได้รับรางวัล Best Practice ได้แก่ โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร และโรงเรียนบรบือวิทยาคาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการศึกษาเอกสารควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดความ จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 2,180 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 520 คน ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของโมเดล

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมดำเนินการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แหล่งข้อมูลได้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 45 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ครูวิชาการ จำนวน 30 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการประเมินรูปแบบจากผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบลำดับที่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้การหาค่าความเหมาะสมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) จากการตัดสินใจพหุคูณของผู้เชี่ยวชาญ และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่เพื่อหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีผลการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 2) สมรรถนะการนิเทศภายในของครู 3) สมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยองค์ประกอบด้านการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสะท้อนกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครู ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการนิเทศ การประเมินและสะท้อนผล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบด้านสมรรถนะการนิเทศภายในของครูมุ่งเน้นความสามารถในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การนิเทศและปรับปรุงการสอน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่องค์ประกอบด้านสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงวิชาการ การจัดระบบนิเทศภายในการประเมินคุณภาพการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาครู ส่วนองค์ประกอบด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสะท้อนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การมีภาวะผู้นำร่วม การทำงานเป็นทีม การใช้ข้อมูลและการสะท้อนผลเพื่อพัฒนา และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาระยะนี้ทำให้ได้กรอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งมิติกระบวนการ สมรรถนะ และผลลัพธ์ ซึ่งเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในระยะต่อไปของการวิจัย

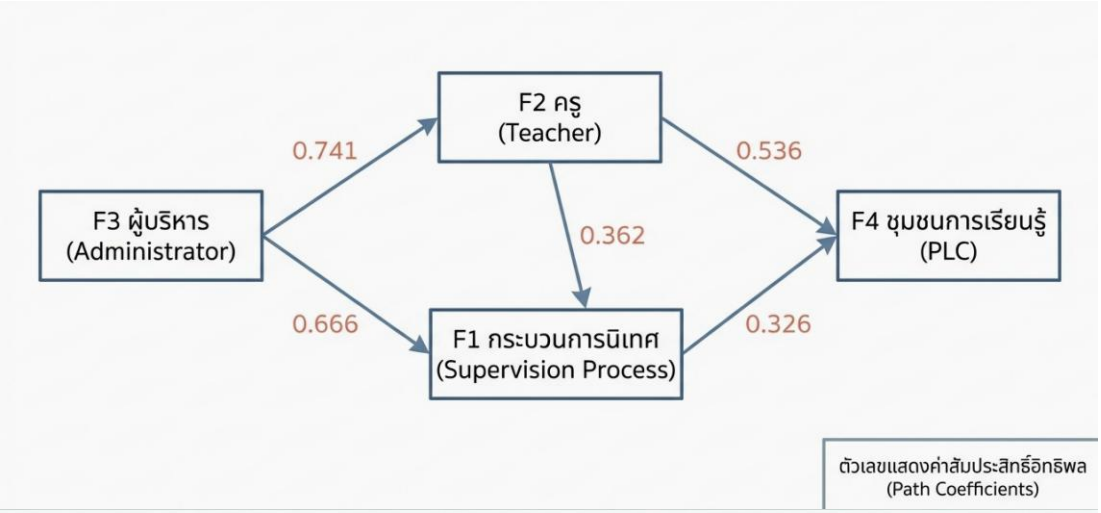
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีการดำเนินการ ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 520 คน ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.74) โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.74) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะการนิเทศภายในของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.70) โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิจัยและนวัตกรรมในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.72) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.59) โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.73) องค์ประกอบที่ 4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.78) โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.79)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แสดงว่าโมเดลการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่สำคัญ ได้แก่ χ^2 = 0.082, df = 6, χ^2/df = 3, P-Value = 0.067, CFI = 0.952, TLI = 0.968, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.045, $p < .01$ ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ตั้งแต่ 0.646 - 0.936 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติร่วมกัน (λ = 0.917), การวิจัยและนวัตกรรมในชั้นเรียน (λ = 0.917), การจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา (λ = 0.936), และการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (λ = 0.895)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและกลมกลืนขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

เพื่อยืนยันองค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบหลักกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1



วิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จ (Path Analysis)

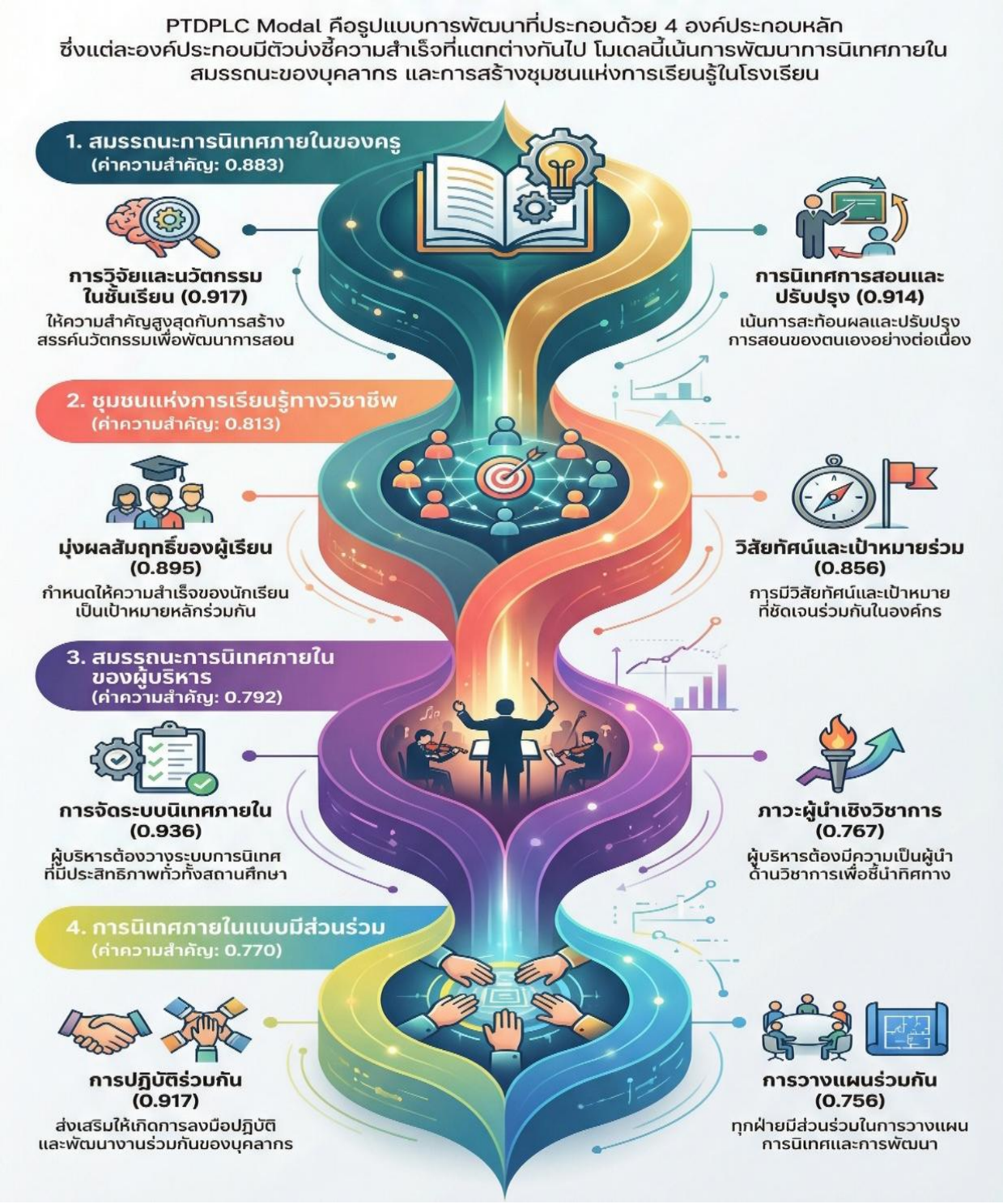
Hypothesis (เส้นทาง)	Coefficient (ค่าน้ำหนัก)	Strategic Insight (บทวิเคราะห์)
H2: ผู้บริหาร -> ครู	0.741 (High)	ผู้บริหารมีอิทธิพลสูงมากต่อสมรรถนะครู (Leadership enables teaching)
H1: ผู้บริหาร -> กระบวนการ	0.666 (High)	กระบวนการนิเทศต้องอาศัยการนำของผู้บริหาร (Leaders drive process)
H5: ครู -> PLC	0.536 (Medium)	ครูเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการสร้างวัฒนธรรม PLC (Teachers are the engine)
H4: กระบวนการ -> PLC	0.326 (Moderate)	กระบวนการเป็นตัวสนับสนุน แต่ไม่ใช่คำตอบเดียว (Process supports culture)

ภาพที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากภาพที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงให้เห็นว่า โมเดลการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ ดีมาก ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.646 - 0.936 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่าโมเดลนี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและประเมินการนิเทศภายในเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบหรือโมเดลที่เป็นต้นแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม รูปแบบ PTDPLC MODEL เป็นการบูรณาการระหว่างการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีวงจร PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาศักยภาพการนิเทศ การเรียนรู้ และนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ภาพที่ 2 PTDPLC MODEL

จากภาพที่ 2 ผลการประเมินเชิงปริมาณของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่เป็นต้นแบบ (Prototype) ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ ครูวิชาการ จำนวน 30 ท่าน รวมผู้ประเมินทั้งสิ้น จำนวน 45 ท่าน ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของรูปแบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1. หลักการและเหตุผล	4.35	(0.61)	มาก	4.43	(0.55)	มาก
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.55	(0.64)	มากที่สุด	4.46	(0.59)	มาก
3. เนื้อหาสาระของรูปแบบ	4.50	(0.61)	มาก	4.56	(0.65)	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนารูปแบบ	4.55	(0.68)	มากที่สุด	4.43	(0.63)	มาก
5. ขั้นตอนดำเนินการตามวงจร PDCA	4.63	(0.59)	มากที่สุด	4.68	(0.63)	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.62	(0.52)	มากที่สุด	4.67	(0.50)	มากที่สุด
รวมภาพรวมทั้งฉบับ	**4.54**	**(0.61)**	**มากที่สุด**	**4.53**	**(0.60)**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 2) สมรรถนะการนิเทศภายในของครู 3) สมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่สะท้อนความครบถ้วนของการนิเทศภายในทั้งในมิติกระบวนการ สมรรถนะ และผลลัพธ์ของการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากการนิเทศภายในในบริบทสถานศึกษามัธยมศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินและสะท้อนผล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะของครูและผู้บริหารได้รับการพัฒนาไปพร้อมกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้อง วิเชียร วงศ์ใหญ่ และสุวรรณา กาญจนลาภ ที่ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคณ์ เชาวนะสิริยธรรม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียน ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงาน ตามแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานครให้มุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 29 คน ประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดของวิทยาลัยฯ (เสาวภาคณ์ เชาวนะสิริยธรรม, 2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรยังขาดความเป็นเลิศส่วนบุคคล ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ขาดการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และขาดทักษะการคิดเชิงระบบ แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร คือ ปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย พัฒนาศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่งเสริมกระบวนการและการดำเนินการเรียนรู้ที่ เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัยพบว่า โมเดล PTD PLC มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก โดยตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถอธิบายโครงสร้างของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโมเดลได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและโรงเรียนต้นแบบ ทำให้โครงสร้างของโมเดลสะท้อนสภาพการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

ผลการวิจัยสอดคล้อง พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2559)

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ PTD PLC Model

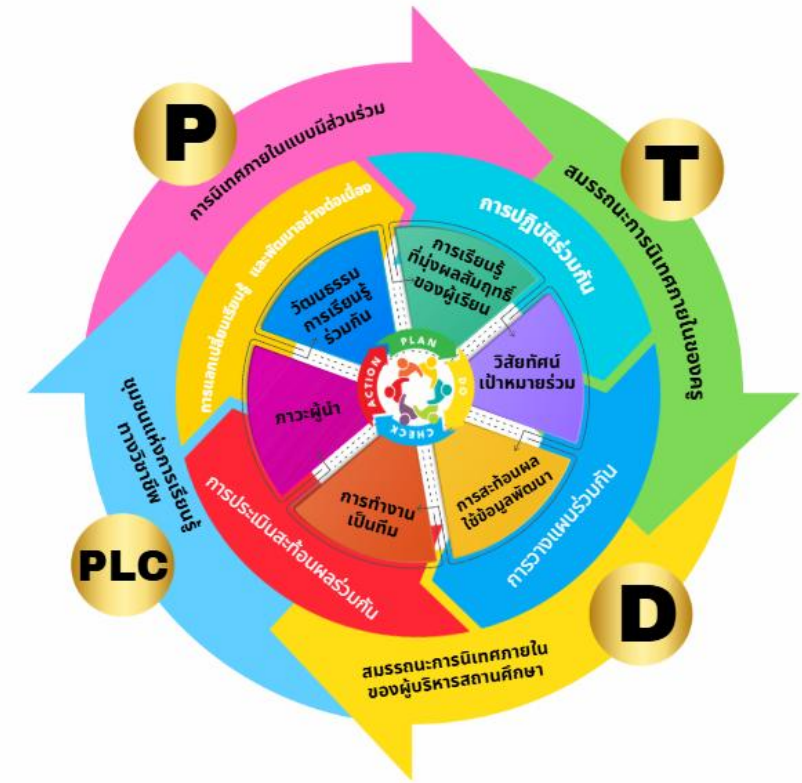
ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ PTD PLC Model มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านเนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินงานตามวงจร PDCA ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่สะท้อนความพร้อมของรูปแบบในการประยุกต์ใช้ในบริบทสถานศึกษา

ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมตั้งแต่หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และการวัดประเมินผล ทำให้สถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทจริง ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่า รูปแบบการนิเทศที่เป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา จะช่วยเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมบัติ ท้ายเรือคำ พบว่า รูปแบบการนิเทศที่มีขั้นตอนชัดเจนตาม PDCA จะมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้จริง (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2560) และสมบัติ ท้ายเรือคำ พบว่า หลักการในการสร้างแบบประเมินที่ข้อคำถามต้องถูกสร้างขึ้นตามกรอบของแนวคิด ของทักษะมนุษย์การออกแบบแบบประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการศึกษา นั่นคือ ทักษะ มนุษย์ทั้ง 8 คุณลักษณะ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเองความยืดหยุ่น การจัดการอารมณ์การมองโลกใน แง่ดี การร่วมรู้สึก การแบ่งปัน ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์โดยพิจารณาขอบข่ายของข้อมูลทั้งหมด (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2559) จากแนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้ง 19 แหล่งองค์ความรู้เพื่อสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ ต้องการประเมิน อีกทั้งเลือกรูปแบบของข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มเยาวชนฯ ด้วยการสร้างประเด็นคำถาม อย่างครอบคลุม คำถามมีความชัดเจน ตรงประเด็น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งดังที่กล่าวมานั้นเป็นส่วนสำคัญอัน ช่วยให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะมนุษย์ของเยาวชนกลุ่มเป้าหมาย การวิจัยนี้ได้ดำเนินการดังกล่าวจึง สามารถสร้างแบบประเมินทักษะมนุษย์สำหรับเยาวชนที่เข้ารับ

การศึกษานอกระบบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ณัฐชา จันทร์ดา พบว่า รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ฯ (คู่มือ ฯ) ที่ได้จาก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันในด้านความสำเร็จของการนำไปใช้“มากที่สุด” (ณัฐชา จันทร์ดา, 2561) นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ต่อไป (บุญสุ่ม อินกองงาม, 2561) แบบการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษามี 4 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศและเงื่อนไขความสำเร็จ คุณภาพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยได้สังเคราะห์เป็น PTD PLC Model ซึ่งเป็นรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการสมรรถนะการนิเทศของผู้บริหาร-ครู เข้ากับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขับเคลื่อนด้วยวงจร PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยโครงสร้างของโมเดลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) P - Participatory Supervision การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีเสียงและบทบาทของครูทุกคนในการพัฒนา 2) T - Teacher Supervision Competency การเสริมพลังสมรรถนะครูด้านการนิเทศ การวิจัย และนวัตกรรมการสอน 3) D - Director Supervision Competency ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลตัดสินใจ สนับสนุนทรัพยากร และกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด 4) PLC - Professional Learning Community การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันแบบสะท้อนผลและต่อเนื่องโมเดลกำหนดกลไกขับเคลื่อนผ่าน 4 ขั้นตอน PDCA คือ การวางแผนร่วมกัน, การปฏิบัติร่วมกันผ่านนิเทศเชิงรุก, การสะท้อนผลร่วมกันด้วยข้อมูล, และการยกระดับคุณภาพสู่รอบต่อไป ส่งผลให้เกิดระบบนิเทศที่มีความต่อเนื่อง นำไปสู่ ครูมืออาชีพ โรงเรียนมีคุณภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 3 รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่พัฒนาขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการนำผลการวิจัยไปใช้ โรงเรียนควรเริ่มจากการทดลองใช้รูปแบบในลักษณะโรงเรียนนำร่อง เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ เครื่องมือ และบทบาทของผู้เกี่ยวข้องก่อนขยายผลในระดับทั้งโรงเรียน ควบคู่กับการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบอย่างเป็นทางการ และการพัฒนาระบบ Coaching และ Mentoring ภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการสะท้อนผล การติดตามงาน และการเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การวิจัยในชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นฐานในการพัฒนาการสอนและการนิเทศภายใน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนกระบวนการนิเทศเพื่อเพิ่มความต่อเนื่อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาผลของการนำรูปแบบไปใช้จริงในระยะยาว ขยายบริบทการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น รวมถึงศึกษาผลกระทบของรูปแบบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบทบาทภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาและยกระดับรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมให้มีความสมบูรณ์และยั่งยืนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(1), 1-15.

ณัฐชา จันทร์ดา. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวพรรณ อินต๊ะวงศ์ . (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนดรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล). วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(3), 426-442.

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

บุญสุ่ม อินกองงาม. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการวิจัยการเรียนการสอนของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด เครือข่ายที่ 15. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(1), 34-46.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2559). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2559). การพัฒนาแบบสอบถามและแบบวัดทางจิตวิทยา. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนา สังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(1), 35-48.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2568). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.

เสาวภาคณ์ เชาวนะสิริยธรรม. (2560). การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 15(2), 57-66.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 12-21

บทความวิจัย

การใช้ Visible Thinking Routines เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษา*

ENHANCING CHINESE GRADUATE STUDENTS' ENGAGEMENT THROUGH VISIBLE THINKING ROUTINES

ศิริวรรณ ภูริวัฒนธรรม
Siriwan Phuriwattanatham
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Siam Technology College, Bangkok, Thailand
Corresponding author E-mail: siriwanp@siamtecno.ac.th
Tel: 062-992-9654

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลของการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรม มิติอารมณ์ และมิติปัญญา 2) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะจุดแข็งของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ของ See/Think/Wonder, Think/Pair/Share และ I Used to Think.../Now I Think และ 3) เพื่อสำรวจประสบการณ์และการรับรู้ของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตต่อการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ในกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีประชากรนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาเข้าร่วม ซึ่งลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 1/2567 ณ สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 56 คน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับนักศึกษาจำนวน 12 คน ที่คัดเลือกแบบเจาะจง ร่วมกับการบันทึกการเข้าชั้นเรียน และการประเมินผลงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงประเด็น ผลการวิจัยพบว่า กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้ง 3 มิติอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ 1) มิติพฤติกรรม พบว่า อัตราเข้าชั้นเรียนเพิ่มจาก 87.5% เป็น 94.3% และส่งงานตรงเวลาเพิ่มจาก 78.6% เป็น 92.9% 2) มิติอารมณ์ พบว่า นักศึกษา 94.6% รับรู้ว่าความคิดของตนเองมีคุณค่า และ 91.1% รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ และ 3) มิติปัญญา พบว่า คุณภาพงานเขียนเพิ่มจาก 2.8 เป็น 4.2 (จาก 5) จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิด Scaffold-Culture-Engagement (SCE) อธิบายกลไกการทำงานของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผลการวิจัยนี้มีนัยสำคัญทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติสำหรับการจัดการเรียนรู้แก่นักศึกษานานาชาติในบริบทการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

คำสำคัญ: กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้, การมีส่วนร่วมของนักศึกษา, นักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษา, การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, การคิดเชิงวิพากษ์

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the effect of using Visible Thinking Routines (VTRs) on enhancing Chinese graduate students' engagement across three dimensions: behavioral, emotional,

*Received January 1, 2026; Revised January 29, 2026; Accepted February 15, 2026

and cognitive; 2) Analyze the unique characteristics and strengths of the VTRs including See/ Think/ Wonder, Think/ Pair/ Share, and I Used to Think.../ Now I Think...; and 3) Explore Chinese graduate students' experiences and perceptions of using VTRs in the learning process. This qualitative research involved a population of 56 Chinese graduate students enrolled in the first semester of the 2024 academic year at a higher education institution in Thailand. Data collection was conducted through semi-structured interviews with 12 purposively selected students, along with classroom attendance records, and performance assessments. Data were analyzed using thematic analysis. The findings revealed that VTRs significantly enhanced engagement across all three dimensions: 1) Behavioral dimensions, classroom attendance increased from 87.5% to 94.3%, and on-time assignment submission increased from 78.6% to 92.9%; 2) Emotional dimension, 94.6% of students perceived their thoughts as valued, and 91.1% felt a sense of belonging to the learning community; and 3) Cognitive dimension, writing quality improved from 2.8 to 4.2 (out of 5). Based on the data analysis, the researcher proposed the Scaffold-Culture-Engagement (SCE) Framework to explain the operational mechanisms through which VTRs enhance learner engagement. These findings carry both theoretical and practical implications for instructional design for international students in graduate education contexts.
Keywords: Visible Thinking Routines, Student Engagement, Chinese Graduate Students, Graduate Education, Critical Thinking

บทนำ

วงการศึกษาระดับอุดมศึกษาโลกกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤตที่เรียกร้องความเร่งด่วนในการตอบสนอง วิกฤตการมีส่วนร่วมของนักศึกษา ซึ่งได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด หลังการระบาดของโควิด-19 ข้อมูลจาก Student Experience in the Research University หรือ SERU Consortium ที่รวบรวมจากมหาวิทยาลัย 22 แห่ง และนักศึกษา 1.1 ล้านคน ตลอดระยะเวลาทศวรรษที่ผ่านมา ได้เผยให้เห็นว่าแม้ระดับการมีส่วนร่วมจะกลับมาเพิ่มขึ้นบ้างหลังปี 2563 แต่ยังคงต่ำกว่าระดับปี 2562 อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในงานวิจัยร่วมกับอาจารย์ลดลง 17% และการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรลดลงอย่างต่อเนื่อง (Chirikov, I. et al., 2025) ภาพนี้สอดคล้องกับผลสำรวจของ Gallup พบว่า มีนักศึกษาเพียง 47% เท่านั้น ที่รายงานว่าตนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ในขณะที่ 24% ได้รายงานว่าตนแยกตัวออกจากการเรียนรู้อย่างจริงจัง (Active Disengaged) (Gallup, 2023) ความรุนแรงของวิกฤตนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงตัวเลขทางสถิติ แต่ส่งผลกระทบอย่างเป็นระบบต่อทั้งคุณภาพด้านการศึกษาและความยั่งยืนของสถาบัน และเพื่อทำความเข้าใจความรุนแรงของวิกฤตดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพิจารณาความสำคัญของการมีส่วนร่วมที่มีต่อความสำเร็จทางการศึกษา โดย Fredricks, J. A. et al. ได้เสนอกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมของนักศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรม มิติอารมณ์ และมิติปัญญา ซึ่งได้ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมทั้ง 3 มิตินี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการคงอยู่ในระบบ และการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ในทางตรงกันข้าม การขาดการมีส่วนร่วมเชื่อมโยงโดยตรงกับปัญหาเชิงโครงสร้าง (Fredricks, J. A. et al., 2004) ซึ่ง Jones, C. & Bell, H. รายงานว่านักศึกษาถึง 1 ใน 4 มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่สำเร็จการศึกษา ซึ่งข้อมูลนี้ได้ตอกย้ำว่าวิกฤตการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นหลังการระบาดของโควิด-19 ไม่ใช่เพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว แต่เป็นความท้าทายเชิงระบบที่ต้องการแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน (Jones, C. & Bell, H., 2024)

ในบริบทของนักศึกษานานาชาติ ความท้าทายยิ่งทวีความซับซ้อนและความเร่งด่วนมากขึ้น นักศึกษาชาวจีนซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษานานาชาติที่ใหญ่ที่สุดในระดับโลกมานานกว่าทศวรรษ (Gao, J. et al., 2024) ประสบความท้าทาย

เฉพาะที่มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ การศึกษาของ Higher Education Policy Institute or HEPI เปิดเผยว่ามีนักศึกษาชาวจีนเพียง 20% เท่านั้นที่รู้สึกว่าตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมการเรียนรู้ในสหราชอาณาจักรได้อย่างแท้จริง สถานการณ์นี้มิได้เกิดจากอุปสรรคด้านภาษาเพียงอย่างเดียว (Higher Education Policy Institute (HEPI), 2025) แม้ว่าข้อมูล International English Language Testing System หรือ IELTS จะแสดงให้เห็นว่านักศึกษาชาวจีนมีคะแนนการพูดต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ (International English Language Testing System (IELTS), 2024) แต่ยังเกิดจากความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบจีนดั้งเดิมที่เน้นการเรียนรู้แบบครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered Learning) และคาดหวังให้นักศึกษาชาวจีนในระดับอุดมศึกษาเคารพอำนาจของอาจารย์ในห้องเรียน (Liu, M. et al., 2022)

ท่ามกลางภูมิทัศน์ที่ท้าทายนี้ กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ หรือ Visible Thinking Routines (VTRs) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการสอนที่พัฒนาโดย Project Zero ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด นำเสนอแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการตอบสนองต่อสถานการณ์การมีส่วนร่วม (Project Zero, 2024) งานวิจัยของ Ritchhart, R. & Church, M. ในหนังสือ The Power of Making Thinking Visible แสดงให้เห็นว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) มีพลังในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผ่านการทำให้กระบวนคิดมองเห็นได้ (Ritchhart, R. & Church, M., 2020) ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และเสริมสร้างการประเมินเชิงรูปแบบ การวิจัยล่าสุดของ Tham, C. T. H. ในชั้นเรียนภาษาอังกฤษแสดงให้เห็นว่า VTRs เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กระตุ้นการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองและพัฒนาการคิดเชิงตรรกะผ่านกลยุทธ์การทำให้ความคิดมองเห็นได้ (Tham, C. T. H., 2024) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) จะถูกนำไปใช้และศึกษาอย่างแพร่หลายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีช่องว่างงานวิจัยที่สำคัญในสามประเด็น 1) การประยุต์ใช้ในระดับบัณฑิตศึกษายังมีจำกัดและต้องการการสำรวจเพิ่มเติม 2) การศึกษาเฉพาะกับนักศึกษาชาวจีนซึ่งเผชิญความท้าทายเฉพาะด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยังขาดหายไป และ 3) การวิจัยส่วนใหญ่ขาดการวัดผลที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติของการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ

การศึกษานี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างเหล่านี้ด้วยการตรวจสอบว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาทั้ง 3 มิติ (พฤติกรรม อารมณ์ และปัญญา) อย่างไรและเพราะเหตุใด การมุ่งเน้นที่นักศึกษาชาวจีนมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ 1) นักศึกษาชาวจีนเป็นกลุ่มนักศึกษานานาชาติที่ใหญ่ที่สุดในระดับโลกมานานกว่าทศวรรษโดยมีจำนวนกว่า 1.06 ล้านคนที่ศึกษาในต่างประเทศในปี 2023 (UNESCO, 2024) 2) นักศึกษาชาวจีนเผชิญกับความท้าทายเฉพาะที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบจีนดั้งเดิมที่เน้นความเคารพในอำนาจและการเรียนรู้แบบครูเป็นศูนย์กลาง กับระบบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบตะวันตกที่เรียกร้องการมีส่วนร่วมเชิงรุกและการคิดเชิงวิพากษ์ (Gao, J. et al., 2024) 3) การทำความเข้าใจกลไกการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาแนวทางการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาจากวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกโดยรวมซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ที่คล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาในมิติพฤติกรรม มิติอารมณ์ และมิติปัญญา

2. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะจุดแข็งของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ของ See/ Think/ Wonder, Think/ Pair/ Share และ I Used to Think.../ Now I Think...

3. เพื่อสำรวจประสบการณ์และการรับรู้ของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาต่อการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ในกระบวนการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (Qualitative Case Study) โดยได้ยึดกรอบแนวคิดกระบวนทัศน์แบบสร้างสรรค์ หรือ Constructivist Paradigm โดยมุ่งทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษา โดยวิจัยนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย นักศึกษาชาวจีน จำนวน 56 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาชาวจีนทั้งหมดที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต 1 รายวิชา (3 หน่วยกิต, 45 ชั่วโมง) ที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษตลอดหลักสูตร ในภาคเรียนที่ 1/2567 ณ สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมจำนวน 3 กิจกรรมของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) มาใช้ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบตลอด 45 ชั่วโมง โดยมีการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะปฐมนิเทศ (1 - 3 ชั่วโมงแรก) เพื่อแนะนำกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) แก่นักศึกษาและทดลองใช้ 2) ระยะนำไปใช้ (4 - 45 ชั่วโมง) เพื่อการนำกิจกรรมมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และ 3) ระยะสรุป (หลังจบรายวิชา) เพื่อประเมินการเรียนรู้จากผลการเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและประเด็นสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสร้างและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ 1) การจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) นำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดปละประเมินผล 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานานาชาติ 1 ท่าน โดยทุกท่านมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 8 ปี ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 และ 3) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ จากการทดลองใช้โครงร่างการสัมภาษณ์ผ่านการทดสอบนำร่องกับครู จำนวน 3 ท่าน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ได้มีการแก้ไขแบบสัมภาษณ์ในบางข้อ จากนั้นปรับแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์จริง ได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกสำรวจประสบการณ์การเข้าร่วมการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ส่วนที่สองเกี่ยวกับประโยชน์และความท้าทาย ส่วนที่สามเกี่ยวกับประสบการณ์ กลยุทธ์และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลสามวิธีการหลักเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถตรวจสอบไขว้ (triangulation) ได้ดังนี้: 1) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) กับนักศึกษาจำนวน 12 คน โดยผ่านการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1.1) ความหลากหลายของอายุ โดยคัดเลือกจากลุ่มอายุ 23 - 31 ปี ได้ 3 คน, 32 - 41 ปี ได้ 6 คน, และ 42 - 48 ปี ได้ 3 คน 1.2) ความหลากหลายทางเพศ โดยคัดเลือกได้ชาย 5 คน และ หญิง 7 คน 1.3) ความหลายหลากของประสบการณ์ทำงาน โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี ได้ 5 คน, 4 - 7 ปี ได้ 3 คน, และมากกว่า 7 ปี ได้ 4 คน และ 1.4) ความหลากหลายของระดับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยคัดเลือกจากกลุ่มที่มีส่วนร่วมสูง ปานกลาง และต่ำ กลุ่มละ 4 คน ซึ่งระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งประมาณ 45 - 60 นาที 2) การบันทึกการเข้าชั้นเรียน การส่งงาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของนักศึกษา 56 คน และ 3) การประเมินผลงานจาก VTRs จำนวน 8 กิจกรรม (See/Think/Wonder จำนวน 3 กิจกรรม, Think/Pair/Share จำนวน 2 กิจกรรม, และ I Used to Think.../Now I Think... จำนวน 3 กิจกรรม) โดยประเมินแบบรูบริค (Rubric) 5 ระดับ จากความลึกของความคิด ความหลากหลายมุมมอง และการเชื่อมโยงความรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) ตาม Braun, V. & Clarke, V. ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) อ่านการถอดความหลายครั้งเพื่อทำความคุ้นเคยกับข้อมูลและบันทึกความคิดเริ่มต้น 2) สร้างรหัสเบื้องต้นทั้งแบบนิรนัย (จากคำถามการวิจัย) และอุปนัย (จากข้อมูล) 3) รวมรหัสเข้าเป็นประเด็นที่เป็นไปได้

4) ทบทวนประเด็นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม 5) กำหนดและตั้งชื่อประเด็นอย่างชัดเจน และ 6) เลือกตัวอย่างที่ชัดเจนและเชื่อมโยงการวิเคราะห์กลับไปยังคำถามการวิจัยและวรรณกรรม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์ (Braun, V. & Clarke, V., 2006) มีนักวิจัย 2 ท่านเข้ารหัสการถอดความ 20% อย่างอิสระเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือระหว่างผู้เข้ารหัส ค่า Cohen's Kappa อยู่ที่ 0.87 แสดงความเห็นพ้องสูง การวิเคราะห์มีโครงสร้างที่ชัดเจนตามธีมหลัก 3 ธีม ได้แก่ มิติพฤติกรรม (Behavioral) ซึ่งประกอบด้วย รหัสย่อย ATT (การเข้าชั้นเรียน), PAR (การมีส่วนร่วมในกิจกรรม), ASS (การส่งงาน) มิติอารมณ์ (Emotional) ซึ่งประกอบด้วย CONF (ความมั่นใจ), SAFE (ความปลอดภัยทางจิตใจ), BELONG (ความเป็นส่วนหนึ่ง), VALUE (การรับรู้คุณค่า) มิติปัญญา (Cognitive) ซึ่งประกอบด้วย CRIT (การคิดเชิงวิพากษ์), REFL (การไตร่ตรอง), TRANS (การถ่ายโอนความรู้) และความท้าทายซึ่งรวม LANG (อุปสรรคภาษา)

ตารางที่ 1 แสดง Coding Sheet สำหรับการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของนักศึกษา

ประเด็นหลัก	รหัส	คำอธิบาย	ตัวอย่าง
มิติพฤติกรรม	ATT	การเข้าชั้นเรียน	“มาเรียนสม่ำเสมอขึ้น”
	PAR	การวีส่วนร่วม	“ยกมือบ่อยขึ้น”
	ASS	การส่งงาน	“ส่งตรงเวลา”
มิติอารมณ์	CONF	ความมั่นใจ	“รู้สึกมั่นใจ”
	SAFE	ความปลอดภัย	“ไม่กลัวผิด”
	BELONG	ความเป็นส่วนหนึ่ง	“เป็นส่วนหนึ่งของชั้น”
	VALUE	การรับรู้คุณค่า	“ความคิดมีคุณค่า”
มิติปัญญา	CRIT	การคิดวิพากษ์	“ตั้งคำถามเชิงลึก”
	REFL	การไต่ตรอง	“ประเมินตนเอง”
	META	Metacognition	“รู้วิธีคิด”
	TRANS	การถ่ายโอน	“บริบทอื่น”
ความท้าทาย	LANG	อุปสรรคภาษา	“ยากในการแสดงออก”
	CULT	วัฒนธรรม	“ไม่คุ้นเคยวิธี”

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลการประยุต์ใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ หรือ Visible Thinking Routines (VTRs) ต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษา ผลการวเคราะห์ พบว่า กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ส่งผลต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมทั้ง 3 มิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นตอนและเชื่อมโยงกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการพัฒนาการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาในทั้ง 3 มิติ (พฤติกรรม อารมณ์ และปัญญา)

มิติการมีส่วนร่วม	ตัวชี้วัด	ช่วงแรก (ชั่วโมงที่ 1 - 3)	ช่วงหลัง (ชั่วโมงที่ 4 - 45)
พฤติกรรม	- อัตราการเข้าชั้นเรียน	87.5%	94.3%
	- อัตราการส่งงานตรงเวลา	78.6%	92.9%
อารมณ์	- รู้สึกว่าความคิดเห็นได้ถูกรับฟัง	< 30%	94.6%
	- รู้สึกถึงการเป็นส่วนร่วมในชุมชน	< 30%	91.1%
	- รู้สึกผ่อนคลายขึ้น	< 30%	91.7%
ปัญญา	- คุณภาพของกิจกรรมที่เป็นงานเขียน (1 - 5 คะแนน)	M = 2.8, S.D. = 0.6	M = 4.2, S.D. = 0.4
	- ความยาวของงานเขียน	150-200 คำ	300-400 คำ
	- การตั้งคำถามเชิงวิพากษ์	ระดับต่ำ	ระดับสูง

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยด้านมิติพฤติกรรม พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน โดยอัตราการเข้าชั้นเรียนเพิ่มขึ้น 6.8% (จาก 87.5% เป็น 94.3%) และอัตราการส่งงานตรงเวลาเพิ่มขึ้น 14.3% (จาก 78.6% เป็น 92.9%) ซึ่งบ่งชี้ว่านักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น ในส่วนของผลการวิจัยด้านมิติอารมณ์ พบการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ จากเดิมที่มีนักศึกษาน้อยกว่า 30% รู้สึกว่าความคิดของตนมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเป็น 94.6% กลังการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ นักศึกษา 91.1% รายงานว่ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ และ 91.7% รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นในการแสดงความคิดเห็น และสุดท้ายผลการวิจัยด้านมิติปัญญา พบการพัฒนาที่โดดเด่นที่สุด โดยคุณภาพงานเขียนเพิ่มขึ้นจาก M = 2.8 (S.D. = 0.6) เป็น M= 4.2 (S.D. = 0.4) คิดเป็นค่า Effect Size (Cohen's) = 2.71 ซึ่งถือว่าสูงมาก นอกจากนี้ ความยาวของงานเขียนเพิ่มขึ้นจาก 150 - 200 คำ เป็น 300 - 400 คำ และระดับการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์พัฒนาจากระดับต่ำเป็นระดับสูง จากการสังเกตแสดงให้เห็นการเปลี่ยนผ่านจากบรรยากาศที่เงียบและไม่กล้าแสดงออกในช่วงแรกไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและการมีส่วนร่วมสูง

ตารางที่ 3 แสดงลักษณะเฉพาะจุดแข็งของ VTRs แต่ละแบบ

กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs)	จุดแข็งหลัก	ร้อยละของนักศึกษาที่ระบุ	ลักษณะเด่น
See/Think/Wonder	กระตุ้นความอยากรู้และอยากเห็นหลายมุมมอง	73.2%	- ช่วยแยกข้อเท็จจริงกับการตีความ
Think/Pair/Share	เพิ่มความมั่นใจ	89.3%	- เปิดพื้นที่สำหรับคำถามที่หลากหลาย - มีโครงสร้างแบบลดหลั่น - ลดความกดดัน - สร้างความมั่นใจทีละขั้น
I Used to Think.../ Now I Think...	ส่งเสริมการไตร่ตรองและการตระหนักรู้	85.7%	- ทำให้เห็นการเติบโตอย่างเป็นรูปธรรม - เข้าใจสาเหตุการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ในส่วนของจุดแข็งของ VTRs แต่ละรูปแบบ พบว่า Think/Pair/Share ได้รับความนิยมสูงสุด (89.3%) ในการสร้างความมั่นใจ เนื่องจากมีโครงสร้างที่ให้เวลาคิดคนเดียวก่อน แล้วจึงแลกเปลี่ยนกับคู่ ก่อนนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ซึ่งช่วยลดความกดดันและสร้างความมั่นใจเป็นลำดับขั้น ตามด้วย I Used to Think.../Now I Think... (85.7%) มีจุดแข็งในการส่งเสริมการไต่ตรองและทำให้นักศึกษาเห็นพัฒนาการทางความคิดของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ส่วน See/Think/Wonder (73.2%) มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความอยากรู้และช่วยแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับการตีความ

ตารางที่ 4 แสดงอุปสรรคและกรบวนการเอาชนะอุปสรรค

ประเภทอุปสรรค	ช่วงแรก (ชั่วโมงที่ 1 - 3)	ช่วงหลัง (ชั่วโมงที่ 4 - 45)	กลยุทธ์การเอาชนะ
อุปสรรคด้านภาษา	67.9%	23.2%	- ให้เวลาในขั้นตอน Think - โอกาสฝึกในขั้นตอน Pair - ลดความกังวลเรื่องไวยกรณ์และคำศัพท์
อุปสรรคด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	51.8%	16.1%	- ประสบการณ์ที่ความหลากหลายทางความคิดได้รับการรับฟัง - การใช้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ร่วมกัน - ลดความกังวลเรื่อง "คำตอบที่ถูกต้อง"

จากตารางที่ 4 การวิจัยพบอุปสรรค พบว่า นักศึกษาเผชิญอุปสรรคหลัก 2 ประเด็น ได้แก่ อุปสรรคด้านภาษาและอุปสรรคด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ อุปสรรคด้านภาษาลดลงอย่างมีนัยสำคัญจาก 67.9% เหลือ 23.2% (ลดลง 44.7%) เนื่องจากกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ให้เวลาในการคิดและโอกาสในการฝึกซ้อมกับคู่ก่อนนำเสนอ อุปสรรคด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ลดลงจาก 51.8% เหลือ 16.1% (ลดลง 35.7%) เนื่องจากนักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่ความคิดหลากหลายได้รับการยอมรับ และลดความกังวลเรื่อง “คำตอบที่ถูกต้อง”

ตารางที่ 5 แสดงการถ่ายทอดการเรียนรู้

ประเภทการถ่ายทอด	ร้อยละ	ตัวอย่างการนำไปใช้
นำไปใช้ในบริบทอื่น นอกเหนือจากในห้องเรียน	78.6%	- อ่านบทความวิจัย - เตรียมงานในรายวิชาอื่น - แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน
มีความประสงค์จะนำไปประยุกต์กับการสอน/งานตนเอง	94.6%	- วางแผนไปใช้สอนในอนาคต - ปรับใช้กับบริบทการสอน/ งานของตนเอง

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายทอดการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษา 78.6% รายงานว่าได้นำกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ไปใช้ในบริบทอื่นนอกเหนือจากบริบทห้องเรียน เช่น การอ่านบทความวิจัย การเตรียมงานในรายวิชาอื่น และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ นักศึกษา 94.6% แสดงความประสงค์ที่จะนำ กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ไปประยุกต์ใช้กับการสอนหรืองานของตนเองในอนาคต ซึ่งบ่งชี้ถึงความยั่งยืนและความเป็นไปได้ในการขยายผลของ VTRs

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลของ VTRs ต่อการมีส่วนร่วมใน 3 มิติ

ผลการวิจัยยืนยันว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) การมีส่วนร่วมของนักศึกษาชาวจีนระดับบัณฑิตศึกษาทั้ง 3 มิติ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Fredericks และคณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยนี้เผยให้เห็นรูปแบบการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นตอน กล่าวคือ การมีส่วนร่วมทางพฤติกรรมทำหน้าที่เป็นชั้นรากฐาน การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ทำหน้าที่เป็นชั้นเร่งปฏิกิริยา และการมีส่วนร่วมทางปัญญาเป็นชั้นสูงสุด (Fredricks, J. A. et al., 2004) รูปแบบนี้ขยายความเข้าใจจากงานวิจัยเดิมที่มักศึกษามิติขงการมีส่วนร่วมแยกกัน โดยแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงและการส่งเสริมกันระหว่างมิติต่าง ๆ นอกจากนี้ ค่า Effect Size ที่สูงมาก (Cohen’s d = 2.71) ในมิติปัญญาสะท้อนให้เห็นว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) มีประสิทธิภาพเป็นพิเศษในการพัฒนาคุณภาพการคิดของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lei และ Jeyaraj ที่พบว่า VTRs ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ในระดับอุดมศึกษา (Lei, Y. & Jeyaraj, J. J., 2023) และงานวิจัยของ Chaudhry et al. ที่ยืนยันประสิทธิภาพของ VTRs ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Chaudhry, S. et al., 2024)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ลักษณะเฉพาะจุดแข็งของ VTRs แต่ละรูปแบบ

การวิเคราะห์จุดแข็งของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) แต่ละรูปแบบเผยให้เห็นว่าทั้ง 3 รูปแบบมีจุดแข็งที่แตกต่างกันและเสริมกัน Think/Pair/Share มีประสิทธิภาพสูงสุดในการสร้างความมั่นใจ (89.3%) เนื่องจากโครงสร้างที่ลดหลั่นช่วยลดความกดดันและให้โอกาสในการซ้อมก่อนการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี และงานวิจัยของ Shao, K. et al. พบว่า โครงสร้างที่ชัดเจนช่วยให้ผู้เรียนดำเนินการทางปัญญาที่ซับซ้อนได้ I Use to Think.../Now I Think... มีจุดแข็งในการส่งเสริมการไต่ตรอง (85.7%) โดยทำให้นักศึกษาเห็นพัฒนาการทางความคิดของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม (Shao, K. et al., 2023) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ratnayake, S., et al. ที่ยืนยันว่าการไตร่ตรองเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้เชิงอภิปัญญา (Metacognitive Awareness) ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้

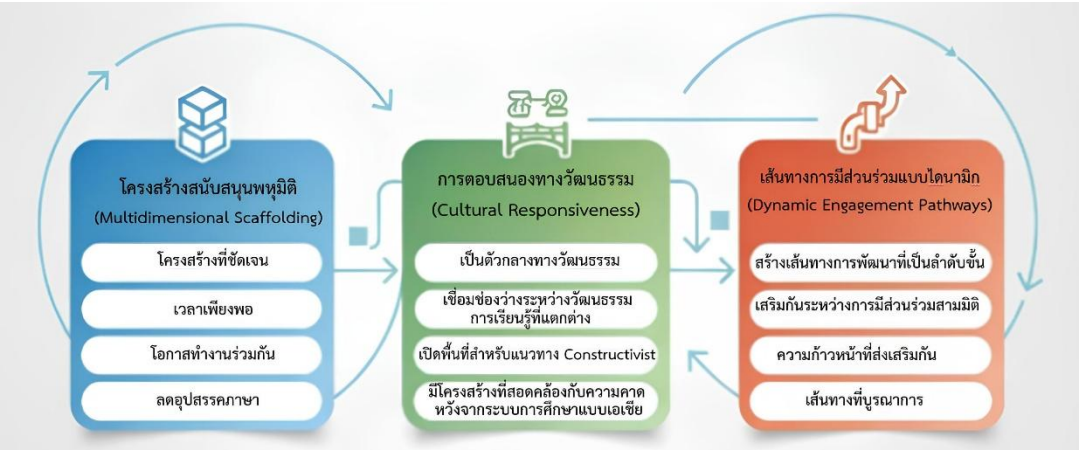
แบบกำกับตนเอง (Self-regulated Learning) ในระดับอุดมศึกษา ส่วน See/Think/Wonder มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความอยากรู้และการคิดเชิงวิพากษ์ (73.2%) โดยช่วยแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับการตีความ (Ratnayake, S., et al., 2024)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ประสบการณ์และการรับรู้ของนักศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์และการรับรู้ของนักศึกษาเผยให้เห็นประเด็นสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ช่วยลดอุปสรรคทั้งด้านภาษาและวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ อุปสรรคลดลง 44.7% และอุปสรรคด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ลดลง 35.7% ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gao, J. et al. ที่พบว่า โครงสร้างการเรียนรู้ที่ชัดเจนช่วยลดความวิตกกังวลของนักศึกษานานาชาติ และ 2) นักศึกษาส่วนใหญ่ (78.6%) สามารถถ่ายทอด VTRs ไปใช้ในบริบทอื่นได้สำเร็จ และ 94.6% แสดงความประสงค์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต (Gao, J. et al., 2024) ซึ่งบ่งชี้ถึงความยั่งยืนของการเรียนรู้และศักยภาพในการขยายผล ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีการเรียนรู้จากการมีส่วนร่วม (Situated Cognition) ซึ่งงานวิจัยของ Huang ได้พบว่า Communities of Practice ในบริบทการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางวิชาการ การสนับสนุนจากจิตใจและการถ่ายโอนความรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังยืนยันว่าการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในบริบทที่มีความหมายและมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมช่วยให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนความรู้ไปใช้ในบริบทอื่นได้สำเร็จ Huang, H. C. ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า นักศึกษา 78.6% สามารถนำ VTRs ไปใช้ในบริบทอื่นนอกเหนือจากห้องเรียน (Huang, H. C., 2024)

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยและการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี ผู้วิจัยเสนอกรอบคิด Scaffold-Culture-Engagement (SCE) Framework เพื่ออธิบายกลไกที่กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในบริบทข้ามวัฒนธรรม กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ 1) โครงสร้างสนับสนุนพหุมิติ (Multidimensional Scaffolding) หมายถึงการที่ กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ให้การสนับสนุนหลายรูปแบบพร้อมกัน ได้แก่ โครงสร้างที่ชัดเจน เวลาเพียงพอ โอกาสทำงานร่วมกัน และลดอุปสรรคภาษา คล้องกับแนวคิด Vygotsky, L. S. 2) การตอบสนองทางวัฒนธรรม (Cultural Responsiveness) (Vygotsky, L. S., 1978) หมายถึงความสามารถของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางทางวัฒนธรรมที่เชื่อมช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แตกต่าง โดยมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับความคาดหวังจากระบบการศึกษาแบบเอเชีย ขณะเดียวกันเปิดพื้นที่สำหรับแนวทาง Constructivist 3) เส้นทางการมีส่วนร่วมแบบไดนามิก (Dynamic Engagement Pathways) หมายถึงการที่กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) สร้างเส้นทางการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นและเสริมกันระหว่างการมีส่วนร่วม 3 มิติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด Scaffold-Culture-Engagement (SCE) Framework

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่ากิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ หรือ Visible Thinking Routines (VTRs) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาระดับปริญญาโทชาวจีนทั้งสามมิติอย่างมีนัยสำคัญ อัตราการเข้าเรียนเพิ่มจาก 87.5% เป็น 94.3% นักศึกษา 94.6% รายงานว่ารู้สึกว่าความคิดตนเองมีคุณค่า และคุณภาพงานเขียนเพิ่มขึ้นจาก 2.8 เป็น 4.2 กรอบแนวคิด Scaffold-Culture-Engagement (SCE) Framework ที่เสนอขึ้นอธิบายกลไกที่กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ทำงานผ่านการเป็น Cognitive และ Social Scaffolds การตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการสร้างเส้นทางหลายทางสู่การมีส่วนร่วม ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีนัยสำคัญหลายระดับต่อนโยบายและการปฏิบัติการศึกษา ในระดับจุลภาค สำหรับอาจารย์ผู้สอน การวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของ 1) การสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลทางการสอนของกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) 2) การใช้อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจยกลายเป็นกิจวัตรทางการสอน 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจที่ให้คุณค่ากับความหลากหลายทางปัญญา และ 4) การให้การสนับสนุนที่แตกต่างกันตามความต้องการทางภาษาและวัฒนธรรม ในระดับมหภาค สำหรับสถาบันการศึกษา การวิจัยชี้ให้เห็นความจำเป็นของ 1) การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ 2) การสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติสำหรับการแบ่งปันนวัตกรรมการสอน 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมสำหรับนักศึกษานานาชาติ และ 4) การสร้างนโยบายสถาบันที่สนับสนุนและให้รางวัลเป็นนวัตกรรมการสอน การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่ 1) การศึกษาระยะยาวที่ติดตามผลกระทบหลังสิ้นสุดการใช้กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) 2) การวิจัยเชิงทดลองที่มีกลุ่มควบคุมเพื่อสร้างข้อสรุปเชิงสาเหตุที่ชัดเจนขึ้น 3) การศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมเพื่อทำความเข้าใจขอบเขตและข้อจำกัดของการถ่ายทอด 4) การใช้วิธีการวัดที่หลากหลายและทันสมัย 5) การศึกษามุมมองและประสบการณ์ของอาจารย์ผู้สอนในการนำกิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) ไปใช้ ดังนั้น กลยุทธ์ที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่มีความเข้าใจ นักศึกษานานาชาติสามารถพัฒนาเป็นผู้เรียนที่มีความเป็นอิสระและมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ที่ตจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 กิจวัตรการคิดที่มองเห็นได้ (VTRs) จึงไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือการสอน แต่เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เคารพและส่งเสริมความหลากหลายที่ทุกเสียงได้รับการยินดีต้อนรับและทุกมุมมองมีคุณค่า การศึกษานี้จึงเปิดเผยมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับอนาคตของการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในการสร้างโครงสร้างและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดและการแลกเปลี่ยนอย่างมีความหมายสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นและยั่งยืนในการเรียนรู้ของนักศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

เอกสารอ้างอิง

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.

Chaudhry, S. et al. (2024). Student psychological well-being in higher education: the role of internal team environment, institutional, friends and family support and academic engagement. Retrieved January 25, 2024, from https://shorturl.asia/Xbs7L

Chirikov, I. et al. (2025). The Multi-Engagement Model: Understanding Diverse Pathways to Student Success at Research Universities. Retrieved February 4, 2025, from https://shorturl.asia/BcQ10

Fredricks, J. A. et al. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. Review of Educational Research, 74(1), 59-109.

Gallup. (2023). School engagement is more than just talk. Retrieved December 28, 2025, from https://shorturl.asia/GbfVB

Gao, J. et al. (2024). Analysis of risk factors faced by Chinese international students based on fuzzy comprehensive evaluation model. Retrieved December 28, 2025, from https://shorturl.asia/NBdGg

Higher Education Policy Institute (HEPI). (2025). How can UK universities improve their strategies for tackling integration challenges among Chinese students in UK higher education. Retrieved February 4, 2025, from https://shorturl.asia/81cwV

Huang, H. C. (2024). Enhancing doctoral learning through virtual communities of practice: an autoethnographic perspective. Retrieved January 21, 2026, from https://shorturl.asia/yMtao

International English Language Testing System (IELTS). (2024). Test statistics by country. Retrieved September 17, 2025, from https://ielts.org/researchers/our-research/test-statistics

Jones, C. & Bell, H. (2024). The increasing pressure on students after Covid-19. Retrieved September 17, 2025, from https://shorturl.asia/viJZc

Lei, Y. & Jeyaraj, J. J. (2023). Developing critical thinking in EFL through visible thinking routines: experiences of teachers in a Chinese international school. International Journal of English Language Education, 11(1), 111-126.

Liu, M. et al. (2022). Chinese student teachers' beliefs and the role of teaching experiences in the development of their beliefs. Journal Teaching and Teacher Education, 109(5), 103525. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103525

Project Zero. (2024). Visible Thinking: Research and practice. Harvard Graduate School of Education. Retrieved January 21, 2025, from https://shorturl.asia/tqjhm

Ratnayake, S. et al. (2024). All "wrapped" up in reflection: Supporting metacognitive awareness to promote students' self-regulated learning. Journal of Microbiology & Biology Education, 25(1), 1-16. https://doi.org/10.1128/jmbe.00103-23

Ritchhart, R. & Church, M. (2020). The power of making thinking visible: Practices to engage and empower all learners. Wiley: Jossey-Bass.

Shao, K. et al. (2023). Effects of regulated learning scaffolding on regulation strategies and academic performance: A meta-analysis. National Institutes of Health (NIH), 22(14), 1110086. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110086

Tham, C. T. H. (2024). Augmenting discussion effectiveness through the implementation of thinking routines to visualize learners' cognitive processes. International Journal of Current Science Research and Review, 7(7), 5760-5768.

UNESCO. (2024). World Education Statistics. UNESCO Publishing. Retrieved January 21, 2026, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391221

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

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 22-33

บทความวิจัย

รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช*

MODEL OF MIGRANT LABOR MANAGEMENT AMONG DURIAN GROWERS IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

พลอยชมพู สุขทร*, ชูศักดิ์ เอกเพชร, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์
Ploychompoo Sookkhathon*, Chusak Ekapetch, Werayut Chatakan
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: ploychompoo_soo@nstru.ac.th
*Tel: 093-784-7984

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นอันนำไปสู่การยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบดังกล่าวบนพื้นฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การสำรวจเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างชาวสวนทุเรียน จำนวน 329 คน เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ระยะที่ 2 การยกร่างรูปแบบผ่านกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และระยะที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและเกษตรกรต้นแบบ จำนวน 11 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วนของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และของการบริหารแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในกระบวนการจัดการปัจจุบัน นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยจุดเด่นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือ การบูรณาการหลักมนุษยธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อลดช่องว่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบยืนยันว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์สูงสุดในการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเครื่องมือสำคัญสำหรับชาวสวนทุเรียนยในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทุเรียนไทยได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการแรงงานต่างด้าว, ชาวสวนทุเรียน, นครศรีธรรมราช, การพัฒนาทักษะ, แรงงานสัมพันธ์

*Received January 31, 2026; Revised February 16, 2026; Accepted February 25, 2026

Abstract

This research aims to develop a management model for migrant workers employed by durian orchard farmers in Nakhon Si Thammarat Province. The study began with an examination of the current and desired conditions to identify essential needs and inform the creation of a context-appropriate model. The completeness and validity of the proposed model were evaluated through empirical data analysis. The study employed a research and development (R&D) design with a mixed-methods approach conducted in three phases. Phase One involved a quantitative survey of 329 durian orchard farmers to analyze the modified Priority Needs Index (PNI). Phase Two focused on drafting the model through an expert-based seminar involving nine specialists. Phase Three assessed the model's feasibility and usefulness through focus group discussions with 11 experts and exemplary farmers. The findings suggest that the most critical developmental priority within the migrant labor management process lies in labor relations management. Conversely, at the level of migrant labor management practices, the greatest need is for skills development and workforce training. These findings identified gaps in existing management practices and served as the basis for developing a migrant labor management model. The model comprises five core components: the model designation, principles, objectives, operational procedures, and key success factors. A distinguishing feature of the model is its integration of humanitarian principles with contemporary management practices, thereby facilitating the reduction of cultural and social barriers. The validation results confirmed that the model is highly feasible and beneficial for practical implementation. It can serve as a policy guideline and an essential tool for durian orchard farmers to enhance migrant workers' quality of life and sustainably improve the competitiveness of Thai durian production.

Keywords: Migrant Labor Management, Durian Orchard Farmers, Nakhon Si Thammarat, Skills Development, Labor Relations

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยเฉพาะภาคใต้ซึ่งเป็นแหล่งผลิตผลไม้เศรษฐกิจคุณภาพสูงอย่างทุเรียน ที่ได้รับการยอมรับในฐานะราชาแห่งผลไม้ และมีความต้องการบริโภคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากประเทศจีนซึ่งเป็นผู้นำเข้ารายใหญ่ ส่งผลให้มูลค่าการส่งออกทุเรียนไทยในปี พ.ศ. 2567 สูงถึง 157,506 ล้านบาท และกว่าร้อยละ 95 ส่งออกไปยังประเทศจีน ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามการคาดการณ์ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2567) ส่งผลให้พื้นที่เพาะปลูกทุเรียนของประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ท่ามกลางการขยายตัวนี้ จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ก้าวขึ้นมาเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญ เนื่องจากมีพื้นที่ปลูกทุเรียนรวมกว่า 121,278 ไร่ และมีสัดส่วนผลผลิตไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของภาคใต้ทั้งหมด (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2567)

การผลิตทุเรียนแม้ว่าจะสร้างรายได้มหาศาล แต่โครงสร้างการผลิตกลับต้องเผชิญกับวิกฤตความมั่นคงด้านแรงงานอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยออกจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีรายได้มั่นคงกว่า ประกอบกับแนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้กำลังแรงงานภาคเกษตรลดลงอย่างต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในช่วงฤดูกาลผลิต ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก

และต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้าน เช่น การควบคุมการออกดอก การดูแลป้องกันศัตรูพืช และการเก็บเกี่ยวอย่างประณีต ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว เกษตรกรจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหลักเชิงยุทธศาสตร์ในกระบวนการผลิต ตั้งแต่การดูแลรักษาจนถึงการเก็บเกี่ยวและขนส่งผลผลิต ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพผลผลิต ความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด และการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอาหาร (Richardson, L. & Pettigrew N. R., 2022) เมื่อพิจารณารูปแบบการจัดการแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน กลับพบจุดอ่อนสำคัญ คือ การจ้างงานในลักษณะไม่เป็นทางการ และการพึ่งพาระบบนายหน้าเป็นหลัก ซึ่งขาดความโปร่งใสและก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านกฎหมาย ต้นทุนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น และปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2566) งานวิจัยที่ผ่านมาแม้จะสะท้อนสภาพปัญหาและผลกระทบด้านแรงงานอย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดการนำเสนอกลไกการจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของเกษตรกรรายย่อยที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นมาตรฐานได้

จังหวัดนครศรีธรรมราชมีเอกลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่ราบในจังหวัดอื่น เช่น จันทบุรีหรือชุมพร คือ สภาพภูมิประเทศที่เป็นพื้นที่ภูเขาและลาดชัน ทำให้ไม่สามารถนำเครื่องจักรกลการเกษตรเข้ามาทดแทนแรงงานคนได้อย่างเต็มรูปแบบ เกษตรกรจึงยังจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานมนุษย์เป็นหลัก อีกทั้งยังต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในพื้นที่สูงชัน นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมยังเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร การมอบหมายงาน และการกำกับติดตามงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผลผลิต (ปรีดา นัคเร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2561); (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานที่งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาจึงถูกออกแบบให้เป็นกลไกเชิงระบบ เพื่อยกระดับการจัดการจากลักษณะเฉพาะหน้าไปสู่การบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน โดยบูรณาการมิติด้านกฎหมาย การประเมินทักษะเฉพาะ และการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน ให้เกษตรกรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงภายใต้บริบทเฉพาะของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช รูปแบบที่ได้รับการพัฒนานี้จะไม่ใช่เพียงแค่แนวทางปฏิบัติเบื้องต้น แต่จะเป็นต้นแบบเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยลดต้นทุนแฝงจากการพึ่งพานายหน้า เสริมสร้างสวัสดิธรรมของแรงงานภายใต้มิติมนุษยธรรม และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมทุเรียนไทยในระดับสากลอย่างยั่งยืน โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานสำหรับพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ อันนำไปสู่การค้นหาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่และวิถีการผลิตของชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในการนำไปปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น มุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ประชากร

และกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากร คือ กลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ 3 อำเภอหลัก ได้แก่ อำเภอท่าศาลา อำเภอนบพิตำ และอำเภอพรหมคีรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่มีพื้นที่ปลูกทุเรียนหนาแน่นที่สุดและมีสถิติการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดของจังหวัด รวมจำนวน 2,311 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ได้จำนวน 329 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของชาวสวนทุเรียนในแต่ละอำเภอ และดำเนินการสุ่มในขั้นสุดท้ายด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งใช้บัญชีรายชื่อเกษตรกรเป็นฐานในการจับสลาก 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทางสถิติ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการพิทักษ์สิทธิ์และรักษาความลับของข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ตามหลักจริยธรรมการวิจัย 4) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ตามสูตร ดังนี้ $PNI_{modified} = (I - D)/D$ (โดยที่ I = ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์, D = ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน) พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการยกร่างรูปแบบและตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือระดับปริญญาเอก จำนวน 4 ท่าน นักวิชาการเกษตรที่ทำสวนทุเรียนเชิงพาณิชย์ จำนวน 3 ท่าน และผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 2 ท่าน การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา (วิชาการ - ปฏิบัติ - นโยบาย) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอคติทางวิชาการและเพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้าน 2) เครื่องมือและการวิเคราะห์ใช้แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของร่างรูปแบบและคู่มือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบในด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีรายละเอียดดังนี้ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน คัดเลือกแบบเจาะจงจากเกษตรอำเภอและชาวสวนทุเรียนในพื้นที่เป้าหมาย (ท่าศาลา, นบพิตำ, พรหมคีรี) โดยใช้เกณฑ์เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ คือ มีประสบการณ์ยาวนาน ได้มาตรฐานการผลิต และมีการบริหารจัดการแรงงานที่ดีเป็นที่ยอมรับในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความเป็นจริง 2) เครื่องมือและการวิเคราะห์ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อสรุป ก่อนำไปปรับปรุงเป็นแบบรูแบบฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ เพื่อแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการสร้างองค์ความรู้จากสภาพปัญหาไปสู่แนวทางแก้ไขที่ยั่งยืน ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของกระบวนการบริหารจัดการกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. การวางแผนแรงงานต่างด้าว	3.29	0.46	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด	0.458	5
2. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	3.22	0.41	ปานกลาง	4.77	0.41	มากที่สุด	0.479	4
3. การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.28	0.44	ปานกลาง	4.78	0.41	มากที่สุด	0.458	6
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว	3.30	0.45	ปานกลาง	4.80	0.39	มากที่สุด	0.455	7
5. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานต่างด้าว	3.26	0.42	ปานกลาง	4.83	0.36	มากที่สุด	0.484	3
6. การบริหารแรงงานสัมพันธ์	3.24	0.42	ปานกลาง	4.90	0.28	มากที่สุด	0.513	1
7. การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันธ์ของแรงงานต่างด้าว	3.25	0.42	ปานกลาง	4.83	0.36	มากที่สุด	0.485	2
โดยรวม	**3.26**	**0.44**	**ปานกลาง**	**4.82**	**0.39**	**มากที่สุด**	**0.476**	

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพึงประสงค์ของการบริหารแรงงานต่างด้าว และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการบริหารแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การบริหารแรงงานต่างด้าว	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน	3.17	0.36	ปานกลาง	4.90	0.29	มากที่สุด	0.546	1
2. การบริหารแรงงานบนฐานข้อมูลโปร่งใส	3.25	0.43	ปานกลาง	4.84	0.35	มากที่สุด	0.489	4
3. การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงาน	3.23	0.39	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.509	3
4. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน	3.29	0.44	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.464	6
5. การติดตามและประเมินผลแรงงาน	3.16	0.36	ปานกลาง	4.83	0.33	มากที่สุด	0.533	2
6. การบริหารแรงงานเชิงมนุษยธรรมและความมั่นคงของมนุษย์	3.28	0.45	ปานกลาง	4.87	0.32	มากที่สุด	0.485	5
โดยรวม	**3.23**	**0.42**	**ปานกลาง**	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**	**0.504**	

จากตารางที่ 1 และ 2 เป็นการศึกษาขั้นต้น ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจากกลุ่มชาวสวนทุเรียนในพื้นที่อำเภอท่าศาลา นบพิตำ และพรหมคีรี จำนวน 329 ราย เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่จริงกับสิ่งที่ชาวสวนทุเรียนคาดหวัง ผลการวิจัยเชิงปริมาณสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.26) ในขณะที่สภาพพึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D. = 4.82) แล้วนำมาคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และสภาพปัจจุบันของการบริหาร

จัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.23) ในขณะที่สภาพพึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมากที่สุด (S.D. = 4.86) ซึ่งเมื่อนำมาคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

พบว่า มีประเด็นวิกฤตที่ต้องการการพัฒนาเร่งด่วน 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารแรงงานสัมพันธ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_modified = 0.513) ผลการวิจัยส่วนนี้ชี้ให้เห็นนัยสำคัญว่า ปัญหาใหญ่ที่สุดของชาวสวนทุเรียนไม่ใช่เรื่องขั้นตอนการทำงาน เป็นเรื่องคนและความสัมพันธ์ เนื่องจากบริบทของแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม การขาดกลไกการสื่อสารที่ดีนำไปสู่ความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และท้ายที่สุด คือ การลาออกของแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องในการผลิต 2) ด้านการบริหารงาน พบว่า การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงานเป็นสิ่งที่ชาวสวนต้องการให้เกิดการพัฒนามากที่สุด (PNI_modified = 0.546) เนื่องจากสภาพพื้นที่ปลูกทุเรียนในนครศรีธรรมราชเป็นภูเขาและที่ลาดชัน แรงงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะทาง เช่น ทักษะการปีนต้นทุเรียนเพื่อโยงกิ่งหรือเก็บเกี่ยวที่ปลอดภัย และทักษะการสังเกตโรคพืช ซึ่งผลการสำรวจระบุว่าแรงงานปัจจุบันยังขาดทักษะเหล่านี้อย่างมาก

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลจากโจทย์ปัญหาความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และยกร่างเป็นต้นแบบ โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบและพัฒนาจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน จนได้ข้อสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือ "WTPMSH MODEL" ที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยมีรายละเอียดโครงสร้าง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบเชิงหลักการและเป้าหมายเป็นรูปแบบยึดหลักการสำคัญ คือ การบริหารเชิงมนุษยธรรมบนฐานข้อมูลที่โปร่งใส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนระบบการจ้างงานจากแบบไม่เป็นทางการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง องค์ประกอบเชิงปฏิบัติการ (วิธีดำเนินงาน) เป็นหัวใจสำคัญของรูปแบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อปิดช่องว่างจากความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากระยะที่ 1 อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ 7 ขั้นตอน ที่เน้นการแก้ปัญหาจริงในพื้นที่ ได้แก่ การแก้ปัญหาทักษะแรงงานเป็นการกำหนดให้มีกระบวนการการพัฒนาและอบรมทักษะที่ชัดเจน ตัวอย่างเช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน สำหรับแรงงานใหม่ในการฝึกทักษะการขึ้นต้นและการดูมีดตัดทุเรียน เพื่อลดความเสียหายของผลผลิต การแก้ปัญหาความสัมพันธ์เป็นการกำหนดให้ใช้กระบวนการการบริหารแรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือหลัก เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในวันหยุด หรือการมีระบบสวัสดิการที่ดูแลถึงครอบครัวของแรงงาน เพื่อสร้างความผูกพันทางใจ ลดอัตราการเปลี่ยนงานบ่อย การสร้างระบบฐานข้อมูลเป็นการจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานที่ตรวจสอบได้ เพื่อแก้ปัญหาความไม่โปร่งใสของระบบนายหน้า และองค์ประกอบเชิงปัจจัยสนับสนุนเป็นการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จที่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากนโยบายภาครัฐและการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งของเกษตรกร

ในส่วนของผลการตรวจสอบร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและได้ปรับปรุงเพิ่มเติม โดยมีโครงสร้างตามคู่มือ ประกอบด้วย เนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบและรายละเอียดของรูปแบบ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

ระยะที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการตรวจสอบยืนยันร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบโดยการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและชาวสวนทุเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 11 ท่าน ผลการตรวจสอบยืนยันสอดคล้องกันว่า รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในระดับสูง โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้สะท้อนมุมมองเชิงประจักษ์ว่า การนำรูปแบบนี้ไปใช้จะช่วยแก้ปัญหาคอขวดสำคัญของชาวสวนรายย่อย คือ การขาดระบบจัดการคน โดยเฉพาะการมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้เจ้าของสวนสามารถสื่อสารและมอบหมายงานให้แรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย และสร้างมาตรฐานการผลิตทุเรียนคุณภาพของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล จำนวน 3 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดของกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว คือ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนบริบทของการทำสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ใช้แรงงานจำนวนมากและมีความกดดันตามฤดูกาลผลิต โดยเฉพาะช่วงออกดอกและเก็บเกี่ยวที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องของแรงงาน หากเกิดความขัดแย้งหรือการลาออกกะทันหัน จะส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพและปริมาณผลผลิตโดยตรง ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่าในภาคเกษตรที่ใช้แรงงานเข้มข้นความสัมพันธ์ระหว่างคน เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ มิใช่เพียงมิติด้านสวัสดิการทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่าการจัดการแรงงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมหากมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (Alshaabani, A. et al., 2022) ขณะเดียวกัน งานศึกษาบริบทแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรไทย พบว่า การขาดกลไกการสื่อสารและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงาน (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2562); (ศูนย์วิจัย TDRI, 2567)

ในด้านการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาและอบรมทักษะแรงงาน ซึ่งสะท้อนลักษณะงานสวนทุเรียนที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง เช่น การจัดการน้ำ การควบคุมศัตรูพืช และการเก็บเกี่ยวอย่างระมัดระวัง หากแรงงานขาดความชำนาญ ความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตและต้นทุนในระยะยาว ผู้วิจัยตีความว่าการพัฒนาทักษะจึงเป็นทั้งการลงทุนด้านผลิตภาพและการสร้างเสถียรภาพแรงงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ที่มองว่าการฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลิตภาพและผลลัพธ์การทำงานในระยะยาว (Becker, G. S., 1964) และแนวคิดด้านการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ที่ชี้ว่าการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน (Noe, R. A., 2020)

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก พร้อมคู่มือการใช้ที่ระบุบทบาทหน้าที่และขั้นตอนอย่างชัดเจน จุดเด่นสำคัญ คือ การเชื่อมโยงการบริหารแรงงานกับปฏิทินการผลิตทุเรียน เช่น การวางแผนกำลังคนก่อนฤดูผลิต การอบรมก่อนเก็บเกี่ยว และการประเมินผลหลังสิ้นสุดฤดูกาล ผู้วิจัยเห็นว่าการออกแบบเช่นนี้ทำให้รูปแบบมีลักษณะเชิงปฏิบัติชัดเจน มิใช่เพียงกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาโมเดลที่เน้นโครงสร้างชัดเจนและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง (ชัยวิชิต เชียรชนะ, 2560); (วัชระ คงแสนคำ, 2567) หลักการของรูปแบบที่เน้นมนุษยธรรม ความเป็นธรรม และการคุ้มครองสิทธิ สะท้อนการเปลี่ยนมุมมองจากการมองแรงงานเป็นต้นทุน ไปสู่การมองเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ของระบบการผลิต ผู้วิจัยเห็นว่าการคุ้มครองสิทธิและ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับเสถียรภาพการผลิตในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอว่าการบริหารแรงงานข้ามชาติบนหลักความเป็นธรรมช่วยลดความเปราะบางและเสริมความมั่นคงของระบบแรงงาน (นฤชิต แสนปากดี และธเนศ สุจารีกุล, 2566); (Mallett, R., 2018) ในเชิงแนวคิดยังสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นความสอดคล้องระหว่างการจัดการแรงงานกับเป้าหมายองค์การ (Jackson, S. E. et al., 2017) เงื่อนไขความสำเร็จที่ระบุถึงการสนับสนุนจากภาครัฐ ความพร้อมของทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน สะท้อนว่าการนำรูปแบบไปใช้ต้องอาศัยกลไกเชิงโครงสร้าง มิใช่เพียงความเหมาะสมเชิงแนวคิด ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองที่ว่าการจัดการแรงงานข้ามชาติต้องพิจารณาปัจจัยเชิงสถาบันและความร่วมมือหลายภาคส่วน (Bauder, H., 2006); (สมหน่อ ภัคจิรโชติ และสุขสม สืบพงศ์, 2567)

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติในพื้นที่ พบว่า รูปแบบและคู่มือมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยเห็นว่าการยอมรับดังกล่าวสะท้อนความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดกับบริบทสวนทุเรียนจริงในจังหวัดนครศรีธรรมราช กระบวนการพัฒนาที่อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบหลายขั้นตอนช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยและพัฒนาที่เน้นการทวนสอบกับผู้ใช้จริง (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2552); (วันวิสาข์ วรรณพิพัฒน์ และสุมาลี ชัยเจริญ, 2560) เมื่อพิจารณาร่วมกับโครงสร้างคู่มือที่ระบุบทบาทและขั้นตอนชัดเจน ช่วยให้การนำไปใช้ในระดับสวนและชุมชนมีความเป็นไปได้สูงขึ้นและเพิ่มโอกาสในการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นอย่างเป็นระบบ (ดนุชา สลีวงศ์ และคณะ, 2568); (กานดา เต๊ะขันหมาก และคณะ, 2568)

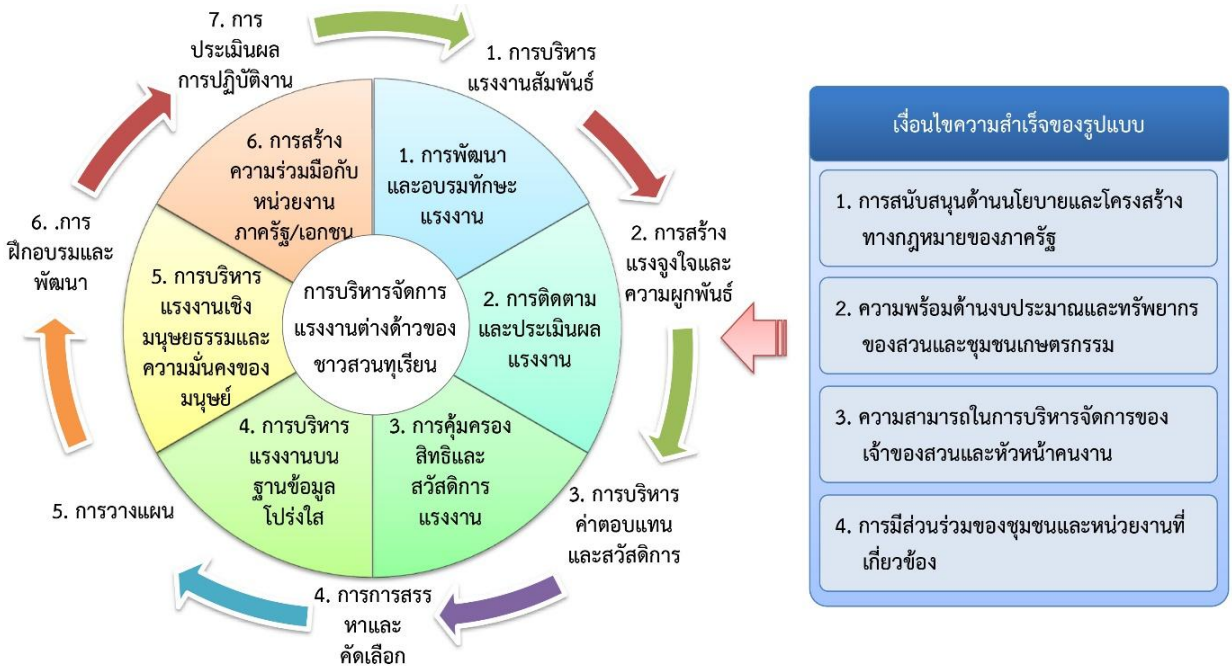
องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการแบบพลวัต ซึ่งเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับระบบการผลิตทุเรียนในบริบทเกษตรกรรมภาคใต้อย่างเป็นระบบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือ WTPMSH MODEL มีลักษณะเป็นโครงสร้างแนวคิดที่จัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กันทั้งในเชิงเหตุผลและเชิงกระบวนการ โดยแสดงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กลไกการดำเนินงาน ผลลัพธ์ และเงื่อนไขเชิงบริบทอย่างเป็นองค์รวม จุดเด่นสำคัญของรูปแบบอยู่ที่การออกแบบให้กระบวนการบริหารมีลักษณะหมุนเวียนต่อเนื่อง สามารถนำผลการประเมินกลับมาปรับปรุงการวางแผนและการดำเนินงานในรอบถัดไปได้ จึงมิใช่กระบวนการแบบเส้นตรง หากแต่เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามบริบทแรงงานและสภาพแวดล้อมทางการเกษตร ทั้งยังสะท้อนการเปลี่ยนมุมมองจากการมองแรงงานต่างด้าวเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ไปสู่การมองแรงงานในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี สิทธิ และบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของระบบการผลิต โดยบูรณาการมิติด้านมนุษยธรรม ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเข้าด้วยกันอย่างสมดุล

โครงสร้างแนวคิดของรูปแบบได้รับการออกแบบให้เป็นระบบองค์รวม ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ชื่อของรูปแบบ หลักการกำกับการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ องค์ประกอบทั้งห้านี้ มิได้ดำรงอยู่โดยแยกส่วน หากแต่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะโครงสร้างเดียวกัน ข้อจำกัดของรูปแบบนี้ควรพิจารณาในฐานะเงื่อนไขเชิงบริบทที่อาจส่งผลต่อระดับความสำเร็จของการนำไปใช้ โดยรูปแบบพัฒนาจากบริบทจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีการรวมกลุ่มชาวสวนเข้มแข็งและมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง จึงเอื้อต่อการบริหารแรงงานแบบบูรณาการ เมื่อนำไปใช้ในพื้นที่ที่โครงสร้างการรวมกลุ่มไม่ชัดเจน ประสิทธิภาพของบางกลไกอาจลดลง นอกจากนี้ ความสำเร็จของรูปแบบยังขึ้นอยู่กับศักยภาพการบริหาร

ของเจ้าของสวนและหัวหน้าคนงาน ตลอดจนได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานระดับประเทศและสภาพพื้นที่ที่มีแรงงานนอกระบบจำนวนมากซึ่งอาจต้องใช้ระยะเปลี่ยนผ่าน ดังนั้น การประยุกต์ใช้รูปแบบจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะพื้นที่ ศักยภาพผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในทางปฏิบัติ

จากกรอบแนวคิดและองค์ประกอบเชิงโครงสร้างดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดอัตลักษณ์ของรูปแบบให้มีความชัดเจนทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ โดยสังเคราะห์เป็นชื่อรูปแบบที่สะท้อนสาระสำคัญของการบูรณาการการบริหารแรงงานกับระบบการผลิตทุเรียนในระดับพื้นที่ ชื่อรูปแบบจึงมิได้เป็นเพียงการกำหนดคำเรียก หากแต่เป็นสัญลักษณ์ของชุดหลักการ วัตถุประสงค์ และกลไกการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถสื่อสารไปสู่การนำไปใช้ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ชื่อของรูปแบบ คือ รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ WSPTHM MODEL และหลักการกำกับการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) หลักการจัดการแรงงานสอดคล้องกับกระบวนการผลิตแบบบูรณาการ 2) หลักการบริหารแรงงานเชิงมนุษยธรรมและความเสมอภาคอย่างยั่งยืนบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อมโยงภาครัฐ 3) หลักการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายควบคู่การพัฒนาทักษะต่อเนื่อง และ 4) หลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ 1) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในบริบทชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรม และความปลอดภัย และ 2) เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนของระบบการผลิตทุเรียนและความเข้มแข็งของกลุ่มชาวสวน ส่วนกระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชแบบ WTPMSH MODEL

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของกลุ่มชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยอาศัยการศึกษาความต้องการจำเป็นของชาวสวน จำนวน 329 ราย การสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติในพื้นที่ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ชื่อรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งครอบคลุมทั้งการบริหารแรงงานต่างด้าว 6 ด้าน กระบวนการบริหารแรงงาน 7 ขั้นตอน และการบริหารจัดการสวนทุเรียน 11 ด้าน โดยผลการตรวจสอบ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับพื้นที่ เมื่อพิจารณาการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ รูปแบบดังกล่าวสามารถช่วยให้เจ้าของสวนวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกับรอบการผลิตทุเรียน จัดระบบฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานอย่างเป็นขั้นตอน สร้างกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ลดความขัดแย้ง และยกระดับสวัสดิการพื้นฐานของแรงงาน เช่น ที่พัก สุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับชุมชน รูปแบบสามารถใช้เป็นกรอบกลางในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างชาวสวน แรงงานต่างด้าว และหน่วยงานรัฐ ลดปัญหาแรงงานนอกระบบ และเสริมความมั่นคงของการผลิตทุเรียนในระยะยาว อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างจำกัดอยู่ใน 3 อำเภอหลักของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีลักษณะการรวมกลุ่มค่อนข้างเข้มแข็ง ผลการวิจัยจึงอาจแตกต่างเมื่อประยุกต์ใช้ในพื้นที่ที่โครงสร้างชุมชนหรือระบบการบริหารสวนไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ การประเมินความเป็นไปได้อาศัยการสนทนากลุ่มในช่วงเวลาหนึ่ง ยังไม่ได้ติดตามผลการใช้รูปแบบในระยะยาว ดังนั้น การขยายผลไปยังจังหวัดอื่นหรือพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิผลในบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาขึ้นไม่เพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงวิชาการ หากแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในระดับสวนและระดับชุมชนได้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการปรับประยุกต์ต่อยอดเชิงนโยบายในอนาคต ทั้งนี้ จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการดังกล่าว สะท้อนว่าการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคสวนทุเรียนควรดำเนินควบคู่กันทั้งระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับผู้ประกอบการ โดยภาครัฐควรสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้เป็นกรอบมาตรฐานเชิงพื้นที่ พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานที่เป็นเอกภาพ และบูรณาการกับนโยบายยกระดับคุณภาพการผลิต ขณะที่ผู้ประกอบการควรประยุกต์ใช้รูปแบบในการวางแผนแรงงาน การพัฒนาทักษะ การสร้างแรงงานสัมพันธ์ และการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านแรงงานและประสิทธิภาพการผลิตในระยะยาว พร้อมกันนี้ งานวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง การเปรียบเทียบข้ามบริบท และการพัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการบริหารแรงงาน เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มศักยภาพการประยุกต์ใช้เชิงนโยบายอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กานดา เต๊ะขันหมาก และคณะ. (2568). การพัฒนาคู่มือการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน: กรณีศึกษาชุมชนลาวแง้ว ตำบลทองเอน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารลาวารัตร์สังคมศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์, 7(2), 73-94.

ชัยวิชิต เชียรชนะ. (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 1-11.

ดนุชา สลีวงศ์ และคณะ. (2568). การพัฒนาคู่มือการประเมินแบบแท้จริง (Authentic Assessment) ในการเรียนรู้แบบ Blended Learning. International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 5(5), 849-862.

นฤชิต แสนปากดี และธเนศ สุจารีกุล. (2566). การปกป้องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน. วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 12(2), 158-168.

ปรีดา นัคเร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2561). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานชาวเมียนม่าร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 26(52), 166-187.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao, 7(2), 190-229.

วัชระ คงแสนคำ. (2567). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม. วารสารสหวิทยาการวิชาการและวิจัย, 4(6), 953-976.

วันวิสาข์ วรรณพิพัฒน์ และสุมาลี ชัยเจริญ. (2560). การตรวจสอบความตรงของการออกแบบ และพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ทางสมองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยการเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐานที่บูรณาการ กับประสาทวิทยาศาสตร์. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17(3), 105-170.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). การวิจัยและการพัฒนา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2), 1-18.

ศูนย์วิจัย TDRI. (2567). ผลกระทบด้านภาวการณ์จ้างงานและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขของ แรงงานต่างด้าวในไทยช่วงวิกฤต COVID-19. เรียกใช้เมื่อ 25 มกราคม 2569 จาก https://shorturl.asia/aRxmr

สมหน่อ ภัคจิรโชติ และสุขสม สืบพงศ์. (2567). การบริหารจัดการสิทธิของแรงงานต่างด้าวในช่วงสถานการณ์วิกฤตโรคระบาดโควิด-19. Journal of Educational Innovation and Research, 8(1), 469-490.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2567). ทุเรียน! สินค้าเกษตรส่งออกสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องช่วยกันดูแล. เรียกใช้เมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://tpso.go.th/news/2503-0000000014

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำเดือนมีนาคม 2567. เรียกใช้เมื่อ 17 มกราคม 2568 จาก https://shorturl.asia/b6YvE

อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). การสื่อสารวัฒนธรรมร่วมในการใช้ชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาในจังหวัดจันทบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 5(1), 115-125.

Alshaabani, A. et al. (2022). Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. Sustainability, 14(1), 420. https://doi.org/10.3390/su14010420

Bauder, H. (2006). Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets. Retrieved January 20, 2026, from https://shorturl.asia/S4gDL

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Retrieved January 23, 2026, from https://shorturl.asia/T26A3

Jackson, S. E. et al. (2017). Strategic Human Resources Management. Retrieved January 29, 2026, from https://shorturl.asia/1sQYq

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

Mallett, R. (2018). Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved January 29, 2026, from https://media.odi.org/documents/12390.pdf

Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development. (8th Edition). Retrieved January 27, 2026, from https://shorturl.asia/PKfpL

Richardson, L. & Pettigrew N. R. (2022). Migrant agricultural workers: a comparative analysis of both policy and COVID-19 response in Thailand, Italy, and Canada. SN Social Sciences, 2(236), 1-27.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 34-45

บทความวิจัย

รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร*

ADMINISTRATOR'S STRENGTHENING MODEL FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATION, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK

สุภาภรณ์ ตาปนานนท์*, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ
Supaporn Tapananon*, Sowwanee Sikkhabandit, Khwanying Sriprasertpap
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Doctor of Philosophy Program, North Bangkok University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: supaporn.tapa@northbkk.ac.th
*Tel: 088-8928-5968

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินการใช้รูปแบบ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้จากตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) การพัฒนารูปแบบ มีการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ 2.1) ด้านวิชาการ 2.2) ด้านงบประมาณ 2.3) ด้านบุคคล และ 2.4) ด้านการบริหารทั่วไป ทั้ง 4 ฝ่าย ดำเนินการตามขอบข่ายงานของแต่ละฝ่าย และส่งผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การเสริมสร้างความเข้มแข็ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

*Received January 19, 2026; Revised February 14, 2026; Accepted February 26, 2026

Abstract

This research aimed to 1) Study factors affecting the strengthening of school administration, 2) Develop a model for strengthening school administration, and 3) evaluate the effectiveness of the model. The research employed a mixed-methods approach, divided into three phases: Phase 1 focused on studying factors affecting the strengthening of school administration. The sample consisted of 92 school administrators from the Bangkok Metropolitan Area Secondary Education Service Area Office, selected using the Krejcie-Morgan table through purposive sampling. Phase 2 involved developing a model for strengthening school administration. The informants were 9 school administrators with doctoral degrees and expert qualifications, selected through purposive sampling. Phase 3 involved evaluating the model. The informants were 7 school administrators from the Bangkok Metropolitan Area Secondary Education Service Area Office, selected through purposive sampling. The research instruments included questionnaires, interviews, and evaluation forms. Statistical analyses included mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that 1) The factors affecting the strengthening of school administration differed significantly overall, and 2) The developed model. There are 4 administrative departments: 2.1) Academic Department, 2.2) Budget Department, 2.3) Personnel Department, and 2.4) General Administration Department. All 4 departments operate within their respective scopes and affect the quality of teachers and students. Factors that influence school development that help promote and support the administration include internal and external factors. and 3) The results of the evaluation of the model for strengthening school administration, overall, are at the highest level of feasibility and benefit.

Keywords: Model, Strengthening, School Administrators, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้ประเทศต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันด้วย อำนาจทางความรู้ และมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (กรรณิกา เรดมอนด์, 2559) และสอดคล้องกับทิศทางของประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 พบว่า ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนัก

ถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย ดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ปัญหาและความท้าทายที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาของระบบการศึกษาของไทยมีความซับซ้อนสูง คุณภาพของการศึกษาต่ำความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง ปัญหาของระบบการศึกษาเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลและการบริหารจัดการระบบการศึกษาของภาครัฐในด้านธรรมาภิบาลเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนประสิทธิผลของการนำประเด็นการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติ รวมถึงบริบทของประเทศและของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญนั้น เนื่องจากว่าเป็นการปรับโครงสร้าง ยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

แม้นโยบายภาครัฐจะส่งเสริมการใช้โมเดลการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดยร้อยละ 70 เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน ร้อยละ 20 เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง โดยกระบวนการ Coaching และร้อยละ 10 เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการสร้างค่านิยมองค์กร TEAMWINS (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) แต่ยังขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่นำเสนอ “รูปแบบ” การเสริมสร้างความเข้มแข็งที่บูรณาการกับการบริหารงาน 4 ฝ่าย อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ วัฒนา สายเชื้อ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้และความสามารถในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งทั้งหมดล้วนมีความสัมพันธ์และเอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผล (วัฒนา สายเชื้อ, 2561) ปัจจุบันยังไม่พบรูปแบบการบริหารที่หลอมรวมระหว่าง “ความเข้มแข็งในมิติการจัดการ” (งาน 4 ฝ่าย) เข้ากับ “วัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่” (TEAMWINS) เพื่อตอบสนองต่อพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอย่างชัดเจน

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (สพม. กทม.) ทั้ง 119 แห่ง ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนการแข่งขันสูงค่อนข้างมากและตั้งอยู่ในศูนย์กลางความเจริญ แต่ผลการประเมินคุณภาพกลับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยในรายวิชาหลัก เช่น ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่า 50 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2566) ผลคะแนน O-NET ที่ต่ำกว่าเกณฑ์นี้ถือเป็นตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพตัวบ่งชี้หนึ่งของผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา (ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ, 2564) สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนในพื้นที่เมืองหลวงยังคงประสบ ปัญหาด้านวิชาการ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะลี, 2560) สถาบันการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายในภาพรวม (เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และอรทัย รุ่งวชิรา, 2564) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมกันพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายให้เกิดคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยข้อจำกัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครที่เหมาะสมกับบริบท เพื่อให้ได้แนวทางที่เป็นระบบและสามารถนำไปปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ทัดเทียมกับความคาดหวังในยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การของวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 92 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม นำร่างแบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ข้อคำถามทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 92 คน พร้อมทั้งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยร่างประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 9 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุเคราะห์สัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ พร้อมนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ ในระหว่างการสัมภาษณ์ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึก เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดข้อความ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบประเมิน ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ โดยนำร่างประเด็นคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้และความครอบคลุมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ แล้วนำแบบประเมินของรูปแบบที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำร่างแบบประเมินของรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน พร้อมทั้งแบบประเมินไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์แต่ละฝ่ายงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน ของสถานศึกษาในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร (n = 92)

รายการ	ด้านวิชาการ		ด้านงบประมาณ		ด้านบุคคล		ด้านการบริหารทั่วไป	
	เขต 1	เขต 2	เขต 1	เขต 2	เขต 1	เขต 2	เขต 1	เขต 2
ด้านที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในองค์กรในการบริหารงาน	4.30	4.40	4.33	4.47	4.43	4.54	4.42	4.61
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน	4.52	4.71	4.48	4.70	4.54	4.70	4.51	4.76
ด้านที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในการบริหารงาน	4.48	4.75	4.41	4.72	4.54	4.76	4.43	4.73
ด้านที่ 4 ด้านขอบข่ายงาน	4.52	4.71	4.60	4.72	4.48	4.72	4.59	4.76
รวมเฉลี่ย	**4.46**	**4.64**	**4.46**	**4.65**	**4.50**	**4.68**	**4.49**	**4.72**

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 นั้น ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 น้อยกว่า เขต 2 ในทุกด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาในด้านทรัพยากรบุคคลและสิ่งแวดล้อม รวมถึงขนาดโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่ที่มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ด กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษที่แตกต่างกัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n = 5)

องค์ประกอบของการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารงานวิชาการ	4.66	0.47	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
2. การบริหารงบประมาณ	4.70	0.37	มากที่สุด	4.76	0.38	มากที่สุด
3. การบริหารงานบุคคล	4.78	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
4. การบริหารงานทั่วไป	4.72	0.46	มากที่สุด	4.78	0.55	มากที่สุด
5. ด้านปัจจัยภายใน	4.68	0.44	มากที่สุด	4.84	0.45	มากที่สุด
6. ด้านปัจจัยภายนอก	4.79	0.38	มากที่สุด	4.85	0.40	มากที่สุด
รวม	**4.72**	**0.31**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.28**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความถูกต้องรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาความเหมาะสมรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, S.D. = 0.28)

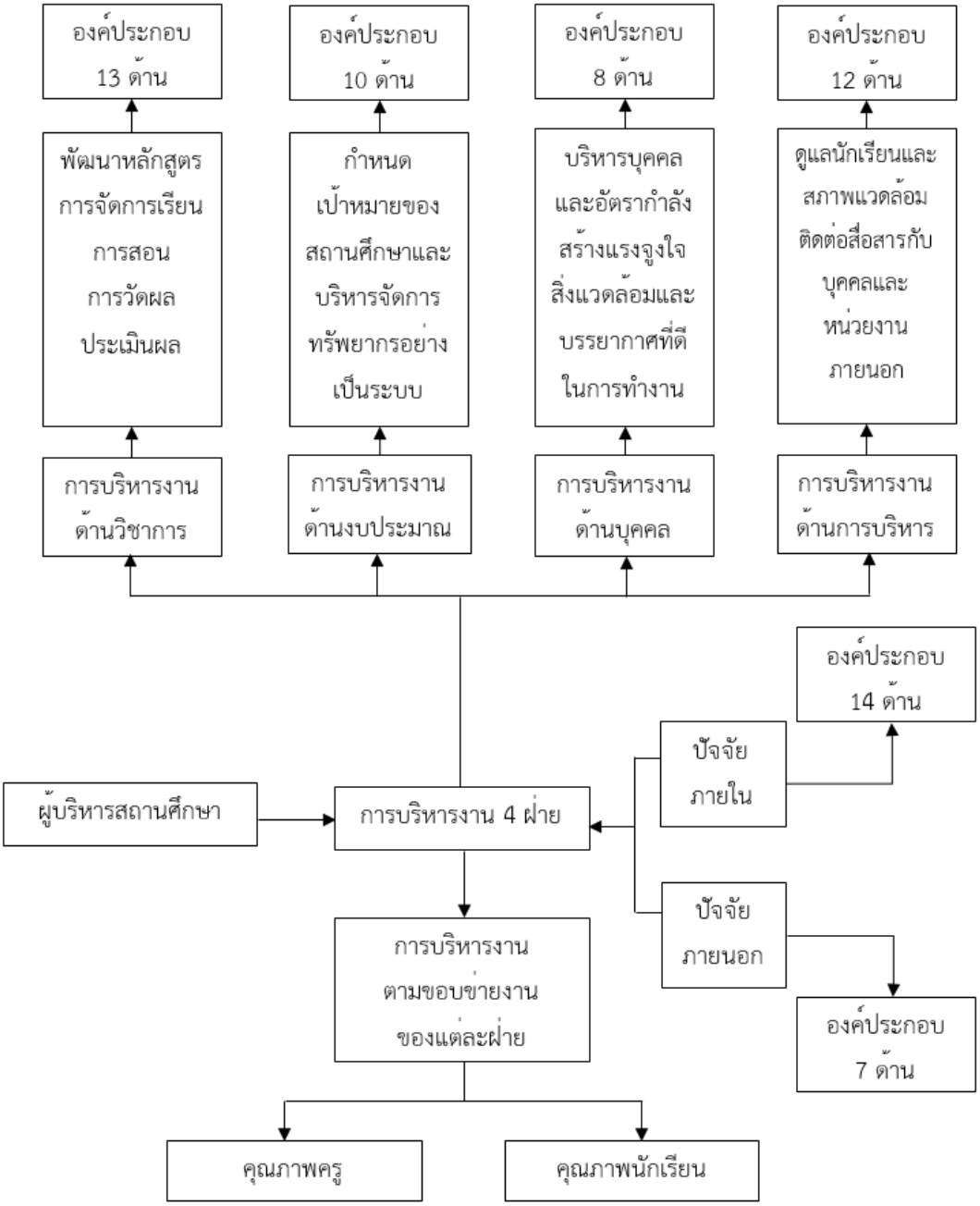
3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n = 7)

รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.82	0.62	มากที่สุด	4.90	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.63	0.52	มากที่สุด	4.81	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.80	0.47	มากที่สุด	4.86	0.62	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานการบริหารทั่วไป	4.75	0.56	มากที่สุด	4.86	0.56	มากที่สุด
5. ด้านปัจจัยภายใน	4.82	0.60	มากที่สุด	4.94	0.47	มากที่สุด
6. ด้านปัจจัยภายนอก	4.78	0.67	มากที่สุด	4.82	0.60	มากที่สุด
รวม	**4.77**	**0.30**	**มากที่สุด**	**4.87**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้เป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์เป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.87, S.D. = 0.34)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามขอบข่ายของแต่ละฝ่ายการบริหารงาน ประกอบกับการส่งเสริมความเข้มแข้งในการบริหารสถานศึกษาจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน โดยการบริหารนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญครอบคลุมตั้งแต่ระดับองค์กร การบริหารสถานศึกษา ไปจนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคุณภาพของครูผู้สอน คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่เน้นภาวะผู้นำทางการสอน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติ นาชิต ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา ด้านธุรกิจและบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 ประเด็น คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุน และด้านเครือข่ายความร่วมมือมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีการสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการจัดการเรียนรู้ และโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (นิติ นาชิต, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร เนืองนนท์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วราพร เนืองนนท์, 2565)

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในหลายรายการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะความเข้มแข็งด้านงบประมาณถูกกำหนดด้วยการยึดมั่นในกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และต้องมีการสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในการเบิกจ่ายและใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าให้กับบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดการทางการเงินที่เข้มแข็ง โดยเน้นการสร้างวินัยทางการเงินและเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadikin A. ศึกษาเรื่อง ผลของค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานต่อผลงานครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนและแรงจูงใจมีผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ซึ่งระบุได้จากตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจส่วนหนึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และค่าตอบแทนไม่มีผลกระทบที่มีความหมาย (Sadikin, A., 2023)

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญพบในเกือบทุกมิติ ตั้งแต่การเสริมสร้างความเข้มแข็งในองค์กรไปจนถึงขอบข่ายงานบุคคล ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็งต้องอาศัยความสมดุล (Balance) ระหว่างการบริหารจัดการที่ชัดเจน การให้รางวัล และการลงโทษ ควบคู่ไปกับการใช้การสื่อสารเชิงบวก เพื่อป้องกันภาวะถดถอยในการทำงาน (Burnout) ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติ นาชิต ที่ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา ด้านธุรกิจและบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 ประเด็น คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุน และด้านเครือข่ายความร่วมมือมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น โดยมีการสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการจัดการเรียนรู้ และโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (นิติ นาชิต, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความเข้มแข็งหน่วยจัดการความรู้และวิจัยชุมชนของจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า บุคคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจพื้นฐานในหลักการของการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนเป็นอย่างดี เพราะบุคคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องบริการ

หรือติดต่อกับประชาชนเป็นส่วนใหญ่ อันนำมาสู่ความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่ดีขึ้น (ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ, 2562)

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเกือบทุกรายการที่ทำการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากความเข้มแข็งของงานบริหารทั่วไปขึ้นอยู่กับหลักการบริการ (Service Mind) โดยผู้บริหารและบุคลากรต้องมีจิตสาธารณะ และใจบริการ ในการแก้ปัญหาให้กับทุกภาคส่วน และต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบยึดกฎระเบียบ ควบคู่ไปกับการดูแลความปลอดภัย อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ จอมประเสริฐ ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความเข้มแข็งหน่วยจัดการความรู้และวิจัยชุมชนของจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจพื้นฐานในหลักการของการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนเป็นอย่างดี เพราะบุคคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องบริการหรือติดต่อกับประชาชนเป็นส่วนใหญ่ อันนำมาสู่ความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่ดีขึ้น (ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ๋ย และคณะ ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่ พบว่า ผู้บริหารมีการประยุกต์ปรับใช้และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีระบบแผนงานที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ๋ย และคณะ, 2565)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบของร่างรูปแบบฯ มีการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายนี้ จะดำเนินการตามขอบข่ายงานของแต่ละฝ่าย และส่งผลต่อคุณภาพครู และคุณภาพนักเรียน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทในแต่ละพื้นที่ผสานกับหลักการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน และให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ครู และการมีส่วนร่วมจากชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างความเข้มแข็งในองค์กรการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keeves, P. J. ที่กล่าวว่า การสร้างรูปแบบต้องอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจนเพื่อจะนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ซึ่งสามารถรวบรวมได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบที่สร้างขึ้นมาว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ต่อไป (Keeves, P. J., 1988) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบมีคุณภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และอรรถประโยชน์ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์, 2563)

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความเป็น ไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความชัดเจนและสอดคล้องกับหลักการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน และปัจจัยภายใน/ภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหาร สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง

5 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีคุณภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และอรรถประโยชน์ ทุกด้านได้อยู่ในระดับมากที่สุด (สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์, 2563)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์ประกอบของการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายนี้จะดำเนินการ ตามขอบข่ายงานของแต่ละฝ่าย และส่งผลต่อคุณภาพครู และคุณภาพนักเรียน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก และ 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไปใช้เป็นกรอบหรือแนวทางหลักในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างองค์ประกอบหลักของรูปแบบ 2) ควรมีการจัดทำคู่มือหรือชุดฝึกอบรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ 3) ควรพิจารณาปรับปรุงนโยบาย และโครงสร้างการสนับสนุน ให้สอดคล้องกับความเข้มแข็งในการบริหารที่รูปแบบกำหนดไว้ และ 4) ควรมีการประเมินและติดตามผล การนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผล ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารระหว่างสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการนำรูปแบบไปใช้ในรายละเอียด และ 4) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความยั่งยืนของรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการธำรงรักษาและพัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ. (2562). การเสริมสร้างความเข้มแข็งหน่วยจัดการความรู้และวิจัยชุมชนของจังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 182-190.

นิติ นาชิต. (2565). กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา ด้านธุรกิจและบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล. วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง, 6(1), 10-23.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 206-215.

บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ๋ย และคณะ. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 227-244.

วราพร เนืองนนท์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(6), 114-125.

วัฒนา สายเชื้อ. (2561). กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ. (2564). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(39), 262-279.

เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และอรทัย รุ่งวชิรา. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาชาติ. วารสารครุทรรศน์, 1(1), 77-96.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Keeves, P. J. (1988). “Model and Model Building”. Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook. Oxford: Pergamon Press.

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

Sadikin, A. (2023). The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance. Journal on Education, 5(4), 10793-10800.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 46-57

บทความวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา*

DEVELOPMENT OF A SHORT-TERM LOCAL CURRICULUM ON THE ART OF BANANA STALK CARVING FOR UPPER SECONDARY STUDENTS IN SONGKHLA PROVINCE SCHOOLS

เชษฎา ดำเกลี้ยง[1*], เจนณรงค์ พินลานทุ่ม[1], สุพรรณี หมาดยุโส๊ะ[1], มาโนชญ์ เจริญดี[2]
Chatsada Damkliang[1*], Jennarong Pinlantum[1], Suphannee Mardyusoh[1], Manoj Charoendee[2]
[1]คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย
[1]Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Songkhla, Thailand
[2]สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสงขลา สงขลา ประเทศไทย
[2]Songkhla Provincial Cultural Office, Songkhla, Thailand
[*]Corresponding author E-mail: chatsada@hu.ac.th
[*]Tel: 090-719-2314

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา และ 2) พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ใช้รูปแบบการวิจัยอิงพัฒนาหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญในการประเมินถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก และ 2) แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ 0.67 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ความถูกต้องและความเหมาะสมโดยการหาค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ศิลปะการแทงหยวกเป็นภูมิปัญญาที่มีคุณค่า มีความเสี่ยงต่อการสูญหายจากการขาดผู้สืบทอด จึงจำเป็นต้องส่งเสริมอนุรักษ์และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อให้อยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน 2) หลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้นศิลปะการแทงหยวก มีองค์ประกอบ ดังนี้ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เน้นการจัดกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริง การสร้างสรรค์ชิ้นงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและนำเสนอผลงาน การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้จากความรู้พื้นฐานสู่การปฏิบัติกิจกรรมจากง่ายไปสู่กิจกรรมที่ยาก มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.79, 0.41 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.83, 0.38 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น, ศิลปะการแทงหยวก, มัธยมศึกษาตอนปลาย

[*]Received February 5, 2026; Revised February 25, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This study aimed to 1) Examine basic information for the development of a short-term local curriculum on the art of banana stalk carving in schools in Songkhla Province, and 2) Develop such a curriculum. The study employed a curriculum development research design. The participants included three informants contributing to the curriculum development and three experts who evaluated its accuracy and appropriateness. The research instruments consisted of an interview form regarding curriculum development and an evaluation form assessing the curriculum's accuracy and suitability, with an item–objective congruence index ranging from 0.67 to 1.00. Interview data were analyzed through content analysis, while quantitative data were analyzed using mean scores. The results indicated that: 1) banana stalk carving represents valuable local wisdom that is at risk of disappearing due to the lack of knowledge transmission; therefore, systematic preservation and transfer of this knowledge to younger generations are essential for sustainability. 2) The developed short-term local curriculum includes educational objectives, hands-on learning activities, creative work production, collaborative group learning, and presentation of student outcomes. Learning experiences are organized progressively from fundamental knowledge to practice, moving from simple to more complex activities in a systematic and continuous sequence. Assessment methods are aligned with the curriculum objectives. The curriculum achieved a mean accuracy score of 4.79, with a standard deviation of 0.41 and a mean appropriateness score of 4.83 with a standard deviation of 0.38 both at the highest level.

Keywords: Short-Term Local Curriculum, Art of Banana Stalk Carving, Upper Secondary Students

บทนำ

มนุษย์ดำรงชีวิตโดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานสี่ประการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามภูมิประเทศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ ความแตกต่างดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบการดำรงชีวิตและผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย หรือภูมิปัญญาด้านการแพทย์พื้นบ้าน สิ่งเหล่านี้มิได้ตอบสนองเพียงความต้องการด้านการดำรงชีวิตเท่านั้น หากยังสะท้อนถึงความงดงามทางศิลปะที่ผสานอยู่ในวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างแนบแน่น ทั้งในระดับโครงสร้างขนาดใหญ่ไปจนถึงรายละเอียดของสิ่งเล็กในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น รูปทรงและโครงสร้างของบ้านเรือนที่แตกต่างกันตามภูมิภาค หรือแม้แต่อาหารและขนมไทยที่ได้รับการจัดวางอย่างประณีตงดงาม อาทิ ขนมชั้นที่เรียงสลับสีอย่างมีจังหวะ และขนมทองหยอดที่มีรูปลักษณ์วิจิตรบรรจง แสดงให้เห็นว่าศิลปะมิได้แยกขาดจากชีวิตประจำวัน หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตที่ผสานทั้งคุณค่าทางสุนทรียภาพและประโยชน์ใช้สอยเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ตามมิติของศิลปะ คือ มิติของความงามทางจิตใจ และมิติการตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับชลูด นิ่มเสมอ ได้จำแนกศิลปะตามจุดมุ่งหมายในการสร้างออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่ วิจิตรศิลป์ (Fine Art) ซึ่งมุ่งเน้นการตอบสนองต่ออารมณ์ ความรู้สึก และความซาบซึ้งในความงามเป็นหลัก โดยมิได้เน้นประโยชน์ใช้สอยเป็นสำคัญ และประยุกต์ศิลป์ (Applied Art) ซึ่งเป็นศิลปะที่มนุษย์สร้างขึ้นโดยมุ่งเน้นการใช้สอยควบคู่ไปกับความงาม เช่น เสื้อผ้า เครื่องใช้ เครื่องประดับ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ต่าง ๆ (ชลูด นิ่มเสมอ, 2544) ศิลปะทั้งสองประเภทล้วนมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งในมิติของความงามทางจิตใจและการตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตประจำวัน

ศิลปะการแทงหยวกนับเป็นศิลปะแขนงหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษในด้านมัณฑนศิลป์ของไทย เป็นองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นตั้งแต่สมัยโบราณ งานแทงหยวกเป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์โดยช่างผู้ชำนาญ ซึ่งเรียกว่า “ช่างแทงหยวก” โดยอาศัยทักษะ ความประณีต และประสบการณ์ในการสร้างลวดลายจากหยวกกล้วยให้เกิดความงดงามวิจิตร ศิลปะการแทงหยวกถือเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่า และเคยมีการประกวดประชันฝีมือเพื่อยกย่องช่างผู้มีความสามารถ งานแทงหยวกมักปรากฏในพิธีกรรมและงานสำคัญของสังคมไทย เช่น งานของคหบดี งานศพพระสงฆ์ผู้เป็นที่เคารพนับถือ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระราชพิธีพระราชทานเพลิงศพ ซึ่งจะมีการตกแต่งจิตกาธานหรือสถานที่ประกอบพิธีด้วยงานแทงหยวกตามพระราชประเพณี การแทงหยวกพบได้ในหลายพื้นที่ของประเทศ และแต่ละท้องถิ่นมีลักษณะลวดลายและรูปแบบที่สะท้อนอัตลักษณ์ของสกุลช่าง เช่น ช่างสกุลเมืองเพชร ช่างสกุลสงขลา เป็นต้น ลวดลายที่เกิดขึ้นสะท้อนทั้งความเชื่อ ความคิดสร้างสรรค์ และรสนิยมทางศิลปะของชุมชนในแต่ละพื้นที่ อย่างไรก็ตาม งานแทงหยวกมีลักษณะไม่คงทนถาวร เนื่องจากหยวกกล้วยเป็นวัสดุธรรมชาติที่เหี่ยวเฉาและสลายรูปไปในระยะเวลาอันสั้น ทำให้การจัดแสดงและการชื่นชมผลงานสามารถทำได้เพียงช่วงเวลาจำกัด ส่งผลให้ศิลปะการแทงหยวกปรากฏให้เห็นไม่บ่อยครั้งนัก และมีแนวโน้มที่จะเลือนหายไปตามกาลเวลา การแทงหยวกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของคนไทยทุกระดับชนชั้น ตั้งแต่สถาบันพระมหากษัตริย์จนถึงประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในพระราชพิธีพระราชทานเพลิงศพ จะต้องมีการใช้งานแทงหยวกประดับตกแต่งสถานที่ตามพระราชประเพณี ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามฐานันดรศักดิ์ เช่น จิตกาธาน หรือพระจิตกาธาน ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2554 กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ได้ประกาศขึ้นทะเบียน “งานแทงหยวก” เป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ในสาขางานช่างฝีมือดั้งเดิม (ดำรงค์ ชีวะสาโร, 2559) แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปะแขนงนี้ในฐานะมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ ศิลปะการแทงหยวกจึงสามารถนับได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ และเป็นซอฟต์พาวเวอร์ (Soft power) ของชุมชนไทยที่สามารถสร้างคุณค่าทั้งในเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

ในสภาพปัจจุบันพบว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายแขนงกำลังสูญหายหรือไม่ได้ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างแพร่หลาย สาเหตุสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนช่างผู้ชำนาญ เนื่องจากการสืบทอดวิชาช่างแทงหยวกในอดีตมักจำกัดอยู่ในสายตระกูล เมื่อขาดผู้สืบทอดจึงทำให้องค์ความรู้ค่อย ๆ เลือนหาย อีกทั้งยังขาดการบันทึกองค์ความรู้ที่เป็นระบบ และการพัฒนาที่บางครั้งขาดความเคารพต่อบริบทภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยนำแนวคิดจากภายนอกมาใช้โดยไม่สอดคล้องกับสังคมไทย การออกแบบหลักสูตรเกี่ยวกับศิลปะการแทงหยวกจึงเป็นแนวคิดสำคัญในการสืบสานและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สามารถถ่ายทอดเข้าสู่สถาบันการศึกษาในชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีให้คงอยู่ในวิถีชีวิตของคนไทยควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน หลักสูตรควรเป็นฐานสมรรถนะที่กำหนดเกณฑ์ความสามารถอย่างชัดเจน เพื่อประกันว่าผู้เรียนที่จบการศึกษาจะมีทักษะและความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ (สุธี เทพสุริวงศ์ และคณะ, 2562) หากมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา เพื่อให้สามารถผลิตช่างแทงหยวกที่มีความรู้ความสามารถและรู้จักนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นทักษะในการแทงหยวกเพื่อประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นการอนุรักษ์และสืบสานมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่คู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและผู้ที่สนใจศึกษาได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา มีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย (Objectives) ระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรจะรู้ เข้าใจ และสามารถทำได้ หลังจากจบหลักสูตร ประสบการณ์ (Experiences) กำหนดกิจกรรม เนื้อหา และวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย การจัดประสบการณ์ (Organization

of Experiences) ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร กำหนดลำดับเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และการประเมินผล (Evaluation) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อตรวจสอบว่าบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (Tyler, R. W., 1975); (มารุต พัฒผล, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดสงขลา” เพื่อรวบรวมองค์ความรู้เรื่องศิลปะการแทงหยวกของครูภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา และนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักวิชาการและบริบทท้องถิ่น เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือในการปลูกฝังจิตสำนึกให้เยาวชนตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรมไทย เกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถนำความรู้ไปต่อยอดเป็นทักษะชีวิตหรือทักษะอาชีพในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดสงขลา

2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการวิจัยอิงพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Research) ซึ่งได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแทงหยวก (ครูช่างพื้นบ้าน) ซึ่งมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับศิลปะการแทงหยวก ในจังหวัดสงขลา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ/ทะเบียนการศึกษาในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการแทงหยวก ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปะทัศนศิลป์ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 1 คน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 4 ข้อ โดยมีโครงสร้างข้อคำถาม ดังนี้

1.1 ความจำเป็นในการอนุรักษ์ศิลปะการแทงหยวก

1.2 ลวดลายที่นิยมใช้ในการแทงหยวก

1.3 วิธีการจัดการเรียนรู้ เรื่องศิลปะการแทงหยวก

1.4 การวัดและประเมินผล เรื่องศิลปะการแทงหยวก

2. แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา มีข้อคำถามด้านความถูกต้อง จำนวน 8 ข้อ และด้านความเหมาะสม จำนวน 8 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ซึ่งใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น บริบทวัฒนธรรมด้านศิลปะการแทงหยวก ในจังหวัดสงขลา และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ จากเอกสารหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ออกแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแทงหยวก (ครูช่างพื้นบ้าน) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา จำนวน 4 ข้อ

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการแทงหยวก 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, 2559) จะถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 - 1.00

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย

2. การสร้างแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม ตลอดจนหลักการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตร เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดข้อคำถามของแบบประเมินให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการประเมินอย่างเป็นระบบ

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา เช่น วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการนำไปใช้ แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวมากำหนดเป็นโครงสร้างของแบบประเมิน

2.3 สร้างแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา โดยกำหนดข้อคำถามด้านความถูกต้อง จำนวน 8 ข้อ และด้านความเหมาะสม จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งหมด 16 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน (พล เหลืองรังษี, 2567)

2.4 นำแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมที่สร้างขึ้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เสนอโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา 1 คน ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน และผู้เชียวชาญด้านศิลปะการแทงหยวก 1 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, 2559) จึงจะถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67 - 1.00

1.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ด้านการแทงหยวก (ครูช่างพื้นบ้าน) จังหวัดสงขลา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล นำแบบสัมภาษณ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความยินยอมในการให้สัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามข้อคำถามที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอิสระ ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียงโดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่เนื้อหาเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดสงขลา

2. ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะการแทงหยวก ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล นำแบบประเมินชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของหลักสูตร วิธีการตอบแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม และมอบแบบประเมินให้กลุ่มเป้าหมายประเมินตามความเห็นเชิงวิชาการของตนเอง ผู้วิจัยติดตามผลการประเมินหลักสูตร และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปบันทึกและจัดเตรียมเพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ (ข้อที่ 2) กับกลุ่มกับกลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ (ข้อที่ 1) เป็นคนละกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาโดยการพรรณนาวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยความถูกต้องและความเหมาะสม ตั้งแต่ 3.50 แนน เป็นต้นไป หมายความว่า หลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา ที่สร้างขึ้นมีความถูกและความเหมาะสมในระดับมาก ผู้วิจัยสามารนำไปทดลองใช้ได้ กรณีที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.50 คะแนน หมายความว่า ต้องปรับปรุงตามประเด็นการประเมินนั้น ๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ผลการวิจัย

หลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา จำนวน 3 คน สรุปใจความสำคัญได้ว่า

1. ความจำเป็นในการอนุรักษ์ศิลปะการแทงหยวก

ศิลปะการแทงหยวกเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์และวัฒนธรรมไทยอย่างชัดเจน ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอนุรักษ์เพื่อไม่ให้สูญหาย และเพื่อสืบสานภูมิปัญญาให้คงอยู่สำหรับใช้ในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานบุญ งานศพ งานบวช งานมงคล โดยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากศิลปะแขนงอื่น และมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทยทุกชนชั้น ตั้งแต่สถาบันพระมหากษัตริย์จนถึงประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในพระราชพิธีพระราชทานเพลิงศพ จะมีการใช้แทงหยวกประดับสถานที่ตั้งพระศพ ซึ่งถือเป็นพระราชประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งสมัยอยุธยา เป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ในสาขางานช่างฝีมือดั้งเดิม สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปะการแทงหยวกต่อสังคมไทยอย่างเป็นทางการ ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปะการแทงหยวกสู่คนรุ่นใหม่ ให้ตระหนักถึงคุณค่าและร่วมกันสืบสานต่อไปอย่างยั่งยืน

2. ลวดลายที่นิยมใช้ในการแทงหยวก

ลวดลายศิลปะการแทงหยวกที่ใช้โดยทั่วไป แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทลายพื้นฐาน เช่น ลายพื้นฐานลายฟันหนึ่ง ลายพื้นฐานลายฟันสาม ลายพื้นฐานลายฟันห้า และประเภทลายน่องสิงห์ เช่น ลายน่องสิงห์แบบไม่มีบาก ลายน่องสิงห์แบบหนึ่งบาก ลายน่องสิงห์แบบสองบาก ในการฝึกหัดศิลปะการแทงหยวกเบื้องต้น ควรเริ่มจากลายพื้นฐานฟันหนึ่ง และลายน่องสิงห์แบบไม่มีบาก เพื่อพัฒนาทักษะการใช้มีด และความเข้าใจโครงสร้างลายก่อนต่อยอดสู่ลายที่ซับซ้อน

3. วิธีการจัดการเรียนรู้ เรื่องศิลปะการแทงหยวก

การจัดการเรียนรู้ เรื่องศิลปะการแทงหยวกควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจพื้นฐานให้ผู้เรียนรู้จักความหมาย ความเป็นมา และความสำคัญผ่านการเล่าเรื่อง การใช้สื่อภาพ วิดีทัศน์ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพชัดเจนและเกิดความสนใจ เมื่อผู้เรียนตระหนักถึงบทบาทของการแทงหยวกในวิถีชีวิตและพิธีต่าง ๆ ของไทย หลังจากนั้นจึงพัฒนาทักษะด้วยการสาธิตและฝึกปฏิบัติจริง เริ่มจากลวดลายง่ายไปสู่ลวดลายที่ซับซ้อน โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง แก้ไขข้อผิดพลาด และพัฒนาความชำนาญอย่างเป็นธรรมชาติ ควบคู่กับการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานแทงหยวกในชีวิตจริง โดยมีผู้สอนคอยให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4. การวัดและประเมินผล เรื่องศิลปะการแทงหยวก

วิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ศิลปะการแทงหยวก ควรใช้การประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ใช้วิธีการถามตอบ การสนทนา หรือการให้ผู้เรียนเขียนสรุปความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความเป็นมา ความสำคัญ และขั้นตอนการแทงหยวก เพื่อดูความเข้าใจเชิงแนวคิดและเนื้อหา 2) ด้านทักษะ ใช้การสังเกตระหว่างการปฏิบัติจริง โดยดูความถูกต้องของขั้นตอน การใช้เครื่องมือ ความประณีต ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหา อาจใช้แบบประเมินผลงาน (Rubric) การประเมินด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และ 3) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ใช้วิธีการประเมินจากพฤติกรรมระหว่างเรียน เช่น ความตั้งใจ ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือเพื่อน การตรงต่อเวลา เห็นคุณค่าและเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้อาจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของเพื่อนทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา

ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของไทเลอร์ มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย 1) กำหนดจุดมุ่งหมาย (Objectives) 2) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) 3) จัดระบบประสบการณ์ (Organization) และ 4) ประเมินผล (Evaluation) โดยหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษา กำหนดจากผู้เรียน สังคมและวัฒนธรรม และเนื้อหาวิชา แล้วกลั่นกรองด้วยปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อศิลปะการแทงหยวก

2. ประสบการณ์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากเรื่องเล่า ภาพ วิดีทัศน์ชิ้นงาน เน้นการลงมือปฏิบัติ ฝึกใช้วัสดุอุปกรณ์แทงลวดลาย สร้างชิ้นงาน ทำงานกลุ่ม และนำเสนอผลงาน

3. การจัดลำดับประสบการณ์ ลำดับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จากง่ายไปยาก จากความรู้พื้นฐานสู่การปฏิบัติ จากรายบุคคลสู่กลุ่ม และจากฝึกปฏิบัติตามแบบสู่การสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง รวมระยะเวลา 15 ชั่วโมง โดยลายละเอียดหน่วยการเรียนรู้ และจำนวนชั่วโมง ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ประวัติความเป็นมา และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับงานแทงหยวก จำนวน 3 ชั่วโมง

ประวัติความเป็นมา ความหมายและความสำคัญของการแทงหยวก

วัสดุอุปกรณ์สำหรับงานแทงหยวก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ขั้นตอนการแทงหยวกลายพื้นฐาน ลายต่าง ๆ จำนวน 6 ชั่วโมง

ลายฟันหนึ่ง และลายฟันหนึ่งกลีบบัว

ลายฟันสาม และลายฟันสามกลีบบัว

ลายฟันห้า และลายฟันห้ากลีบบัว

ลายหน้ากระดานพื้นฐาน

การประกอบลายต่าง ๆ เข้าเป็นชุด สำหรับตกแต่งกับชิ้นงานหรือโครงสร้างหลัก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ขั้นตอนการแทงหยวกลายน่องสิงห์รูปแบบต่าง ๆ และการประกอบลายพื้นฐาน ลายน่องสิงห์แต่ละแบบเข้าเป็นชุด สำหรับตกแต่งกับชิ้นงานหรือโครงสร้างหลัก จำนวน 6 ชั่วโมง

ลายน่องสิงห์แบบไม่มีบาก

ลายน่องสิงห์แบบมีหนึ่งบาก

ลายน่องสิงห์แบบมีสองบาก

ลายน่องสิงห์กนก

ลายเสาพื้นฐาน

การประกอบลายต่าง ๆ เข้าเป็นชุด สำหรับตกแต่งกับชิ้นงานหรือโครงสร้างหลัก

4. การประเมินผล ประเมินตามวัตถุประสงค์ ครอบคลุม 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

หลักจากที่ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลาแล้ว ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของหลักสูตร ปรากฏผลดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความถูกต้องของหลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรท้องถิ่นมีความชัดเจน และสอดคล้องกับผู้เรียนและบริบททางสังคมวัฒนธรรม	4.66	0.58	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรท้องถิ่นสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสมกับหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของศิลปะท้องถิ่นการแทงหยวก และเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมมีความต่อเนื่อง จากง่ายไปยาก และจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ระยะเวลาเรียนและโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	4.33	0.58	มาก
7. วิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.58	มาก
8. หลักสูตรท้องถิ่นโดยภาพรวมมีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า หลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.79, 0.41 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า รายการที่ 2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ รายการที่ 3 เนื้อหาหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสมกับหลักสูตรระยะสั้น รายการที่ 4 กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของศิลปะการแทงหยวก และเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ รายการที่ 5 การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมมีความต่อเนื่อง จากง่ายไปยาก และจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ และรายการที่ 8 หลักสูตรโดยภาพรวมมีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.00, 0.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ รายการที่ 1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน และสอดคล้องกับผู้เรียนและบริบททางสังคมวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.66, 0.58 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายการที่ 6 ระยะเวลาเรียนและโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม และรายการที่ 7 วิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.33, 0.58 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินเหมาะสมของหลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดสงขลา

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หลักสูตรมีความเหมาะสมกับช่วงวัยและพื้นฐานของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเหมาะสมกับระยะเวลาเรียนของหลักสูตรระยะสั้น	4.33	0.58	มาก
3. เนื้อหาเหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับลักษณะของศิลปะการแทงหยวกและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ	4.66	0.58	มากที่สุด
5. การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
6. สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถจัดหาได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
7. วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาและกิจกรรม	4.66	0.58	มากที่สุด
8. หลักสูตรโดยภาพรวมมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	**4.83**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.83, 0.38 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า รายการที่ 1 หลักสูตรมีความเหมาะสมกับช่วงวัยและพื้นฐานของผู้เรียน รายการที่ 3 เนื้อหาเหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน รายการที่ 3 การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รายการที่ 5 สื่อวัสดุ และอุปกรณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถจัดหาได้จริง รายการที่ 6 หลักสูตรโดยภาพรวมมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้จริง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.00, 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา รายการที่ 4 กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับลักษณะของศิลปะการแทงหยวกและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ รายการที่ 7 วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาและกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.66, 0.58 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายการที่ 2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเหมาะสมกับระยะเวลาเรียนของหลักสูตรระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.33, 0.58 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา พบว่า ศิลปะการแทงหยวกเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์สืบทอดสู่เยาวชนรุ่นใหม่ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของความเป็นไทย โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะปฏิบัติมาประยุกต์ใช้และมีวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สาหตุที่ผลการสัมภาษณ์เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลครอบคลุมตามเกณฑ์การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ผู้มีประสบการณ์ด้านการแทงหยวก ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suwannachang, R. & Sirinupong, P. ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมการแทงหยวกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า ควรส่งเสริมศิลปะการแทงหยวกเป็นหนึ่งในสกุลช่างโบราณของจังหวัด ที่มีลวดลายความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยจัดทำหลักสูตรหรือชุดคู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการแทงหยวกอย่างเป็นกระบวนการ มีการสาธิตและลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานการวางแผน การร่วมงานกันเป็นหมู่คณะ และเล็งเห็นคุณค่าทางสังคม (Suwannachang, R. & Sirinupong, P., 2017) และสอดคล้องกับ วานีตา อุดมเศรษฐ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางการจัดการเรียนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมศิลปะการแสดงพื้นบ้านเรื่องสิละ สะท้อนวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนในภาคใต้ ควรมุ่งเน้นทักษะปฏิบัติครอบคลุมการวัดและประเมินผลทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณธรรมจริยธรรม (วานีตา อุดมเศรษฐ์, 2567)

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนจังหวัดสงขลา พบว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบ ดังนี้ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดลำดับประสบการณ์ จำนวน 15 ชั่วโมง มี 3 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ ประวัติความเป็นมา และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับงานแทงหยวก (3 ชั่วโมง) ขั้นตอนการแทงหยวกลายพื้นฐาน ลายต่าง ๆ (6 ชั่วโมง) และขั้นตอนการแทงหยวกลายน่องสิงห์รูปแบบต่าง ๆ และการประกอบลายพื้นฐาน ลายน่องสิงห์แต่ละแบบเข้าเป็นชุดสำหรับตกแต่งกับชิ้นงานหรือโครงสร้างหลัก (6 ชั่วโมง) และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.79 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้

เพราะผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามหลักวิชาการและข้อมูลพื้นฐานอย่างเป็นระบบ โดยนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและยึดแนวคิดของไทเลอร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวานีตา อุดมเศรษฐ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการศึกษาความต้องการกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมากที่สุด (วานีตา อุดมเศรษฐ์, 2567)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระยะสั้น เรื่องศิลปะการแทงหยวก สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนจังหวัดสงขลา พบว่า ศิลปะการแทงหยวกเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สะท้อนอัตลักษณ์และวัฒนธรรมไทย จึงควรได้รับการอนุรักษ์และถ่ายทอดสู่เยาวชน หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ควบคู่กับการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน เพื่อปลูกฝังให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของความเป็นไทย หลักสูตรดังกล่าวมีองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักวิชาการ มีความถูกต้องและเหมาะสมในระดับมากที่สุด เนื่องจากพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและใช้แนวคิดของไทเลอร์ เป็นกรอบในการพัฒนา ในการนำผลการวิจัยไปใช้สถานศึกษา 1) ควรนำหลักสูตรนี้ไปจัดเป็นกิจกรรมเสริมหรือรายวิชาเลือก เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทย ครูผู้สอนควรเน้นการเรียนรู้จากการสาธิต การลงมือปฏิบัติจริง และการสะท้อนผลการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมถึงเชิญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้การเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทชุมชน และ 2) ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น การจัดนิทรรศการหรือการแสดงผลงานของผู้เรียน เพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาผลการใช้หลักสูตรในระยะยาว เพื่อพิจารณาความคงอยู่ของทักษะ ความรู้ และทัศนคติของผู้เรียนต่อการอนุรักษ์ศิลปะการแทงหยวก และ 2) ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่อื่น ตลอดจนศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้หลักสูตร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชลูด นิ่มเสมอ. (2544). องค์ประกอบของศิลปะ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรงค์ ชีวะสาโร. (2559). ศึกษาลายแทงหยวกของช่างในรอบลุ่มทะเลสาบสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พล เหลืองรังษี. (2567). การวิจัยทางหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา: อะวา 2013 จำกัด.

มารุต พัฒผล. (2567). รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วานีตา อุดมเศรษฐ์. (2567). การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุธี เทพสุริวงค์ และคณะ. (2562). ภูมิปัญญาพื้นบ้านในคาบสมุทรสทิงพระ จังหวัดสงขลา. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 8(1), 238-249.

Suwannachang, R. & Sirinupong, P. (2017). Promoting the local Profession in Phetchaburi on theart of tang yuak training of Phetchaburi Vocational College. Journal of Education andHuman Development Sciences, 1(2), 81-92.

Tyler, R. W. (1975). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: The University of Chicago Press.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 58-69

บทความวิจัย

การใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ของพนักงานสืบสวนสอบสวน: กรณีศึกษาคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ*

THE USE OF FORENSIC EVIDENCE BY INVESTIGATIVE OFFICERS: A CASE STUDY OF CRIMINAL OFFENSES AGAINST LIFE, BODY, AND SEXUAL INTEGRITY

ศิริธรรม จิตต์งาม[1*], ศิริรัตน์ ชูสกุลเกรียง[2], ศุภชัย ศุภลักษณ์นารี[2]
Sirithum Chitngam[1*], Sirirat Choosakoonkriang[2], Supachai Supaluknari[2]
[1]สาขานิติวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[1]Forensic Science, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand
[2]สาขานิติวิทยาศาสตร์และงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[2]Department of Forensic Science and Justice, Silpakorn University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: sirithum29@gmail.com
*Tel: 085-549-6561

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในการสืบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ จากการเก็บข้อมูลจากพนักงานสืบสวนสอบสวน 297 ราย และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากตำรวจ สายผู้บริหาร 16 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.359) จัดอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความจำเป็นของหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์ทุกขั้นตอนของกระบวนการสืบสวนสอบสวน และมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.403) จัดอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานสืบสวนสอบสวน สามารถนำพยานหลักฐานไปประกอบสำนวนคดี มีประสบการณ์ในการส่งตรวจและตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละขั้นตอนการเก็บ ส่ง และวิเคราะห์พยานหลักฐานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงปฏิบัติในงานจริงได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันกลับ พบว่า การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการที่ยังไม่เพียงพอ

คำสำคัญ: การให้ความสำคัญ, การใช้ประโยชน์, พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์, คดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ

*Received January 26, 2026; Revised February 9, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This study sought to Assess the significance and application of forensic evidence in the investigation of criminal cases including homicide, bodily injury, and sexual offenses among criminal investigation officers. A mixed-methods research approach was used. It included a quantitative study that used data from 297 criminal investigation officers and a qualitative study that included in-depth interviews and focus group discussions with 16 police officers in charge. Descriptive and inferential statistics were used to look at the data. The findings indicated that educational attainment and duration of employment substantially influenced the significance and use of forensic evidence in criminal cases pertaining to homicide, bodily injury, and sexual offenses, with statistically significant variances. The high score for the relevance of forensic evidence ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.359) shows that the people who answered agreed that scientific evidence is needed at every step of the criminal investigative process. In the same way, the amount of use of forensic evidence was also scored highly ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.403). Criminal investigation officers could use forensic evidence in case files, had expertise submitting evidence for testing, and made sure that each step of collecting, submitting, and analyzing evidence was done correctly. This shows that you are quite good at using what you know in real-life investigations. The results also showed that the lowest level of participation in training linked to the use of forensic evidence was due to a lack of training opportunities and not enough growth in academic and professional skills.

Keywords: Importance, Utilization, Forensic Evidence, Criminal Cases Involving Life Body and Sexual Offenses

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ปรับเปลี่ยนการจำแนกกลุ่มฐานความผิดใน คดีอาญา เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการรายงานสถิติคดีอาญา จากที่จำแนกไว้เป็น 5 กลุ่ม (อภิรักษ์ นักไร่, 2559) ได้พิจารณาใหม่ โดยรวมฐานความผิดในกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2 เข้าไว้ด้วยกัน กลุ่มฐานความผิดจึงมีจำนวนลดลงเหลือ เพียง 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 คดีความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ ได้แก่ ฆ่าผู้อื่น ทำร้ายผู้อื่นถึงแก่ ความตาย พยายามฆ่า ทำร้ายร่างกายสาหัส และข่มขืนกระทำชำเรา กลุ่มที่ 2 ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ได้แก่ ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ลักทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ ฉ้อโกงประชาชน รับของโจร ลักพาเรียกค่าไถ่ และวางเพลิง กลุ่มที่ 3 คดีความผิดพิเศษ ได้แก่ ความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความผิดเกี่ยวกับบัตรอิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติป่าไม้ พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พระราชบัญญัติสิ่งแวดล้อม พระราชบัญญัติ เลื่อยโซ่ยนต์ พระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน พระราชบัญญัติศุลกากร พระราชบัญญัติฟอกเงินและพระราชบัญญัติห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2540) กลุ่มที่ 4 ความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย ได้แก่ ความผิดที่เกี่ยวกับยาเสพติด อาวุธและวัตถุระเบิด การพนัน วัตถุ สื่อสิ่งพิมพ์ลามกอนาจาร พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง การค้าประเวณี สถานบริการและการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ปัญหาด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน เป็นปัญหาสำคัญมากในกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้น สามารถแยกแยะออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้ ปัญหาในการรวบรวมพยานหลัก ถือว่ามีความสำคัญเพราะหากการรวบรวม

พยานหลักฐานกระทำขึ้นโดยมิชอบด้วยกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายในเบื้องต้นย่อมส่งผลกระทบต่อการวินิจฉัยหรือการใช้ดุลพินิจของพนักงานอัยการและศาล ความยุติธรรมในทางปฏิบัติพนักงานอัยการ จะต้องยึดถือข้อเท็จจริง ตามสำนวนการสอบสวนชั้นพนักงานสอบสวนในการสั่งคดี การรวบรวมพยานหลักฐานตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 131 บัญญัติว่าให้พนักงานสอบสวน รวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหาและเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นว่าความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา ปัญหาการใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนพยานบุคคลในพยานบุคคลที่จะมาเปิดเผยถึงความรับรู้ของตนเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในคดี โดยการให้ถ้อยคำ การรับรู้นี้เป็นการรับรู้โดยประสาทสัมผัสโดยตรง คือ การได้เห็นได้ฟังหรือได้ยินและมาถ่ายทอดข้อเท็จจริงเหล่านั้นต่อพนักงานสอบสวน ปัญหาการใช้อำนาจดุลพินิจของพนักงานสอบสวนตามมาตรา 122 กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่า พนักงานสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนในกรณีต่อไปนี้ก็ได้ 1) เมื่อผู้เสียหายขอความช่วยเหลือแต่ไม่ยอมร้องทุกข์ตามระเบียบ 2) เมื่อผู้เสียหายฟ้องคดีเสียเอง โดยมิได้ร้องทุกข์ก่อน และ 3) เมื่อมีหนังสือกล่าวโทษเป็นบัตรสนเท่ห์หรือบุคคลที่กล่าวโดยโทษด้วยปาก ไม่ยอมบอกว่าเขาคือ ใครหรือไม่ยอมลงลายมือชื่อในคำกล่าวโทษหรือบันทึกคำกล่าวโทษ วิธีดำเนินการสอบสวนของพนักงานสอบสวน หากขาดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือขาดความยุติธรรมแล้ว ผลเสียย่อมเกิดกับประชาชนโดยส่วนรวม อย่างแน่นอน เห็นได้ว่า การสั่งคดีของพนักงานสอบสวนกฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนเพียงลำพังเพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา เพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและเพื่อพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือบริสุทธิ์ของผู้ต้องหาและเพื่อเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ ดังนั้น การสั่งคดีของพนักงานสอบสวนย่อมมีผลต่อการพิจารณาฟ้องของพนักงานอัยการและกระบวนการพิจารณา คดีของศาล หากการรวบรวมพยานหลักฐานดำเนินการโดยมิชอบด้วยกฎหมายใหม่ มีการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก หรือมีวิธีการดำเนินการสอบสวนและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ย่อมเกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรมได้ ซึ่งจากผลการศึกษาของ White, J. H., et al. พบว่า พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ สามารถใช้ประโยชน์ในการนำมาประกอบแผนประทุษกรรมคนร้ายคลี่คลายคดีที่ผู้กระทำผิดเป็นฆาตกรต่อเนื่อง ส่งผลให้การสืบสวนประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การจับกุมได้ในที่สุด (White, J. H. et al. , 2011) และ Joseph, L. P., et al. ได้ศึกษาการนำพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ใช้คลี่คลายคดีอาญาเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์นี้เป็นพยานหลักฐานสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการคลี่คลายคดีอาญา (Joseph, L. P. et al., 2013)

ข้อมูลจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระบุว่า ในปี 2565 มีคดีที่ถูกยกฟ้อง เนื่องจากหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอหรือไม่น่าเชื่อถือ คิดเป็นร้อยละ 18 ของคดีอาญาทั้งหมด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในระบบยุติธรรมไทยปัจจุบันประเทศไทยมีคดีอาญาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มสูงขึ้นทั้งคดีลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ วางเพลิง ข่มขืนหรือฆาตกรรม ซึ่งผู้กระทำความผิดต่างมีวิธีการกระทำความผิดที่สลับซับซ้อนมากขึ้นตามความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งนี้ เมื่อเกิดคดีอาญาขึ้นเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องดำเนินการเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาลงโทษเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่สังคม ซึ่งการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นจะอาศัยพยานบุคคลเป็นหลักในการสืบสวนสอบสวนเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย แต่บางครั้งอาจจะไม่ได้ตัวผู้กระทำความผิดที่แท้จริงเพราะพยานบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงคำพูดได้เสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีการนำความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเพื่อพิสูจน์หาข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานต่าง ๆ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพราะพยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์จะสามารถเชื่อมโยงผู้กระทำความผิดที่แท้จริงมาลงโทษและช่วยผู้บริสุทธิ์ให้พ้นจากข้อกล่าวหาได้ (กนกพร แสนแก้ว, 2019)

ในอดีตที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ตำรวจติดตามตัวบุคคลที่กระทำความผิดโดยอาศัยข้อมูลจากพยานบุคคลในการสืบสวนสอบสวน แต่พบปัญหาที่พยานบุคคลมักเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือคำให้การที่ให้ไว้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มักมีสาเหตุมาจากความไม่แน่ใจ หรือไม่ชัดเจนต่อภาพเหตุการณ์ ความไม่เดียงสาของพยาน ความสงสาร การหลงลืม การถูกข่มขู่หรือคุกคาม หรือการได้รับสินบน เป็นต้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ จึงอาจถูกบิดเบือนข้อเท็จจริงไปได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม แต่ได้ส่งผลต่อการติดตามบุคคลที่กระทำความผิดเพื่อนำมาลงโทษตามกฎหมาย นอกจากนี้ วลีที่ว่าตำรวจจับแพะก็มักได้ยินอยู่เสมอ ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่า พยานกลับคำให้การ หรือแสดงความไม่แน่ใจต่อคำให้การที่ได้ให้ไว้ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องพยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมที่สามารถใช้ในการพิสูจน์หรือยืนยันการกระทำความผิดของบุคคลจากพยานหลักฐานที่ตรวจพบได้ในสถานที่เกิดเหตุ เพื่อยืนยันหรือนำมาใช้ในการเชื่อมโยงเพื่อสืบหาตัวบุคคลที่กระทำความผิดต่อไป (ศูนย์บริหารงานสอบสวน, 2565)

ตัวอย่าง ของคดีที่มีปัญหาด้านความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน ได้แก่ คดี เป่าสาก พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 นักค้ายาบ้า เบนซ์ ท่าทราย (อภิรักษ์ นักไร่, 2559) หายจ้อยเข้ากลีบเมฆไม่มีอะไรคืบหน้าได้ 3 เดือน คดีที่สะท้อนความไม่เอาไหนของตำรวจภาค 7 เริ่มจากปรากฏการณ์แก๊งยาเสพติด กรณีนายอดิศักดิ์ ศรีสะอาด หรือ เบนซ์ ท่าทราย อายุ 26 ปี หัวหน้าแก๊งค้ายาบ้ารายใหญ่ของ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่หาญกล้าออกมาแฉพฤติการณ์ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรศรีประจันต์ ยศระดับรอง ผู้กำกับการเคยรับส่วยแลกกับทางสะดวกในการค้ายาเสพติด ไม่แฉเปล่าเบนซ์ ท่าทราย โพสต์ภาพเปลือยอกโชว์ลายสัก มือถืออาวุธสงครามขู่จะเอาชีวิตตำรวจและญาติพี่น้องยกโรงพัก โดยในคดีนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานถูกวิพากษ์วิจารณ์ในประเด็นการตรวจเก็บพยานหลักฐานที่ไม่เป็นมาตรฐานสากล จากคดีตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่า การเก็บรวบรวมพยานหลักฐานและการตรวจสถานที่เกิดเหตุด้วยขั้นตอนและวิธีการที่ถูกต้องตามหลักการมาตรฐานจะทำให้พยานหลักฐานมีความน่าเชื่อถือและมีคุณค่าในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น สถานที่เกิดเหตุ ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ผู้กระทำความผิด ได้ทิ้งร่องรอยเอาไว้เมื่อก่อเหตุทางอาชญากรรม หรืออาจกล่าวได้ว่า สถานที่เกิดเหตุ เป็นกุญแจที่สามารถใช้ไขข้อสงสัยของคดีได้ เนื่องจากเป็นแหล่งรวมของข้อมูลสำคัญที่ได้จากพยานหลักฐาน โดยเฉพาะพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์สามารถใช้ระบุบุคคลซึ่งกระทำความผิดที่แท้จริงได้ (ศูนย์บริหารงานสอบสวน, 2565)

ด้วยเหตุนี้ การให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศของพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 จากการรายงานและสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า แม้จะมีการนำหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ประกอบสำนวนคดี แต่ระดับความสำคัญที่ให้กับหลักฐานดังกล่าว รวมถึงคุณภาพของการรวบรวม การรักษาและการนำเสนอหลักฐานยังมีความแตกต่างกันในแต่ละคดีซึ่งส่งผลต่อความสมบูรณ์ของสำนวนคดีที่ส่งต่อให้พนักงานอัยการพิจารณา ยิ่งไปกว่านั้น คดีเกี่ยวกับร่างกาย ชีวิตและเพศ บางกรณี ยังมีความเชื่อมโยงกับความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของพนักงานอัยการ ไม่ว่าจะเป็นการถูกข่มขู่ คุกคามหรือการตกอยู่ภายใต้แรงกดดันจากผู้มีอิทธิพล หากสำนวนคดีขาดความชัดเจนและพึ่งพาพยานบุคคลเป็นหลัก ย่อมเพิ่มภาระและความเสี่ยงในการใช้ดุลพินิจของพนักงานอัยการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา วัยนิพิฐพงษ และคณะ พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ มีความรู้ในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ระดับความรู้และทักษะในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสบการณ์ (จำนวนปี) ในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน โดยช่วงประสบการณ์ 16 ถึง 20 ปี และระยะเวลาหลังการอบรมครั้งล่าสุดในด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุหรือนิติวิทยาศาสตร์ เป็นปัจจัยพยากรณ์ระดับความรู้ในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์ได้เช่นเดียวกัน โดยระยะเวลาหลังการอบรมครั้งล่าสุดที่มีช่วงระยะเวลามากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีระดับความรู้ในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์ที่ลดลง (ฉันทนา วัยนิพิฐพงษ และ

คณะ, 2565) สามารถสรุปได้ว่าพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีความรู้ในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในรายงานของตำรวจภูธรภาค 7 จึงไม่เพียงเป็นประเด็นด้านประสิทธิภาพของกระบวนการสืบสวนสอบสวนเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความปลอดภัย ความมั่นใจและความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการโดยตรง งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนวนคดี เสริมความมั่นใจและความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการและสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในการสืบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสืบสวนสอบสวนและการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ครอบคลุมพื้นที่ 104 สถานี มีกำลังพลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงาน 1) พนักงานสืบสวน จำนวนทั้งสิ้น 400 คน 2) พนักงานสอบสวน จำนวนทั้งสิ้น 750 คน รวมทั้งหมด 1,150 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เพื่อคำนวณขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรรวม (N) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 5% (e = 0.05) จากการคำนวณด้วยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ พบว่า ขนาดของประชากร จำนวน 1,150 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องเก็บข้อมูล มีจำนวนทั้งสิ้น 297 คน

ประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จะทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจะเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับฝ่ายบริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีเขตพื้นที่รับผิดชอบใน 8 จังหวัด คือ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงครามและสมุทรสาคร โดยจะคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สืบสวนและสอบสวนขึ้นไป ที่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการสืบสวนสอบสวนและควบคุมดูแลพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกตัวแทนจังหวัดละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสืบสวนสอบสวนมาไม่น้อยกว่า 10 ปี และต้องเคยปฏิบัติหน้าที่ด้านการเก็บพยานหลักฐานมาก่อน

เครื่องมือในการวิจัย

ประกอบด้วย 2 เครื่องมือด้วยกัน คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จัดทำแบบสอบถามและแนวคำถามสัมภาษณ์ตามรายละเอียดในส่วนเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ตามด้วยการทดลองใช้กับกลุ่มนำร่องเพื่อประเมินความชัดเจนและความเชื่อมั่นของเครื่องมือจนได้แบบสอบถามและแนวสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

สร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ

โดยในแบบสอบถามจะมีการแบ่ง ข้อคำถามออกเป็น 4 ตอนหลัก ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสืบสวน/สอบสวน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นยศ จังหวัดที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 7 ประสบการณ์ในการทำงานด้านสืบสวน/สอบสวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย คำถาม 17 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบในการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย คำถาม 2 ข้อ

2. แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึกถูกนำมาใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ละเอียดและเจาะลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ เครื่องมือ คือ แนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกำหนดคำถามหลักไว้ล่วงหน้าตามหัวข้อสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยก่อน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยใน 2 ส่วนด้วยกัน คือ การหาความเที่ยงตรง และการหาความเชื่อมั่น

1. แบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การหาความเที่ยงตรง ด้วยการหาตามแบบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา รวมจำนวน 3 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามให้มีความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่มุ่งวัดหรือค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยทำแบบสำรวจรายการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ กำหนดค่าคะแนนการพิจารณา ดังนี้

+1 ถ้าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

0 ถ้าข้อคำถามนั้นสอดคล้องบางส่วนกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 ถ้าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าสูตรของ Rowinelli and Hambelton (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการวิจัย

ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าข้อคำถามมีความตรงสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะหรือตัดทิ้งไป

นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จะมีการดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (IRB) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต้องได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยยึดหลักเกณฑ์ตามรายงานเบลมองต์ ได้นำเครื่องมือแบบสอบถามไปทดลองใช้ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาความเชื่อมั่น

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปใช้จริง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ของตำรวจนครบาล ซึ่งมีพื้นที่อยู่ใกล้เคียงกันกับตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีสภาพปัญหาและลักษณะทางกายภาพของพื้นที่คล้ายคลึงกัน หรือทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยทำการทดสอบโดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1.00 นั้นแสดงว่าเครื่องมือหรือแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์สูง (มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ, 2554) ซึ่งจากการทดสอบเครื่องมือแล้ว

2. แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ได้สร้างขึ้นมานำส่งให้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามและเนื้อหา

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ผ่านการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง โดยการหาความเที่ยงตรง ด้วยการหาตามแบบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่มุ่งวัดหรือค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ ตามวิธีการที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

2.4 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

2.5 จะมีการดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยยึดหลักเกณฑ์ตามรายงานเบลมองต์ และมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศและรายงานผลการวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

2.6 นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปขอความร่วมมือจากกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 เพื่อแจ้งให้พนักงานสอบสวนที่อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับตำรวจภูธรจังหวัดทั้ง 8 จังหวัด เพื่อแจ้งให้พนักงานสืบสวนสอบสวนที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยและสมัครใจเข้าร่วมโครงการทราบ พร้อมแจกแบบสอบถามเป็นคิวอาร์โค้ดให้พนักงานสืบสวนสอบสวนที่อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ได้ตอบแบบสอบถามในแบบฟอร์มการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับการส่งกลับมาแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเองในเบื้องต้น ผู้วิจัยแนะนำตนเองพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบและกำหนดช่วงเวลาการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบ วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ พร้อมส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาก่อนล่วงหน้าและทำเป็นหนังสือแจ้งอย่างเป็นทางการ

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยเองตามแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยทำการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงการสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงสรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

โดยการตรวจสอบแบบสอบถามและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ถูกต้องและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package For The Social Science: SPSS) และโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางและการพรรณนา

1.2 การวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ของพนักงานสืบสวนสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือ ANOVA

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของการสัมภาษณ์ ทั้งจาก การจดบันทึก และการถอดข้อความจากเครื่องบันทึกเสียง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลการบรรยาย ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ในประเด็น

ผลการวิจัย

ระดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 (n = 297)

ด้านการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พยานหลักฐานนิติวิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพิสูจน์ความจริงในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ	4.40	0.733	มาก
2. การรักษาสถานที่เกิดเหตุอย่างถูกต้องช่วยให้ได้พยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือ	4.22	0.840	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญกับการตรวจสอบวัตถุพยานก่อนส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ	4.04	0.894	มาก
4. พยานหลักฐานทางชีวภาพ (เช่น DNA) มีความสำคัญในการระบุผู้กระทำผิด	4.39	0.723	มาก
5. ท่านให้ความสำคัญกับการตรวจสอบลายนิ้วมือ/ลายฝ่ามือในคดีที่เกี่ยวข้อง	4.01	0.878	มาก

ตารางที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ของพนักงานสืบสวนสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 (ต่อ) (n = 297)

ด้านการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ข้อมูลจากกล้องวงจรปิดถือเป็นหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ควรให้ความสำคัญ	4.22	0.843	มาก
7. ท่านเชื่อว่าการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ช่วยลดความผิดพลาดในการสืบสวน/สอบสวน	4.33	0.821	มาก
8. ท่านมองว่าการพึ่งพาหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในคดีที่ซับซ้อน	4.13	0.851	มาก
9. ท่านให้ความสำคัญกับการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านนิติวิทยาศาสตร์	4.15	0.829	มาก
10. ท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือทางนิติวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.798	มาก
รวม	**4.21**	**0.359**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ($\bar{x}$ = 4.21) จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ที่มีมากที่สุด คือ ข้อ 1) พยานหลักฐานนิติวิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพิสูจน์ความจริงในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.733) รองลงมา คือ ข้อ 2) การรักษาสถานที่เกิดเหตุอย่างถูกต้องช่วยให้ได้พยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือ ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.840) และ ข้อ 6) ข้อมูลจากกล้องวงจรปิดถือเป็นหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ควรให้ความสำคัญ ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.843) ส่วนระดับการให้ความสำคัญต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ต่ำที่สุด คือ ข้อ 5) ท่านให้ความสำคัญกับการตรวจสอบลายนิ้วมือ/ลายฝ่ามือในคดีที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.878) สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความจำเป็นของหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์ในทุกขั้นตอนของกระบวนการสืบสวนสอบสวน และมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 ด้านการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ (n = 297)

ด้านการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในการประกอบสำนวนคดี	3.95	0.906	มาก
2. ท่านนำข้อมูลจากการตรวจพิสูจน์ไปวิเคราะห์เพื่อชี้ประเด็นการกระทำความผิด	3.86	0.849	มาก
3. ท่านมีประสบการณ์ในการนำพยานหลักฐานส่งตรวจที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.94	0.883	มาก
4. ท่านเคยอาศัยผลตรวจทางนิติวิทยาศาสตร์ประกอบการขอหมายจับหรือฟ้องคดี	3.67	0.957	มาก
5. ท่านใช้พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อยืนยันหรือหักล้างคำให้การของผู้ต้องหา/พยาน	3.88	0.907	มาก
6. ท่านเคยใช้ผลพิสูจน์ DNA ในการเชื่อมโยงผู้ต้องหากับสถานที่เกิดเหตุ	3.71	0.876	มาก
7. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของขั้นตอนการเก็บ ส่ง และวิเคราะห์พยานหลักฐาน	3.94	0.872	มาก
8. ท่านมีการบันทึกข้อมูลการใช้พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ในรายงานคดีอย่างครบถ้วน/เคร่งครัด	3.77	1.014	มาก
9. ท่านเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์	3.52	0.937	มาก
10. ท่านนำบทเรียนจากคดีที่ผ่านมาเกี่ยวกับพยานหลักฐานวิทยาศาสตร์มาใช้ปรับปรุงการทำงานในคดีถัดไป	3.87	0.893	มาก
รวม	**3.81**	**0.403**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ($\bar{x}$ = 3.81) จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากที่สุดของการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ คือ ข้อ 1) ท่านใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในการประกอบสำนวนคดี ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.906) รองลงมา ข้อ 3) ท่านมีประสบการณ์

ในการนำพยานหลักฐานส่งตรวจที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.883) และ ข้อ 7) ท่านตรวจสอบความถูกต้องของขั้นตอนการเก็บ ส่ง และวิเคราะห์พยานหลักฐาน ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.872) ระดับการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ที่ต่ำที่สุด คือ ข้อ 9) ท่านเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 0.937) ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีและการบูรณาการข้อมูลในกระบวนการทำงาน

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 16 ราย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วยพื้นที่จังหวัด นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการเฉลี่ยอยู่ที่ 12.1 ปี โดยมีประสบการณ์ในสายงานสืบสวนสอบสวน ตั้งแต่ 10 - 16 ซึ่งแสดงถึงความเชี่ยวชาญในภารกิจและผ่านสถานการณ์ภาคสนามที่หลากหลาย ทั้งในคดีธรรมดาและคดีอาญา พบสาระสำคัญว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะในคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ร่างกาย และเพศ ซึ่งเป็นคดีที่ต้องการความรอบคอบและหลักฐานที่เชื่อถือได้ เพื่อยืนยันข้อเท็จจริงและสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เป็นหัวใจหลัก ของการสืบสวนสอบสวนสมัยใหม่ เพราะช่วยลดข้อโต้แย้งเชิงพยานบุคคล และเพิ่มความแม่นยำของผลการสืบสวนสอบสวน

สำหรับการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารเห็นว่า ควรมีการนำหลักฐานทางวิทยาศาสตร์มาใช้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการสืบสวน เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สถานการณ์และระบุทิศทางการสอบสวนให้มีความแม่นยำมากขึ้น นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลัก Chain of Custody อย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการปนเปื้อน การสูญหาย หรือการเปลี่ยนแปลงของหลักฐานในระหว่างการตรวจสอบ โดยผู้บริหารหลายรายเสนอให้มีระบบการติดตามหลักฐานแบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกขั้นตอน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของศาลต่อผลการสืบสวนสอบสวน

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ จำนวน 297 ราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อการให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Roberta, D. J. et al. ที่ชี้ว่าสถานที่เกิดเหตุทางอาชญากรรมเป็นจุดเริ่มต้นของข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ที่ดีที่มาจากการประมวลผลข้อมูลที่ประสิทธิภาพจากพยานหลักฐานที่เก็บรวบรวมได้จากสถานที่เกิดเหตุ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมืออาชีพซึ่งส่งผลให้พยานหลักฐานนั้น ๆ มีคุณภาพและมีคุณค่าในทางคดีและจะทำให้การอำนวยความ ยุติธรรมมีผลลัพธ์ที่ถูกต้อง และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย (Roberta, D. J. et al., 2012) ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการยุติธรรม ทางอาญาควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการลดความเสี่ยงที่จะได้ผลลัพธ์ของยุติธรรมทางอาญาที่มี ความไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะในคดีอุกฉกรรจ์ที่มีความร้ายแรง เช่น ในคดีฆาตกรรมและคดีความผิดทางเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์มุมมองของผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร ระดับสูงในสายงานสืบสวนสอบสวน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล สำคัญจำนวน 16 ราย ทั้ง 8 จังหวัด สะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดของกระบวนการยุติธรรมสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับพยานหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์มากกว่าการพึ่งพาพยานบุคคลเพียงอย่างเดียว เนื่องจากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์มีความเป็นกลาง ตรวจสอบซ้ำได้และมีน้ำหนักในชั้นศาล โดยเฉพาะหลักฐานประเภทดีเอ็นเอ ลายนิ้วมือแฝงและหลักฐานดิจิทัล ซึ่งมีบทบาทสำคัญ

ต่อการเชื่อมโยงผู้ต้องสงสัยกับเหตุการณ์อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม แม้ผู้บริหารจะมีความตระหนักในระดับสูง แต่ยังพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการให้คุณค่าและขั้นตอนการเก็บรักษาพยานหลักฐานที่ถูกต้อง ซึ่งอาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของหลักฐานในทางคดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา วัยนิพิฐพงษ และคณะ อันสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างนโยบายในระดับบริหารกับการปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารเห็นควรให้นำพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการสืบสวนสอบสวนและเน้นการปฏิบัติตามหลัก Chain of Custody อย่างเคร่งครัด รวมถึงข้อเสนอให้พัฒนาระบบติดตามพยานหลักฐานแบบดิจิทัล แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะยกระดับมาตรฐานการใช้พยานหลักฐานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความเชื่อมั่นต่อศาลและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานสืบสวนสอบสวนในยุคดิจิทัลอย่างเด่นชัด (ฉันทนา วัยนิพิฐพงษ และคณะ, 2565)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การให้ความสำคัญของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศของพนักงานสืบสวนสอบสวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบทบาทของพยานหลักฐานนิติวิทยาศาสตร์ในการพิสูจน์ความจริงในคดีมากที่สุด และเห็นว่าการรักษาสถานที่เกิดเหตุอย่างถูกต้องช่วยให้ได้พยานหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในความจำเป็นของหลักฐานเชิงวิทยาศาสตร์ตลอดกระบวนการสืบสวนสอบสวน และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทิศทางเดียวกัน ด้านการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถนำพยานหลักฐานไปใช้ประกอบสำนวนคดี มีประสบการณ์ในการส่งตรวจและตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการเก็บ ส่ง และวิเคราะห์พยานหลักฐาน โดยตระหนักถึงหลักการรักษาความต่อเนื่องของพยานหลักฐาน (Chain of Custody) ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะในการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับมาตรฐานการเก็บ รักษา ส่ง และใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและเพิ่มความน่าเชื่อถือของสำนวนคดี 2) ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบประสานงานและระบบติดตามพยานหลักฐานในรูปแบบดิจิทัล เพื่อลดความล่าช้า เพิ่มความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกขั้นตอน 3) ควรดำเนินการวิจัยเชิงลึกเฉพาะประเภทคดีอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ เช่น คดีฆาตกรรม คดีข่มขืน หรือคดีกระทำความรุนแรงในครอบครัว เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ที่มีความเฉพาะเชิงคดีและระดับความซับซ้อนที่แตกต่างกัน 4) ควรบูรณาการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าสู่กรอบการวิจัย เช่น นิติวิทยาศาสตร์ดิจิทัล ระบบฐานข้อมูลอาชญากรรมอัจฉริยะและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีขั้นสูงต่อประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวนในอนาคต และ 5) ควรศึกษาในลักษณะการวิจัยแบบพหุแหล่งข้อมูลหรือการวิจัยแบบผสมผสาน โดยรวบรวมข้อมูลจากทั้งพนักงานสืบสวนสอบสวน หน่วยงานตรวจพิสูจน์ ศาล และพนักงานอัยการ เพื่อให้เห็นภาพกลไกการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ตลอดทั้งห่วงโซ่กระบวนการยุติธรรมอย่างครบถ้วนและเชิงระบบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกพร แสนแก้ว. (2019). การศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ ของพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. วารสารวิจัยและนวัตกรรมท้องถิ่น, 14(2), 121-136.

ฉันทนา วัยนิพิฐพงษ และคณะ. (2565). ระดับความรู้ในการตรวจเก็บวัตถุพยานทางนิติวิทยาศาสตร์ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7. วารสารวิชาการอาชญาวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์, 8(1), 45-61.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ. (2554). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศูนย์บริหารงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). คู่มือพนักงานสอบสวน นิติวิทยาศาสตร์กับการสอบสวนคดีอาญา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจประจำปีงบประมาณ 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

_____. (2567). กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก https://police7.go.th/agency/

อภิรักษ์ นักไร่. (2559). หลักการวินิจฉัยคดีจราจรเบื้องต้น. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2568 จาก https://apr2945jr.blogspot.com/2016/11/blog-post.html

Joseph, L. P. et al. (2013). Effect of Forensic Evidence on Criminal Justice Case Processing. Journal of Forensic Sciences, 58(1), S78-S90.

Roberta, D. J. et al. (2012). Get it right the first time: Critical Issues at the Crime Scene. Current Issues in Criminal Justice, 24(1), 25-37.

White, J. H. et al. (2011). The utilization of forensic science and criminal profiling for capturing serial killers. Forensic Science International, 209(1-3), 160-165.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 70-80

บทความวิชาการ

บทบาทของประชาชนภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมในการจัดการฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน ของประเทศไทย*

THE ROLE OF PUBLIC PARTICIPATION UNDER ENVIRONMENTAL LAW IN THE MANAGEMENT OF PM2.5 POLLUTION IN THAILAND

วราภรณ์ อัศวลาภสกุล[1*], โชต อัศวลาภสกุล[2]
Waraporn Atsawalapsakun[1*], Chot Atsawalapsakun[2]
[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อุตรดิตถ์ ประเทศไทย
[1]Faculty of Humanities and Social Sciences, Uttaradit Rajabhat University, Uttaradit, Thailand
[2]ศาลจังหวัดอุตรดิตถ์ อุตรดิตถ์ ประเทศไทย
[2]Uttaradit Provincial Court, Uttaradit, Thailand
[*]Corresponding author E-mail: waraporn.ajnan@gmail.com
[*]Tel: 095-628-2293

บทคัดย่อ

ปัญหาฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) เป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิต และสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือและเขตเมืองใหญ่ ปัญหาดังกล่าวมิได้เป็นเพียงประเด็นด้านการควบคุมมลพิษทางอากาศ หากแต่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับสิทธิในชีวิต สิทธิในสุขภาพ และสิทธิในการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี อย่างไรก็ดี กรอบกฎหมายไทยในการจัดการ PM 2.5 ยังมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดเอกภาพ และเน้นบทบาทของรัฐเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้บทบาทของประชาชนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิยังไม่ได้รับการรับรองอย่างชัดเจนในเชิงโครงสร้าง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของประชาชนภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมไทยในการจัดการ PM 2.5 โดยพิจารณาหลักการทางกฎหมายสิ่งแวดล้อม พัฒนาการของบทบาทประชาชน กลไกการมีส่วนร่วมตามกฎหมาย และปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ผลการศึกษา พบว่า แม้ประชาชนจะมีบทบาทในด้านการร้องเรียน การมีส่วนร่วมผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าถึงข้อมูล และการตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ แต่บทบาทดังกล่าวยังมีลักษณะเชิงรับ ขาดความเชื่อมโยงเป็นระบบ และไม่เอื้อต่อการเข้ามีส่วนร่วมตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างบทบาทของประชาชน ได้แก่ การรับรองสิทธิในอากาศสะอาด การออกกฎหมายใหม่ว่าด้วยการจัดการคุณภาพอากาศและ PM 2.5 การพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมเชิงรุก การเสริมอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบูรณาการหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้การจัดการ PM 2.5 ของประเทศไทยมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน, กฎหมายสิ่งแวดล้อม, การมีส่วนร่วมของประชาชน, สิทธิในสิ่งแวดล้อม

[*]Received February 3, 2026; Revised February 14, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

Fine particulate matter (PM2.5) pollution constitutes a serious environmental and public health crisis in Thailand, causing significant adverse impacts on public health, quality of life, and the fundamental rights of the population, particularly in the northern region and major urban areas. This issue extends beyond conventional air pollution control, as it is directly linked to the rights to life, health, and a healthy environment. Nevertheless, Thailand's legal framework governing PM2.5 management remains fragmented, lacks coherence, and is predominantly state-centered. As a consequence, the role of the public as stakeholders and rights holders has not been clearly recognized at a structural level. This article aims to analyze the role of the public under Thai environmental law in the management of PM2.5. The study examines relevant environmental law principles, the evolution of public participation, existing legal mechanisms for participation, and challenges in law enforcement. The findings indicate that although members of the public may file complaints, participate through local administrative organizations, access environmental information, and monitor state actions, such participation remains largely reactive, fragmented, and insufficient to enable meaningful involvement in policy decision-making. Accordingly, the article proposes policy recommendations to strengthen public participation, including the formal recognition of the right to clean air, the enactment of specific legislation on air quality and PM2.5 management, the development of proactive participation mechanisms, the enhancement of the authority and capacity of local administrative organizations, and the integration of environmental rights principles into law enforcement. These measures are essential to ensure that Thailand's PM2.5 management framework operates effectively, equitably, and in accordance with the principles of sustainable development.
Keywords: PM 2.5, Environmental Law, Public Participation, Environmental Rights

บทนำ

ปัญหา PM 2.5 ได้กลายเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศไทย โดยมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและเกิดขึ้นซ้ำซากในหลายพื้นที่ของประเทศ โดยเฉพาะพื้นที่ภาคเหนือและเขตเมืองใหญ่ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อสุขภาพของประชาชน ก่อให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด เป็นต้น ทำให้ประชาชนเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ข้อมูลสถานการณ์มลพิษทางอากาศของประเทศไทยชี้ให้เห็นว่า ค่าความเข้มข้นของ PM 2.5 ในหลายช่วงเวลาสูงเกินมาตรฐานที่กำหนด และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการเจ็บป่วยของประชาชน (กรมควบคุมมลพิษ, 2563)

ในเชิงแนวคิดทางกฎหมาย ปัญหา PM 2.5 มิได้เป็นเพียงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมหรือการจัดการมลพิษเท่านั้น หากแต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิในชีวิตและสิทธิในสุขภาพ ซึ่งเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองทั้งในระดับกฎหมายระหว่างประเทศและหลักสิทธิมนุษยชนสมัยใหม่ สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้ประกาศรับรองให้การเข้าถึงสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ดีต่อสุขภาพ และยั่งยืน เป็นสิทธิมนุษยชนสากล อันสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการมองปัญหาสิ่งแวดล้อมจากเรื่องเชิงนโยบายไปสู่การคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) อย่างไรก็ดี กรอบกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศยังมีลักษณะกระจัดกระจายและขาดเอกภาพ โดยอาศัยกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ซึ่งเน้นบทบาทของรัฐและหน่วยงานทางปกครองเป็นหลัก ขณะที่บทบาทของประชาชนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงยังไม่ได้รับการรับรองหรือส่งเสริมอย่างชัดเจนในเชิงโครงสร้างทางกฎหมาย (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561); (นฤมล เสกธีระ, 2558) ประกอบกับงานศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า การจัดการปัญหา PM 2.5 โดยอาศัยมาตรการจากรัฐฝ่ายเดียวไม่เพียงพอ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมของประชาชนในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการคมนาคม การเผาในที่โล่ง และการประกอบกิจการในระดับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะบทบาทของประชาชนผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรวมกลุ่มของชุมชนและเครือข่ายภาคประชาชน ซึ่งสามารถทำหน้าที่ทั้งในด้านการเฝ้าระวัง การแจ้งข้อมูล การร่วมกำหนดมาตรการ และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ (ฉกาจ ลอยทอง, 2552)

ด้วยเหตุดังกล่าว บทความวิชาการนี้จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์บทบาทของประชาชนภายใต้กรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมไทยในการจัดการปัญหา PM 2.5 พิจารณาข้อจำกัดของกฎหมายและกลไกการมีส่วนร่วมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนเสนอแนวทางในการยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนให้สอดคล้องกับหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การจัดการปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

หลักการทางกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอนของประเทศไทย

การจัดการปัญหา PM 2.5 ภายใต้กรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย จำเป็นต้องพิจารณาบนพื้นฐานของหลักการทางกฎหมายสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในระดับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายภายใน หลักการดังกล่าวทำหน้าที่เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การตรากฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหา PM 2.5 สามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. หลักการป้องกันไว้ก่อน

เป็นหลักการพื้นฐานของกฎหมายสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ โดยมีสาระสำคัญว่า รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินมาตรการป้องกันความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนล่วงหน้า แม้ในกรณีที่ยังไม่มีความแน่นอนทางวิทยาศาสตร์อย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับระดับความรุนแรงของผลกระทบ หลักการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการปัญหา PM 2.5 เนื่องจากฝุ่นละอองขนาดเล็กมีลักษณะเป็นมลพิษที่ส่งผลกระทบสะสมต่อสุขภาพในระยะยาว และอาจก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง (กรมควบคุมมลพิษ, 2564) ในบริบทของประเทศไทย หลักการป้องกันไว้ก่อนสะท้อนให้เห็นผ่านการกำหนดมาตรการควบคุมแหล่งกำเนิดมลพิษ การประกาศพื้นที่ควบคุมเหตุรำคาญ และการกำหนดค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศ อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้หลักการดังกล่าวยังคงประสบปัญหา เนื่องจากการดำเนินนโยบาย มักเป็นไปในลักษณะของเชิงรับ กล่าวคือ เริ่มดำเนินการเมื่อเกิดวิกฤตฝุ่นละอองแล้ว มากกว่าการป้องกันล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ (กรมควบคุมมลพิษ, 2563)

2. หลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้รับผิด

เป็นหลักการที่กำหนดให้ผู้ที่ก่อให้เกิดมลพิษต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน หลักการนี้มีเป้าหมายเพื่อลดแรงจูงใจในการก่อมลพิษและสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรภาระต้นทุนทางสิ่งแวดล้อม (ปณิธัศร์ ปทุมวัฒน์, 2553) สำหรับกรณี PM 2.5 แหล่งกำเนิดมลพิษส่วนหนึ่งเกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การคมนาคมขนส่ง การประกอบกิจการอุตสาหกรรม และการเผาในที่โล่งในภาคเกษตรกรรม แม้กฎหมายไทยจะมีบทบัญญัติที่เปิดโอกาสให้รัฐกำหนด

มาตรการควบคุมและบทลงโทษต่อผู้ที่ก่อมลพิษ แต่ในทางปฏิบัติยังขาดกลไกที่ทำให้ผู้ก่อมลพิษต้องรับผิดอย่างแท้จริง ทั้งในด้านค่าเสียหายต่อสุขภาพและต้นทุนทางสังคมที่ประชาชนต้องแบกรับ (อภิรัฐ ดีทองอ่อน, 2566)

3. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ โดยยอมรับว่าประชาชนมิใช่เพียงผู้รับผลกระทบจากปัญหาสิ่งแวดล้อม แต่เป็นผู้มีสิทธิและบทบาทในการร่วมกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และการตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ หลักการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการปัญหา PM 2.5 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและกิจกรรมในชีวิตประจำวันของประชาชนโดยตรง (ศศิธร แจ่มจันทร์, 2568) ในกฎหมายไทย หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนปรากฏอยู่ในกฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขบางฉบับ เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนร้องเรียนเหตุรำคาญ การเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม กลไกการมีส่วนร่วมดังกล่าวยังมีลักษณะจำกัดและขาดความเป็นระบบ ทำให้บทบาทของประชาชนยังไม่อาจส่งผลต่อการจัดการปัญหา PM 2.5 ได้อย่างเต็มที่ (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561)

4. หลักการคุ้มครองสิทธิในสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

แนวคิดสิทธิในสิ่งแวดล้อมที่ดีและสิทธิในสุขภาพเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้นในกฎหมายสิ่งแวดล้อมร่วมสมัย โดยถือว่าการเข้าถึงอากาศที่สะอาดเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ สหประชาชาติได้ประกาศรับรองให้สิทธิในการมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ดีต่อสุขภาพ และยั่งยืน เป็นสิทธิมนุษยชนสากล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนากฎหมายภายในของหลายประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะบัญญัติหลักการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนไว้แล้วก็ตาม แต่ยังมิได้มีการรับรองสิทธิในอากาศสะอาดอย่างชัดแจ้ง ส่งผลให้การนำหลักสิทธิมาใช้เป็นฐานในการจัดการปัญหา PM 2.5 ยังขาดความเข้มแข็ง และจำกัดศักยภาพของประชาชนในการใช้สิทธิเพื่อเรียกร้องให้รัฐดำเนินมาตรการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. หลักการบูรณาการและความยั่งยืน

เป็นหลักการที่มุ่งให้การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน การจัดการปัญหา PM 2.5 จึงไม่อาจอาศัยมาตรการทางกฎหมายเพียงด้านเดียว แต่ต้องบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และประชาชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) อย่างไรก็ดี โครงสร้างกฎหมายและการบริหารจัดการของไทยยังมีลักษณะแยกส่วน ทำให้การบูรณาการการทำงานเป็นไปอย่างจำกัด และส่งผลให้การจัดการปัญหา PM 2.5 ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความซับซ้อนของปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

พัฒนาการของบทบาทประชาชนภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมในการจัดการฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน ของประเทศไทย

บทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้กฎหมายไทยมิได้เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน หากแต่เป็นผลจากพัฒนาการทางแนวคิดและโครงสร้างกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัญหา PM 2.5 ซึ่งเป็นปัญหามลพิษทางอากาศที่มีลักษณะซับซ้อนและส่งผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนในวงกว้าง พัฒนาการของบทบาทประชาชนสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายช่วงสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ระยะเริ่มต้น ประชาชนในฐานะผู้ได้รับผลกระทบจากมลพิษทางอากาศ

ในระยะแรกของการพัฒนากฎหมายสิ่งแวดล้อมไทย บทบาทของประชาชนถูกกำหนดให้อยู่ในสถานะ "ผู้ได้รับผลกระทบ" มากกว่าการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา กฎหมายและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมในช่วงเวลาดังกล่าวมุ่งเน้นการควบคุมมลพิษโดยรัฐผ่านกลไกทางปกครองและเทคนิคเป็นหลัก ประชาชนมีบทบาทจำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐ การร้องเรียนเมื่อได้รับความเดือดร้อนจากมลพิษ (รสสุคนธ์ วงค์แสนคำ, 2550) การจัดการมลพิษทางอากาศในช่วงนี้ยังมิได้แยกประเด็น PM 2.5 ออกมาอย่างชัดเจน เนื่องจากองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่นละอองขนาดเล็กยังมีจำกัด ส่งผลให้กฎหมายยังไม่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีบทบาทเชิงรุกในการป้องกันหรือกำหนดนโยบายด้านคุณภาพอากาศอย่างเป็นระบบ

2. ระยะการรับรู้ปัญหาและการขยายบทบาทผ่านการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

เมื่อปัญหาหมอกควันและฝุ่นละอองในพื้นที่ภาคเหนือและเขตเมืองใหญ่ทวีความรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียง บทบาทของประชาชนเริ่มขยายจากการเป็นผู้ได้รับผลกระทบไปสู่การเป็น "ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย" ในกระบวนการจัดการปัญหา งานวิจัยหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนเริ่มรวมกลุ่มแสดงความคิดเห็น และเรียกร้องให้รัฐดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังมากขึ้น ทั้งผ่านเครือข่ายชุมชน องค์กรภาคประชาชน และสื่อมวลชนท้องถิ่น (ธัญจนพร สุกสด, 2554) ในระยะนี้ บทบาทของประชาชนเริ่มปรากฏอย่างชัดเจนผ่านกลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่นช่วยให้การจัดการปัญหา PM 2.5 สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากขึ้น และสะท้อนความต้องการของชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม (ฉกาจ ลอยทอง, 2552)

3. ระยะการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายสาธารณสุข

การตราและบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขได้เปิดช่องให้ประชาชนมีบทบาทในการจัดการปัญหา PM 2.5 มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการร้องเรียนเหตุรำคาญ การมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือการเข้าร่วมกระบวนการเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่ กฎหมายดังกล่าวช่วยยกระดับบทบาทของประชาชนจากผู้ได้รับผลกระทบไปสู่การเป็น "ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย" (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2562) อย่างไรก็ดี กลไกการมีส่วนร่วมดังกล่าวยังมีลักษณะจำกัดและได้เน้นการมีส่วนร่วมในเชิงปฏิบัติ มากกว่าการมีอำนาจในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ส่งผลให้บทบาทของประชาชนยังไม่อาจส่งผลต่อการแก้ไขปัญหา PM 2.5 ในเชิงโครงสร้างได้อย่างเต็มที่

4. ระยะการเชื่อมโยงบทบาทประชาชนกับแนวคิดสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม

ในระยะหลังบทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหา PM 2.5 ได้รับการพัฒนาและเชื่อมโยงกับแนวคิดสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนสมัยใหม่ โดยมีการยกระดับการเรียกร้องจากการขอให้รัฐแก้ไขปัญหาไปสู่การอ้างอิงสิทธิในการมีอากาศสะอาดและสิทธิในสุขภาพ ประชาชนและภาคประชาสังคมเริ่มใช้กระบวนการทางกฎหมายและนโยบายเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและกดดันการดำเนินงานของรัฐ (คนึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม, 2562); (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) พัฒนาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของประชาชนมิได้จำกัดอยู่เพียงการสนับสนุนการดำเนินงานของรัฐ หากแต่เริ่มก้าวไปสู่การเป็นผู้เรียกร้องสิทธิและผู้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางของกฎหมายและนโยบายด้านคุณภาพอากาศในอนาคต

พัฒนาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของประชาชนได้ขยายตัวในเชิงแนวคิดและเชิงสังคมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ดี คำถามสำคัญมิได้อยู่เพียงว่าบทบาทดังกล่าว "พัฒนาไปเพียงใด" หากแต่อยู่ที่ว่ากรอบกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้รองรับและจัดวางบทบาทนั้นไว้อย่างเป็นระบบหรือไม่ ดังนั้น การพิจารณาต่อไปจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์บทบาทของประชาชนตามกลไกกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเพื่อประเมินว่าพัฒนาการเชิงแนวคิดดังกล่าวได้แปรเปลี่ยนเป็นกลไกเชิงสถาบันอย่างแท้จริงหรือยัง

บทบาทของประชาชนตามกลไกกฎหมายสิ่งแวดล้อมในการจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน ของประเทศไทย

ภายใต้กรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย บทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหา PM 2.5 ปรากฏผ่านกลไกทางกฎหมายหลายประการ แม้กฎหมายไทยจะยังมิได้บัญญัติรับรองบทบาทของประชาชนอย่างชัดเจนในลักษณะเป็น “สิทธิในอากาศสะอาด” แต่กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้เปิดช่องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการปัญหา PM 2.5 ทั้งในฐานะผู้ได้รับผลกระทบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ร่วมดำเนินการกับหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถจำแนกบทบาทของประชาชนตามกลไกกฎหมายที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของประชาชนในฐานะผู้ใช้สิทธิร้องเรียนและแจ้งเหตุรำคาญ

กลไกพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ บทบาทของประชาชนในฐานะผู้ใช้สิทธิร้องเรียนเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากมลพิษทางอากาศ โดยเฉพาะฝุ่นละออง PM 2.5 ภายใต้พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ประชาชนสามารถร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขในกรณีที่กิจกรรมหรือการประกอบกิจการใดก่อให้เกิดเหตุรำคาญต่อสุขภาพหรือคุณภาพชีวิต กลไกดังกล่าวทำให้ประชาชนมีบทบาทเป็น “ผู้เริ่มต้นกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย” ในการจัดการปัญหามลพิษทางอากาศ (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561) อย่างไรก็ดี บทบาทดังกล่าวยังมีลักษณะเป็นการมีส่วนร่วมเชิงรับ เนื่องจากประชาชนสามารถดำเนินการได้ต่อเมื่อเกิดความเดือดร้อนแล้ว มิได้เปิดโอกาสให้มีบทบาทในการป้องกันหรือกำหนดมาตรการเชิงนโยบายล่วงหน้า

2. บทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชนในการจัดการปัญหา PM 2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายท้องถิ่น การจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น และการดำเนินมาตรการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ของตน งานศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการปัญหา PM 2.5 เนื่องจากสามารถออกแบบมาตรการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานรัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ ได้อย่างใกล้ชิด (ฉกาจ ลอยทอง, 2552); (รสสุคนธ์ วงค์แสนคำ, 2550) อย่างไรก็ตาม บทบาทของประชาชนในกลไกนี้ยังขึ้นอยู่กับดุลพินิจและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่

3. บทบาทของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลและการเฝ้าระวังคุณภาพอากาศ

การเข้าถึงข้อมูลด้านคุณภาพอากาศเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกฎหมายสิ่งแวดล้อม กลไกการเผยแพร่ข้อมูลดัชนีคุณภาพอากาศ (Air Quality Index: AQI) โดยหน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้สถานการณ์ PM 2.5 ในพื้นที่ต่าง ๆ และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการป้องกันตนเอง ตลอดจนติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ (กรมควบคุมมลพิษ, 2564) บทบาทของประชาชนในมิตินี้สะท้อนแนวคิด “ประชาชนในฐานะผู้เฝ้าระวัง” ซึ่งมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการมลพิษทางอากาศ อย่างไรก็ดี การเข้าถึงข้อมูลเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากไม่มีช่องทางให้ประชาชนนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจหรือการกำหนดมาตรการทางกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

4. บทบาทของประชาชนในกระบวนการจัดทำและเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

กฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการจัดการปัญหามลพิษทางอากาศ บทบาทของประชาชนในกระบวนการดังกล่าวสะท้อนการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น แม้จะยังอยู่ภายใต้กรอบอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2562)

อย่างไรก็ตาม กลไกนี้ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนมักอยู่ในลักษณะของการรับฟังความคิดเห็นหรือการให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของรัฐ มากกว่าการมีอำนาจร่วมตัดสินใจหรือมีผลผูกพันต่อการกำหนดนโยบาย

5. บทบาทของประชาชนในฐานะผู้ตรวจสอบและกดดันการดำเนินงานของรัฐ

นอกจากบทบาทตามกลไกทางกฎหมายโดยตรงแล้ว ประชาชนยังมีบทบาทในฐานะผู้ตรวจสอบและกดดันการดำเนินงานของรัฐผ่านกลไกทางสังคมและการเมือง เช่น การรวมกลุ่มของภาคประชาชน การเคลื่อนไหวทางสังคม และการใช้ข้อมูลทางวิชาการและสื่อมวลชนในการเรียกร้องให้รัฐดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหา PM 2.5 อย่างจริงจัง บทบาทดังกล่าวแม้จะอยู่นอกกรอบกฎหมายโดยตรง แต่มีผลต่อการพัฒนากฎหมายและนโยบายด้านคุณภาพอากาศในทางปฏิบัติ (ธัญจนพร สุกสด, 2554)

6. ข้อสังเกตเชิงกฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของประชาชน

จากการพิจารณาบทบาทของประชาชนตามกลไกกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าประชาชนมีบทบาทในหลายมิติ ตั้งแต่การร้องเรียน การมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น การเข้าถึงข้อมูล ไปจนถึงการตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ อย่างไรก็ตาม บทบาทดังกล่าวยังมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดการเชื่อมโยงเป็นระบบ และยังไม่ยกระดับประชาชนให้เป็นผู้มีอำนาจในการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดการปัญหา PM 2.5 อย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์บทบาทของประชาชนตามกลไกกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายจะเปิดพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในหลายมิติ แต่บทบาทดังกล่าวยังมีลักษณะกระจัดกระจายและจำกัดอยู่ในกรอบเชิงรับ ปรากฏข้อจำกัดทั้งในด้านอำนาจ กระบวนการ และผลผูกพันทางกฎหมาย ข้อสังเกตเหล่านี้นำไปสู่ประเด็นสำคัญว่า อุปสรรคมิได้เกิดจากการขาดกลไกโดยสิ้นเชิง หากแต่อยู่ที่โครงสร้างและรูปแบบการบังคับใช้กฎหมายเอง ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนในการจัดการ PM 2.5 อย่างเป็นระบบ

ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน ของประเทศไทย

แม้กฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยจะเปิดช่องให้ประชาชนมีบทบาทในการจัดการปัญหา PM 2.5 ในหลายมิติ แต่จากการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บทบาทของประชาชนไม่สามารถส่งผลต่อการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ปัญหาเหล่านี้มีทั้งในเชิงโครงสร้างกฎหมาย เชิงองค์กร และเชิงกระบวนการบังคับใช้ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความกระจัดกระจายและไม่ชัดเจนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทประชาชน

โครงสร้างกฎหมายที่ใช้จัดการปัญหา PM 2.5 ของประเทศไทยมีลักษณะกระจัดกระจายอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ อาทิ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อย่างไรก็ดี กฎหมายดังกล่าวมิได้มีบทบัญญัติที่รับรองบทบาทของประชาชนอย่างชัดเจนในฐานะ “ผู้ทรงสิทธิ” ในการจัดการคุณภาพอากาศโดยตรง ส่งผลให้บทบาทของประชาชนปรากฏเพียงในฐานะผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการบางขั้นตอน มากกว่าการเป็นกลไกหลักในการกำหนดหรือขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณภาพอากาศ (นฤมล เสกธีระ, 2558); (ปิยนันท์ ศรีทองทิม, 2563) นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะว่าด้วยอากาศสะอาดหรือ

การจัดการคุณภาพอากาศในภาพรวม ยิ่งทำให้บทบาท สิทธิ และหน้าที่ของประชาชนไม่ถูกกำหนดและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อความยากลำบากในการบังคับใช้ในเชิงสิทธิอย่างเป็นรูปธรรม

2. บทบาทของประชาชนถูกจำกัดอยู่ในลักษณะเชิงรับ

แม้กฎหมายจะเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเหตุรำคาญจากมลพิษทางอากาศได้ แต่บทบาทดังกล่าวยังเป็นการมีส่วนร่วมเชิงรับ กล่าวคือ ประชาชนสามารถดำเนินการได้ต่อเมื่อเกิดผลกระทบหรือความเดือดร้อนแล้ว มิได้มีบทบาทเชิงรุกในการป้องกัน การกำหนดมาตรการล่วงหน้า หรือการร่วมตัดสินใจเชิงนโยบาย (ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561) ลักษณะเชิงรับดังกล่าวทำให้การจัดการปัญหา PM 2.5 มักเป็นในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการจัดการเชิงป้องกันตามหลักการป้องกันไว้ก่อน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ (กรมควบคุมมลพิษ, 2564)

3. ข้อจำกัดด้านอำนาจและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นกลไกสำคัญในการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา PM 2.5 แต่ในทางปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังขาดอำนาจทางกฎหมายที่เพียงพอ งบประมาณ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการควบคุมมลพิษทางอากาศ ส่งผลให้บทบาทของประชาชนที่ดำเนินการผ่านกลไกท้องถิ่นไม่สามารถขยายผลไปสู่การจัดการปัญหาในเชิงโครงสร้างได้ (ฉกาจ ลอยทอง, 2552) ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการกระจายอำนาจที่ยังไม่สมบูรณ์ และทำให้บทบาทของประชาชนในระดับพื้นที่ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

4. การเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูลของประชาชนยังมีข้อจำกัด

แม้ว่าหน่วยงานของรัฐจะมีการเผยแพร่ข้อมูลคุณภาพอากาศและดัชนีคุณภาพอากาศ (AQI) ให้ประชาชนรับทราบ แต่การเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในด้านความเข้าใจ ความครบถ้วน และการนำข้อมูลไปใช้ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ประชาชนจำนวนมากสามารถรับรู้สถานการณ์ PM 2.5 ได้ในเชิงข้อมูลเท่านั้น แต่ไม่สามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นเครื่องมือทางกฎหมายในการเรียกร้องหรือกดดันให้รัฐดำเนินมาตรการอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมควบคุมมลพิษ, 2564) ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากไม่มีกลไกทางกฎหมายที่เชื่อมโยงข้อมูลกับสิทธิและอำนาจในการมีส่วนร่วมของประชาชน

5. ข้อจำกัดของกลไกการมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการ

กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีอยู่ในกฎหมายสิ่งแวดล้อมไทยส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะของการรับฟังความคิดเห็นหรือการให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของรัฐ มากกว่าการมีอำนาจร่วมตัดสินใจหรือมีผลผูกพันต่อการกำหนดนโยบาย ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในหลายกรณีเป็นเพียงขั้นตอนเชิงพิธีกรรม มิได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสาระในการจัดการปัญหา PM 2.5 (ศศิธร แจ่มจันทร์, 2568)

6. การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม

แม้แนวคิดสิทธิในสิ่งแวดล้อมที่ดีจะได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่การบังคับใช้กฎหมายของไทยยังมิได้นำหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้เป็นฐานในการตีความและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ส่งผลให้ประชาชนยังไม่สามารถใช้กลไกทางกฎหมายเพื่อเรียกร้องให้รัฐรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิจากปัญหา PM 2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คนึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม, 2562); (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565)

จากการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาข้างต้น สรุปได้ว่า อุปสรรคสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหา PM 2.5 มิได้เกิดจากข้อบกพร่องเชิงบทบัญญัติเพียงประการเดียว หากแต่เป็นผลจากโครงสร้างกฎหมายที่ยังคงยึดรัฐเป็นศูนย์กลางในการกำหนดนโยบาย การใช้อำนาจทางปกครอง และการบังคับใช้กฎหมาย ขณะที่กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนยังมีลักษณะเป็นเพียงหลักการเชิงรับรอง มิได้ถูกออกแบบให้มีผลผูกพันหรือมีพลังเชิงสถาบันอย่างแท้จริง แม้กฎหมายที่เกี่ยวข้องจะรับรองสิทธิในการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสาร การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏข้อจำกัดทั้งด้านความชัดเจนของขั้นตอน กลไกการเปิดเผยข้อมูล ความทับซ้อนของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนข้อจำกัดในการใช้สิทธิทางศาลเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมไม่อาจบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เขียนเห็นว่า การพัฒนากฎหมายในประเด็นดังกล่าวจำเป็นต้องปรับโครงสร้างเชิงระบบ โดยเสริมสร้างกลไกที่ทำให้สิทธิของประชาชนสามารถใช้บังคับได้จริง (effective enforceability) ควบคู่กับการกำหนดความรับผิดและความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐอย่างชัดเจน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ การยกระดับการมีส่วนร่วมจากลักษณะเชิงพิธีการไปสู่การมีส่วนร่วมเชิงเนื้อหา จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการคุณภาพอากาศที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องกับหลักนิติธรรมในสังคมประชาธิปไตย

เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวในภาพรวม จะเห็นได้ว่า ข้อจำกัดมิได้อยู่ที่เจตนารมณ์ของกฎหมายเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่การออกแบบโครงสร้างการมีส่วนร่วมและกลไกความรับผิดที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การเสนอแนวทางเชิงนโยบายในลำดับถัดไปจึงมุ่งแก้ไขข้อจำกัดเชิงโครงสร้างดังกล่าว เพื่อยกระดับบทบาทของประชาชนให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการเสริมสร้างบทบาทของประชาชนภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมในการจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน ของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์หลักการทางกฎหมายสิ่งแวดล้อม พัฒนาการของบทบาทประชาชน และปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการปัญหา PM 2.5 พบว่า บทบาทของประชาชนภายใต้กฎหมายไทยยังไม่สามารถส่งผลต่อการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างบทบาทของประชาชนจึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนานโยบายและกฎหมายควบคู่กัน โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การยกระดับบทบาทของประชาชนจากผู้ได้รับผลกระทบเป็นผู้ทรงสิทธิด้านอากาศสะอาด

การยกระดับสถานะของประชาชนจาก “ผู้ได้รับผลกระทบ” ไปสู่ “ผู้ทรงสิทธิ” ในการเข้าถึงอากาศสะอาดและสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ โดยควรมีการกำหนดสิทธิด้านอากาศสะอาดอย่างชัดเจนในกฎหมายสิ่งแวดล้อมหรือกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการจัดการคุณภาพอากาศ การรับรองสิทธิดังกล่าวจะช่วยให้ประชาชนสามารถใช้กลไกทางกฎหมายในการเรียกร้อง ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวโน้มกฎหมายสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศและการยอมรับสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมในฐานะสิทธิมนุษยชน

2. การออกกฎหมายใหม่ว่าด้วยอากาศสะอาดและการจัดการ PM 2.5

ประเทศไทยควรเร่งผลักดันการตรากฎหมายเฉพาะว่าด้วยอากาศสะอาดหรือการจัดการคุณภาพอากาศซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่ และสิทธิของประชาชนไว้อย่างเป็นระบบ กฎหมายดังกล่าวควรบูรณาการหลักการทางกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ อาทิ หลักการป้องกันไว้ก่อน หลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้รับผิด และหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้การจัดการปัญหา PM 2.5 เป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนและความกระจัดกระจายของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

3. การเสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในเชิงรุก

กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนควรได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะเชิงรุกมากขึ้น ไม่จำกัดเพียงการร้องเรียนหรือการให้ข้อมูลภายหลังเกิดปัญหา แต่ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพอากาศในระดับชาติและระดับท้องถิ่น กำหนดให้การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนมีผลผูกพันในบางกรณี จะช่วยเพิ่มน้ำหนักของการมีส่วนร่วมและลดลักษณะเชิงพิธีกรรมของกระบวนการดังกล่าว

4. การเสริมอำนาจและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรได้รับการเสริมอำนาจทางกฎหมาย งบประมาณ และบุคลากร เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหา PM 2.5 ในระดับพื้นที่ ควบคู่กับการสนับสนุนให้ชุมชนและเครือข่ายภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และร่วมดำเนินมาตรการลดมลพิษทางอากาศอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างศักยภาพในระดับท้องถิ่นจะช่วยให้การจัดการปัญหา PM 2.5 สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

5. การพัฒนากลไกการเข้าถึงและการใช้ข้อมูลคุณภาพอากาศของประชาชน

นโยบายด้านการเปิดเผยข้อมูลคุณภาพอากาศควรได้รับการพัฒนาให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเข้าใจง่าย ควบคู่กับการจัดให้มีช่องทางทางกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นหลักฐานในการร้องเรียน การตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของรัฐ การเชื่อมโยงข้อมูลกับสิทธิและกลไกทางกฎหมายจะช่วยยกระดับบทบาทของประชาชนจากผู้รับรู้ข้อมูลไปสู่ผู้ใช้ข้อมูลเพื่อการคุ้มครองสิทธิของตนเอง

6. การบูรณาการหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการบังคับใช้กฎหมาย

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับ PM 2.5 ควรยึดหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิในสุขภาพเป็นฐานในการตีความและการตัดสินใจของหน่วยงานรัฐ เพื่อให้การจัดการปัญหามลพิษทางอากาศคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชนเป็นศูนย์กลาง การนำแนวคิดสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้จะช่วยเสริมพลังให้ประชาชนสามารถใช้กระบวนการทางกฎหมายในการตรวจสอบความรับผิดของรัฐและผู้ก่อมลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างบทบาทของประชาชนในการจัดการปัญหา PM 2.5 จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งในมิติของการพัฒนากฎหมาย การปรับปรุงโครงสร้างการบังคับใช้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ หากสามารถดำเนินนโยบายดังกล่าวได้อย่างจริงจังจะช่วยยกระดับการจัดการปัญหาฝุ่น PM 2.5 ของประเทศไทยให้เป็นไปตามหลักกฎหมายสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป

ปัญหา PM 2.5 เป็นวิกฤตสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขที่กระทบต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิต และสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในประเทศไทยอย่างรุนแรง การจัดการปัญหาดังกล่าวจึงไม่อาจจำกัดอยู่เพียงมาตรการควบคุมมลพิษเชิงเทคนิคของรัฐ หากแต่ต้องตั้งอยู่บนฐานของสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชนควบคู่กัน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แม้กฎหมายไทยจะรับรองหลักการสำคัญของกฎหมายสิ่งแวดล้อมไว้แล้ว ไม่ว่าจะเป็นหลักการป้องกันไว้ก่อน หลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้รับผิด และหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่โครงสร้างกฎหมายและรูปแบบการบังคับใช้ยังคงมีลักษณะกระจัดกระจายและยึดรัฐเป็นศูนย์กลาง ขาดการรับรองสิทธิในอากาศสะอาดอย่างชัดเจน ส่งผลให้บทบาทของประชาชนยังคงเป็นเชิงรับ ขาดการเชื่อมโยงเป็นระบบ และไม่สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายได้อย่างแท้จริง จากข้อค้นพบดังกล่าว บทความนี้จึงมิได้เสนอเพียงข้อเสนอเชิงนโยบายรายประเด็น หากแต่พัฒนา “โมเดลการมีส่วนร่วมเชิงระบบ” เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างสำหรับการจัดการ PM 2.5 ภายใต้กฎหมายสิ่งแวดล้อมของไทย โมเดลดังกล่าวมุ่งเชื่อมโยงประชาชน หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าด้วยกันในระบบเดียวที่กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดอย่างชัดเจนตามกฎหมาย โดยให้รัฐส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและแผนระดับชาติพร้อมระบบข้อมูลที่โปร่งใส องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่แปลงนโยบายสู่มาตรการเชิงพื้นที่และจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ประชาชนมีบทบาททั้งในฐานะผู้เฝ้าระวัง ผู้ร่วมกำหนดมาตรการ และผู้ใช้สิทธิทางกฎหมายในการตรวจสอบ

ความรับผิดของรัฐและผู้ก่อมลพิษ ทั้งนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมต้องดำเนินไปเป็นวงจรตั้งแต่การเปิดเผยข้อมูล การปรึกษาหารือ การตัดสินใจร่วมในกรณีที่มีผลกระทบโดยตรง ไปจนถึงการติดตามและตรวจสอบภายหลังการดำเนินมาตรการ โดยเชื่อมโยงสิทธิกับกลไกการบังคับใช้อย่างมีผลผูกพัน โมเดลดังกล่าวจึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เติมเต็มช่องว่างเชิงโครงสร้างของกฎหมายไทย และเป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการ PM 2.5 ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและหลักนิติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2563). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: กรมควบคุมมลพิษ.

_____. (2564). สถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอนในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

คนึงนิจ ศรีบัวเอี่ยม. (2562). ความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิชุมชนกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 8(1), 275-321.

ฉกาจ ลอยทอง. (2552). เครือข่ายกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธัญจนพร สุกสด. (2554). การวิเคราะห์วาทกรรมกรณีปัญหาหมอกควันปกคลุมจังหวัดเชียงใหม่ของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบและการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนท้องถิ่น. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นฤมล เสกธีระ. (2558). ความมีประสิทธิภาพของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 8(1), 46-62.

ปณิธัศร์ ปทุมวัฒน์. (2553). ข้อพิจารณาทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ. จุลนิติ, 53(1), 120-184.

ปิยนันท์ ศรีทองทิม. (2563). มาตรการทางกฎหมายในการลดมลพิษทางอากาศจากฝุ่น PM 2.5. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 11(2), 276-299.

ศศิธร แจ่มจันทร์. (2568) ปัญหาการใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและแก้ไข ฝุ่น PM 2.5 ในภาคเหนือตอนบน. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 8(1), 120-184.

รสสุคนธ์ วงค์แสนคำ. (2550). การจัดการมลพิษทางอากาศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย. (2561). คู่มือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2562). ตัวอย่างร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). สมุดปกเขียวอากาศสะอาด (Clean Air Green Paper): บูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับอากาศสะอาด. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ภาพพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565). คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติรับรองให้สิ่งแวดล้อมสะอาดเป็นสิทธิมนุษยชน. เรียกใช้เมื่อ 29 ธันวาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/PbTz3

อภิรัฐ ดีทองอ่อน. (2566). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมมลพิษทางอากาศอันเกิดจากการเผาในที่โล่งในภาคเกษตรกรรม. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 81-91

บทความวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*

A STUDY OF THE COMPONENTS OF CREATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS

อำนาจ ไชยสงค์*, วัลนิกา ฉลากบาง, วันเพ็ญ นันทะศรี
Amnat Chaisong*, Wannika Chalakbang, Wanphen Nanthasri
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย
Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand
*Corresponding Author E-mail: neg.tpcom@gmail.com
*Tel: 086-838-1265

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง ซึ่งเผยแพร่ในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปี โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป และ 2) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ความสามารถทางปัญญา และ 5) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.1 - 5.0 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, วิสัยทัศน์, ความคิดสร้างสรรค์, การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This study aimed to investigate the components of creative leadership among school administrators and to examine the appropriateness and feasibility of these components. The research was conducted in two phases. The first phase involved the study and synthesis of creative

*Received February 4, 2026; Revised February 27, 2026; Accepted February 28, 2026

leadership components from 12 relevant documents, textbooks, and research studies published within the past ten years. Components with a frequency of at least 40 percent were selected to ensure academic consistency and relevance. The second phase examined the appropriateness and feasibility of the identified components through an evaluation by five experts who possessed no less than ten years of experience in educational administration and demonstrated expertise in leadership and educational management. The research instruments consisted of a document analysis form, a semi-structured interview protocol, and a five-point rating scale questionnaire. Content validity was verified by experts, and the Index of Item-Objective Congruence (IOC) values were .05 or higher. Data were analyzed using basic descriptive statistics, including frequency, percentage, mean (M), and standard deviation (S.D.). The findings revealed that the components of creative leadership among school administrators, derived from document synthesis and expert evaluation, comprised five major components: 1) vision, 2) creativity, 3) flexibility and adaptability, 4) cognitive ability, and 5) teamwork. Furthermore, the experts' assessment indicated that the overall appropriateness and feasibility of these components were at the highest level, with mean scores ranging from 4.1 to 5.0. These results suggest that the identified components can serve as a conceptual framework for research and as practical guidelines for developing and enhancing creative leadership among school administrators.

Keywords: Creative Leadership, Vision, Creativity, Teamwork, School Administrators

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรทุกประเภท รวมถึงสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทายและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมโลก โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สร้างสรรค์นวัตกรรม และปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

บทบาทของสถานศึกษาในบริบทปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ บูรณาการองค์ความรู้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในระดับสากล และพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ภายใต้บริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการคิดนอกกรอบ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ควรมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำงานร่วมกันเป็นทีม บริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบทและความแตกต่างของสถานศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2560)

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น ซึ่งการเข้าใจปัจจัยสาเหตุดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ยังอาศัยกรอบแนวคิดจากต่างประเทศ ทำให้ขาดองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และยังขาดการศึกษาและการสังเคราะห์องค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ยังไม่ชัดเจนและไม่ตรงกับสภาพจริงของโรงเรียน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) ทั้งที่ภูมิภาคดังกล่าวเผชิญกับความท้าทายทางการศึกษาสูง ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของพื้นที่ (ธนวัฒน์ ฉิมกูล และคณะ, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดมาเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของนักวิชาการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำรา) ไม่เกิน 10 ปี เกี่ยวกับ Creative leadership ในบริบทการศึกษา จำนวน 12 แหล่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสังเคราะห์องค์ประกอบและจัดทำกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันสามารถเป็นข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดหน่วยวิเคราะห์เป็นแนวคิดหรือข้อความ

ที่สะท้อนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนั้นทำการเข้ารหัสข้อมูล (coding) และจัดหมวดหมู่ตามความหมายและความสอดคล้องเชิงเนื้อหา พร้อมกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ การจัดหมวดหมู่ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือการทบทวนโดยผู้ร่วมวิจัยเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ต่อมานำองค์ประกอบจากแต่ละแหล่งมาจัดทำตารางสังเคราะห์และวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความสำคัญและเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

วิธีการการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยการสรรหา เสนอชื่อ ติดต่อ ยืนยันคุณสมบัติและขอความยินยอม ผ่านการขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เพื่อการเก็บรักษาข้อมูลอย่างปลอดภัยและการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน โดยมีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนาผู้บริหารและยินยอมให้ข้อมูลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

2. ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและยินยอมให้ข้อมูลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและยินยอมให้ข้อมูลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อยืนยันเหตุผลของคะแนนและข้อเสนอแนะในการปรับถ้อยคำ/นิยาม/พฤติกรรมบ่งชี้ และแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รายองค์ประกอบ/รายตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารในขั้นตอนที่ 1 มาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน หาความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

2. จัดส่งแบบสอบถามผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารประกอบ ได้แก่ คำชี้แจง กรอบองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และเกณฑ์การให้คะแนน ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

3. กำหนดระยะเวลาในการตอบผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบและส่งคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์

4. รับคืนแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรับคืนแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ

5. รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงองค์ประกอบสำหรับการวิจัยในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 12 แหล่ง ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารสู่ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยได้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 40 ของความถี่ทั้งหมดมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ความสามารถทางปัญญา และ 5) การทำงานเป็นทีม

2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ พร้อมพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก รวม 25 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมการบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์	ความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับร่วมกัน มีการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้	1. กำหนดภาพอนาคตที่สร้างสรรค์ ชัดเจน และมีความเป็นไปได้เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนางานหรือองค์กร 2. กำหนดทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สะท้อนวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สื่อสารวิสัยทัศน์และแนวคิดเชิงอนาคตให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับ และร่วมขับเคลื่อนไปกัน 4. บูรณาการความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร 5. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวทางการทำงาน และการตัดสินใจให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน
ความคิดสร้างสรรค์	ความสามารถทางปัญญาของบุคคลในการคิดริเริ่มหรือพัฒนาสิ่งใหม่จากสิ่งเดิมให้เกิดความแปลกใหม่ มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยอาศัยการคิดเชิงยืดหยุ่น จินตนาการ และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	1. คิดริเริ่มหรือพัฒนาสิ่งใหม่จากสิ่งเดิมให้เกิดความแปลกใหม่และแตกต่างจากแนวทางเดิม 2. ใช้การคิดเชิงยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนมุมมองหรือแนวทางการทำงานเพื่อแก้ปัญหา 3. ใช้จินตนาการร่วมกับความรู้และประสบการณ์ในการสร้างแนวคิดที่มีคุณค่า 4. พัฒนาแนวคิดหรือผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การนำไปใช้ได้จริง 5. ใช้ความสามารถทางปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการทำงาน
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ความสามารถในการเผชิญหน้า ปรับตัว และฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือท้าทาย โดยสามารถควบคุมอารมณ์ ปรับพฤติกรรม และทัศนคติให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นใจและมีสติ 2. ควบคุมอารมณ์ ความเครียด และปฏิกิริยาเชิงลบเมื่อเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม 3. ปรับพฤติกรรมและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่หรือความคาดหวังที่เปลี่ยนไป 4. ปรับทัศนคติให้เป็นเชิงบวกและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อที่จะให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ฟื้นตัวจากความล้มเหลว อุปสรรค หรือความไม่สำเร็จ และกลับมาดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมการบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการบ่งชี้
ความสามารถทางปัญญา	ความสามาถทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจดจำ การใช้เหตุผล การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ไม่ใช่แค่ระดับสติปัญญา (IQ) แต่ยังรวมถึงทักษะการคิดขั้นสูงที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง	1. รับรู้ข้อมูลและแยกแยะประเด็นสำคัญจากสถานการณ์หรือข้อความได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ 2. จดจำและเรียกใช้ข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการคิดและการตัดสินใจ 3. ใช้เหตุผลและคิดอย่างมีตรรกะเพื่อประเมินความถูกต้องของข้อมูลหรือแนวทางการแก้ปัญหา 4. วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ หรือปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5. แก้ปัญหาโดยประยุกต์ความรู้และทักษะการคิดขั้นสูง พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการคิดของตนอย่างต่อเนื่อง
การทำงานเป็นทีม	ความสามารถในการออกแบบระบบ กลไก และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความหลากหลายทางความคิด ความรู้ และความเชี่ยวชาญสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิต พัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วม รวมถึงการสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ทีมสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณค่ามากกว่าผลรวมของการทำงานเดี่ยว นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร	1. ออกแบบระบบและกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการรวมพลังความหลากหลายของบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2. กำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วมของทีมอย่างชัดเจนเพื่อสร้างทิศทางเดียวกันและความเข้าใจร่วม 3. สร้างและรักษาความไว้วางใจ รวมทั้งบรรยากาศความปลอดภัยทางจิตใจที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 4. พัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีความรับผิดชอบร่วม 5. ออกแบบระบบแรงจูงใจและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนให้ทีมสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่ามากกว่าการทำงานเดี่ยว และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นได้นำองค์ประกอบที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน แสดงดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้		
	M	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.68	0.48	มากที่สุด
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.51	มากที่สุด
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.64	0.49	มากที่สุด
4. ความสามารถทางปัญญา	4.60	0.50	มากที่สุด
5.การทำงานเป็นทีม	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.60, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (M = 4.68, S.D. = 0.48) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (M = 4.64, S.D. = 0.49) ความสามารถทางปัญญา (M = 4.60, S.D. = 0.50) ความคิดสร้างสรรค์ (M = 4.56, S.D. = 0.51) และการทำงานเป็นทีม (M = 4.52, S.D. = 0.51)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมี วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ความสามารถทางปัญญา และ 5) การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรมีและนำมาใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำเป็นสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในครั้งนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความสามารถทางปัญญา การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัยริน สมาแอ ได้ระบุว่าภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำและความสามารถเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กร (อัยรีน สมาแอ, 2562) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ที่พบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาไทยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โพดาพล ที่ได้ระบุว่าปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะการสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการเปลี่ยนแปลง (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2564) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ที่พบในการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถมองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนำศักยภาพของเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุศรา ปุณริบูรณ์ ที่ได้ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร สามารถเชื่อมโยงแนวคิดเชิงนวัตกรรมเข้ากับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และใช้ความคิดเชิงบูรณาการในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563) องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวที่พบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด กลยุทธ์ และรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ ที่ได้ระบุว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเอื้อต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความพร้อมในการทดลองแนวทางใหม่ (จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565) องค์ประกอบด้านความสามารถทางปัญญาที่พบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับ รัษฎากร อัครจันทร์ ซึ่งระบุว่า ความสามารถทางปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม การคิดอย่างยืดหยุ่น และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน ผู้นำที่มีระดับความสามารถทางปัญญาสูงจะสามารถสร้างและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ (รัษฎากร อัครจันทร์, 2560) องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมที่พบในการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yoldas, C. & Yıldırım, R. ที่ได้ระบุว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร โดยเฉพาะทีมที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีเป้าหมายร่วมกันจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Yoldas, C. & Yıldırım, R., 2023)

การวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทไทยมีความพิเศษที่ต้องพิจารณาปัจจัยทางวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำเร็จ คำโมงที่ได้ระบุว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทไทยควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์การเชิงบวก การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและสังคมของไทย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยยกระดับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยต่างประเทศพบว่า องค์ประกอบหลักมีความคล้ายคลึงกันในด้านวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม แต่ผลการศึกษานี้เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรม ความเคารพลำดับชั้น และการสร้างความร่วมมือในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของสังคมไทยที่แตกต่างจากบริบทตะวันตกที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระและการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลมากกว่า (สำเร็จ คำโมง, 2565)

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด ได้แก่ การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร จำนวน 12 แหล่ง และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมมุมมองที่หลากหลาย นอกจากนี้ การศึกษายังไม่ได้ตรวจสอบโมเดลเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทำให้ยังไม่สามารถยืนยันความสอดคล้องขององค์ประกอบในเชิงสถิติขั้นสูงได้

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายจำนวนแหล่งข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญให้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัดและทดสอบโมเดลองค์ ประกอบด้วย เทคนิคทางสถิติขั้นสูง เช่น CFA หรือ Structural Equation Modeling (SEM) นอกจากนี้ ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนชนบท หรือภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

กรอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่สังเคราะห์และยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ 25 ข้อ ที่นำไปใช้พัฒนา/สร้างเครื่องมือได้โดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรมี เพราะจะช่วยให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียน เกิดการพัฒนามีศักยภาพในการประยุกต์ใช้ สรุปได้ตามภาพประกอบต่อไปนี้

ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ความสามารถทางปัญญา และ 5) การทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สังเคราะห์ ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในหลายด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยบูรณาการองค์ประกอบดังกล่าวในกระบวนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ นอกจากนี้ ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายเขตพื้นที่การศึกษา หรือหลายจังหวัด เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น บริบทสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และรูปแบบการบริหาร ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1,(3), 33-44.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนวัฒน์ ฉิมกูล และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัชติภาคย์, 17(54), 280-297.

นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้.วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1738-1754.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัษฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ใน ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำเร็จ คำโมง. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 6(2), 518-528.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2563). การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัยรีน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Yoldas, C. & Yıldırım, R. (2023). The relationship between intellectual thinking tendencies and creative leadership of primary school administrators. International Journal of Education and Literacy Studies, 11(3), 294-305.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 92-100

บทความวิจัย

บทบาททางการเมืองของสถาบันตุลาการในประเทศไทย: ศึกษาศาลรัฐธรรมนูญ ระหว่างปี พ.ศ. 2540-2568*

THE POLITICAL ROLE OF THE JUDICIAL INSTITUTION IN THAILAND: A STUDY OF THE CONSTITUTIONAL COURT FROM 1997 TO 2025

กฤติทัต ฉายไสว*, อลงกรณ์ อรรคแสง
Kriditat Chaisawai*, Alongkorn Akkasang
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม ประเทศไทย
College of Politics and Governance, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand
*Corresponding author E-mail: kriditat@gmail.com
*Tel: 083-242-6944

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์บทบาททางการเมืองของสถาบันตุลาการในประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2540 จนถึง พ.ศ. 2568 โดยใช้ศาลรัฐธรรมนูญเป็นกรณีศึกษาเพื่ออธิบายพลวัตที่ทำให้ข้อขัดแย้งทางการเมืองถูกถ่ายโอนจากเวทีรัฐสภา การเลือกตั้ง และพื้นที่สาธารณะ ไปสู่พื้นที่ของศาลหรือกระบวนการยุติธรรม โดยอาศัยกรอบแนวคิดตุลาการภิวัตน์ หลักนิติธรรม การพิจารณาทบทวนโดยตุลาการ และสถาบันนิยม เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายรัฐธรรมนูญและอำนาจรัฐ โดยเชื่อมโยงกับข้อถกเถียงเรื่อง “รัฐเร้นลึก” และ “นิติสงคราม” ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ อาศัยการศึกษาเอกสารและการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงตีความจากคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญและเอกสารทางการเมืองสำคัญ โดยผลการศึกษา พบว่า หลังวิกฤตการเมือง พ.ศ. 2549 และการรัฐประหารในประเทศไทย สถาบันตุลาการโดยเฉพาะศาลรัฐธรรมนูญ ได้พัฒนาบทบาททางการเมืองอย่างเด่นชัดผ่านคำวินิจฉัย ดังนี้ 1) ทำให้ผลพวงของการรัฐประหาร และการใช้อำนาจนอกรัฐธรรมนูญมีผลทางกฎหมาย 2) ถอดถอนนายกรัฐมนตรีและเร่งให้เกิดการจัดตั้งรัฐบาลหรือการจัดวางดุลอำนาจใหม่ 3) ยุบพรรคและตัดสิทธิทางการเมืองในลักษณะเชิงป้องกัน 4) กำกับกรอบการแก้รัฐธรรมนูญและนโยบายทางการเมืองและกฎหมาย และ 5) แทรกแซงกระบวนการเลือกตั้งผ่านการวินิจฉัยให้การเลือกตั้งเป็นโมฆะ การขยายบทบาทของศาลมีทั้งด้านที่ช่วยถ่วงดุลอำนาจ แต่ขณะเดียวกันก็ก่อความไม่แน่นอนของกฎหมาย ลดทอนความยึดโยงเชิงประชาธิปไตย และเสี่ยงต่อการกลายสภาพเป็นนิติอธรรม (rule by law) มากกว่าหลักนิติธรรมแบบบรรทัดฐาน จึงได้เสนอแนวทางปรับโครงสร้างการสรรหาตุลาการ เพิ่มกลไกการตรวจสอบคำวินิฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ และพัฒนาหลักนิติธรรมที่ยึดโยงกับประชาชน

คำสำคัญ: สถาบันตุลาการ, ศาลรัฐธรรมนูญ, ตุลาการภิวัตน์, หลักนิติธรรม, การเมืองไทย

Abstract

This research article aims to analyze the political role of the judicial institution in Thailand during the period from 1997 to 2025, using the Constitutional Court as a case study in order to

*Received January 9, 2026; Revised February 13, 2026; Accepted February 27, 2026

explain the dynamics through which political conflicts have been transferred from the arenas of parliament, elections, and public space to the arena of the courts or the judicial process. The analysis is based on the conceptual frameworks of the judicialization of politics, the rule of law, judicial review, and institutionalism, in order to examine the relationship between constitutional law and state power, while also linking the analysis to debates concerning the "deep state" and "lawfare". The research methodology is qualitative, relying on documentary research and interpretive content analysis of Constitutional Court decisions and important political documents. The findings indicate that, following the political crisis of 2006 and military coups in Thailand, the judicial institution particularly the Constitutional Court has developed a clearly pronounced political role through its decisions in the following respects: 1) Rendering the outcomes of coups d'état and the exercise of extra-constitutional power legally effective; 2) Removing prime ministers and accelerating the formation of governments or the reconfiguration of power; 3) dissolving political parties and imposing political disqualifications in a preventive manner; 4) Regulating the framework of constitutional amendment as well as political and legal policy; and 5) Intervening in the electoral process through decisions declaring elections void. The expansion of the role of the courts has both contributed to the balancing of power; however, at the same time, it has generated legal uncertainty, weakened democratic linkage, and posed the risk of transforming the legal order into rule by law rather than a normative rule of law. Therefore, this study proposes guidelines for reform, including the restructuring of the judicial appointment process, the enhancement of mechanisms for reviewing Constitutional Court decisions, and the development of the rule of law that is connected to the people.

Keywords: Judiciary, Constitutional Court, Judicialization of Politics, Rule of Law, Thai Politics

บทนำ

การสถาปนา "ศาลรัฐธรรมนูญ" ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มักถูกอธิบายในฐานะความพยายามสร้างกลไกพิทักษ์รัฐธรรมนูญและถ่วงดุลการใช้อำนาจของฝ่ายการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ดี เมื่อความขัดแย้งทางการเมืองทวีความเข้มข้นหลังวิกฤตปี พ.ศ. 2549 บทบาทของศาลและสถาบันตุลาการโดยรวมกลับขยายออกไปไกลกว่าการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญเชิงเทคนิค กลายเป็นพื้นที่ชี้ขาดผลแพ้ชนะทางการเมืองและกำหนดทิศทางการจัดวางอำนาจรัฐในเชิงโครงสร้าง ตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่สะท้อนความสำคัญของปัญหานี้ คือ 1) ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยให้ "การเลือกตั้งทั่วไปเป็นโมฆะ" ถึง 2 ครั้ง ได้แก่ คำวินิจฉัยที่ 9/2549 และ 5/2557 และ 2) ศาลมีบทบาทผ่านคำวินิจฉัย "ถอดถอน/ทำให้นายกรัฐมนตรีพ้นจากตำแหน่ง" อย่างน้อย 5 ครั้ง อีกทั้งศาลรัฐธรรมนูญยังมีคำวินิจฉัยที่ส่งผลให้ผู้นำฝ่ายบริหารพ้นตำแหน่งอีก เช่น กรณีวันที่ 14 สิงหาคม 2567 (คำวินิจฉัย 21/2567) และวันที่ 29 สิงหาคม 2568 (คำวินิจฉัย 17/2568) ซึ่งตอกย้ำว่าศาลรัฐธรรมนูญมิได้เป็นเพียง "ผู้ตรวจสอบเชิงเทคนิค" หากแต่เป็นตัวแสดงที่มีผลต่อเสถียรภาพรัฐบาลและความชอบธรรมของกระบวนการประชาธิปไตยโดยตรง ด้วยเหตุนี้ทำให้ปัญหาวิจัยจึงเป็นการอธิบายว่า ศาลใช้อำนาจนั้นอย่างไร และอำนาจดังกล่าวถูกทำให้ชอบธรรมในทางการเมืองและกฎหมายได้อย่างไร ภายใต้เงื่อนไขความไม่แน่นอนของระบอบและความขัดแย้งที่ทวีความเข้มข้นหลังวิกฤตการเมืองปี พ.ศ. 2549 ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถพิจารณาผ่านกรอบ "ตุลาการภิวัตน์" ซึ่งในงานวิชาการจำนวนมากชี้ว่า การเมืองถูกทำให้เป็นเรื่องศาล (judicialized)

ภายใต้กระแสอำนาจตุลาการที่ขยายตัวทั่วโลกพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ (Dressel, B., 2012); (Landfried, C., 2019) ขณะเดียวกัน งานศึกษาในประเทศไทยจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการขยายบทบาทของสถาบันตุลาการหรือศาล กับการเมืองแบบ "รัฐเร้นลึก/เครือข่ายชนชั้นนำ" และการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือทางการเมือง (Ginsburg, T. & Moustafa, T., 2008); (Mérieau, E., 2016); (McCargo, D. , 2014) อย่างไรก็ดี แม้งานศึกษาที่ผ่านมาจะชี้ให้เห็นบทบาทของฝ่ายตุลาการที่ส่งผลต่อการเมืองไทยและวิเคราะห์คำวินิจฉัยหลายฉบับ แต่ยังเน้นการอธิบายภายใต้กรอบ "รัฐเร้นลึก" จนทำให้ "ความเป็นสถาบัน" ของฝ่ายตุลาการเอง (ทั้งโครงสร้างที่เป็นทางการและโครงสร้างที่ไม่ปรากฏ เช่น บรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยม) ยังไม่ได้ถูกวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ปัญหาสำคัญจึงไม่ใช่เพียงว่า "ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจมากหรือไม่" แต่คือ การทำความเข้าใจว่า สถาบันตุลาการในฐานะสถาบันทางการเมือง (political institution) ทำหน้าที่ผลิตและตีความความชอบธรรมอย่างไรในช่วงความไม่แน่นอนของระบอบ การศึกษาระดับสถาบันจำเป็นต้องพิจารณาทั้ง 1) โครงสร้างอำนาจตามรัฐธรรมนูญ 2) เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์และบริบทความขัดแย้ง 3) รูปแบบการให้เหตุผลทางกฎหมายของตุลาการ และ 4) ผลลัพธ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นจริงจากคำวินิจฉัย ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ว่า เมื่อศาลมีบทบาทเป็น "ผู้มีสิทธิยับยั้ง" (veto player) และเป็นผู้ชี้ขาดข้อขัดแย้งเชิงระบอบ ย่อมส่งผลต่อดุลอำนาจระหว่างสถาบันทางการเมือง การจัดรูปของระบบพรรคการเมือง และคุณภาพของหลักนิติธรรม (Gibson, J.L., 2009); (Tamanaha, B. Z., 2004); (Whittington, K. E., 2007)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาททางการเมืองของศาลรัฐธรรมนูญในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการศึกษาเอกสาร (documentary research) และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงตีความ (interpretive content analysis) ของเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสถาบันตุลาการไทยในช่วง พ.ศ. 2540 - 2568 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีความเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันอย่างลึกซึ้ง อันสะท้อนให้เห็นการตีความกฎหมายผ่านกรอบความมั่นคงของรัฐ สถาบันหลักของประเทศ และการจำกัดขอบเขตของพรรคการเมืองในฐานะตัวแสดงทางการเมือง ฐานข้อมูลหลัก ประกอบด้วย

1. รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540, รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560
2. คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่มีนัยสำคัญทางการเมือง เช่น คดีรับรองผลพวงรัฐประหาร คดีถอดถอนนายกรัฐมนตรี คดียุบพรรค และคดีจำกัดการแก้รัฐธรรมนูญ/นโยบายกฎหมาย
3. เอกสารทางการเมืองและสังคมที่ถูกใช้อ้างอิงเพื่อให้เห็นบริบทของคำวินิจฉัย รวมทั้งงานวิชาการที่อภิปรายแนวคิดตุลาการภิวัตน์ หลักนิติธรรม และรัฐเร้นลึก

กระบวนการวิเคราะห์ใช้กรอบ 3 ระดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง (structural analysis) เพื่อมองความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่าง ศาลรัฐธรรมนูญ องค์กรอิสระ รัฐสภา และรัฐบาล ภายใต้การเปลี่ยนผ่านรัฐธรรมนูญ 2) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อจำแนกประเด็น ข้อกฎหมาย และผลลัพธ์ทางการเมืองของคำวินิจฉัย และ 3) การวิเคราะห์เชิงตีความ (interpretive analysis) เพื่อวิเคราะห์ตรรกะการให้เหตุผลของศาล ทั้งในมิติภาษากฎหมาย บรรทัดฐานที่ศาลเลือกใช้ และการขยายความจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม กรอบดังกล่าวทำให้สามารถจัดวางคำวินิจฉัยเป็นชุดกรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ และสังเคราะห์เป็น "รูปแบบบทบาททางการเมือง" ที่มีความต่อเนื่องตลอดช่วงเวลา

ผลการวิจัย

ปรากฏการณ์บทบาททางการเมืองของฝ่ายตุลาการปรากฏเด่นชัดยิ่งขึ้นภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นหมุดหมายสำคัญที่นำไปสู่การจัดตั้งศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบความสอดคล้องของการใช้อำนาจนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ การมีอยู่ขององค์กรตุลาการเฉพาะทางเช่นนี้ทำให้ตุลาการมีอำนาจเพิ่มขึ้นทั้งในมิติการตรวจสอบถ่วงดุล และในมิติการตัดสินความขัดแย้งทางการเมืองภายใต้กรอบความชอบด้วยกฎหมาย ความชอบธรรม และหลักนิติธรรม ผลที่ตามมาคือ คำวินิจฉัยหรือคำพิพากษาของศาลกลายเป็นตัวแปรที่สามารถทำให้โครงสร้างอำนาจทางการเมืองเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เมื่อศาลมีอำนาจชี้ชะตาการดำรงอยู่ของรัฐบาล พรรคการเมือง หรือสถานะของนักการเมือง การเมืองจึงถูก “ทำให้เป็นเรื่องของกระบวนการยุติธรรม” ในระดับที่สูงขึ้น และบทบาทของสถาบันตุลาการจึงไม่อาจแยกออกจากสนามการเมืองได้โดยสิ้นเชิง แม้บทบาทบทบาทของศาลรัฐธรรมนูญจะเริ่มเด่นชัดในยุคหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 แต่หากพิจารณาในเชิงประวัติศาสตร์ บทบาทและสถานะของตุลาการไทยได้สะสมมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ที่มีการจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมและระบบศาลสถิตยุติธรรม การจัดระเบียบดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญคือ การรวมศูนย์กระบวนการพิจารณาคดีเข้าสู่ส่วนกลาง และเสริมภาพลักษณ์ของประเทศให้ทัดเทียมนานาอารยประเทศในฐานะรัฐที่มีระบบกฎหมายและสถาบันยุติธรรมแบบทันสมัย ในมิติความชอบธรรม สถาบันตุลาการจึงถูกมองว่าเป็นกลไกที่สะท้อนความเป็น “ศิวิไลซ์” และได้รับการยอมรับในฐานะสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันทางการเมืองอื่น ๆ ภาพลักษณ์นี้มีส่วนสำคัญต่อการสร้างพื้นที่ให้ตุลาการมีบทบาทต่อสาธารณะมากขึ้น และช่วยอธิบายได้ว่าทำไมคำตัดสินของศาลจึงถูกให้คุณค่าทางสังคมและการเมืองในระดับสูง

ผลการศึกษาพบว่า “สถาบันตุลาการไทย” มิได้ดำรงอยู่ในฐานะกลไกยุติธรรมที่แยกขาดจากการเมือง หากมีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ที่ทำให้ ศาลมีความเป็นสถาบัน (institutionalization) สูง ทั้งด้านความชอบธรรมเชิงคุณค่า และความสัมพันธ์กับรัฐแบบรวมศูนย์ เมื่อเข้าสู่ยุครัฐธรรมนูญนิยมหลัง พ.ศ. 2540 อำนาจการพิจารณาทบทวนโดยตุลาการ (judicial review) และการจัดตั้งองค์กรอิสระเปิดพื้นที่ให้ตุลาการ เข้ามาอยู่ในสมการของการถ่วงดุลอำนาจมากขึ้น ขณะเดียวกัน วิกฤตการเมืองหลังปี พ.ศ. 2549 ทำให้ความขัดแย้งที่ควรถูกแก้ผ่านกลไกตัวแทนและการเลือกตั้ง ถูกดึงเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอย่างเข้มข้น จนเกิดการใช้กฎหมายและศาลเป็นสนามต่อสู้ทางการเมือง

ในเชิงสถาบัน ศาลรัฐธรรมนูญถูกออกแบบให้มีอำนาจตรวจสอบอย่างกว้างขวาง ทั้งการวินิจฉัยความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย การยุบพรรค การวินิจฉัยสถานะของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และการวินิจฉัยการกระทำที่เข้าข่ายล้มล้างการปกครอง เมื่อประกอบกับกลไกการสรรหาตุลาการที่สัมพันธ์กับสถาบันทางการเมืองอื่น ทำให้ศาลรัฐธรรมนูญมีสถานะเป็น ‘ผู้ชี้ขาด’ (arbiter) ที่สามารถกำหนดเงื่อนไขและผลลัพธ์ของการแข่งขันทางการเมืองได้โดยตรง

จากการการวิเคราะห์ยืนยันสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ศาลรัฐธรรมนูญไทยมีบทบาททางการเมืองสูงขึ้นอย่างเป็นระบบภายใต้บริบทความขัดแย้งทางการเมืองหลังปี 2549 ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของระบบพรรคการเมือง ดุลอำนาจรัฐ และหลักนิติธรรม โดยมีรูปแบบบทบาททางการเมืองของศาลรัฐธรรมนูญที่สัมพันธ์โดยตรงกับการจัดวางดุลอำนาจและผลลัพธ์ทางการเมืองออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การทำให้ผลพวงรัฐประหารมีผลทางกฎหมายและการลดการตรวจสอบอำนาจนอกรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยในคดีการยุบพรรคการเมืองหลังการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2549 (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 3 - 5/2550) และคดีความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของประกาศคณะรัฐประหาร ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรตรวจสอบพิเศษ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 5/2551) สะท้อนแนววินิจฉัยที่ทำให้ “ประกาศ/คำสั่งคณะรัฐประหาร” ถูกยอมรับให้เป็นฐาน

ทางกฎหมายในระบอบปกติผ่านตรรกะความต่อเนื่องของรัฐและการบังคับใช้ทั่วไป แนวทางดังกล่าวมีผลทางสถาบัน คือ สร้างสะพานเชื่อมจากอำนาจนอกรัฐธรรมนูญสู่ความชอบด้วยกฎหมายในระบบปกติ

ต่อมา แนววินิจฉัยในคดีที่เกี่ยวกับสถานะและความรับผิดของผู้ใช้อำนาจในช่วงรัฐประหาร เช่น คดีหัวหน้า คสช. มิใช่ "เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ" (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 11/2562) และคดีบ้านพักสวัสดิการกองทัพบก (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 29/2563) ตอกย้ำรูปแบบการใช้อำนาจตุลาการที่ลดความเสี่ยงทางกฎหมายของผู้ใช้อำนาจนอกรัฐธรรมนูญในยามเปลี่ยนผ่าน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดรัฐเร้นลึกที่ชี้ถึงการจัดวางอำนาจของเครือข่ายรัฐและชนชั้นนำผ่านกลไกกฎหมายและสถาบัน

2. การถอดถอนนายกรัฐมนตรีและการจัดวางดุลอำนาจฝ่ายบริหาร

ศาลรัฐธรรมนูญมีบทบาทชี้ขาดความเป็น-ความตายทางการเมืองของฝ่ายบริหารผ่านคำวินิจฉัยถอดถอนนายกรัฐมนตรีอย่างน้อย 5 ครั้ง ในช่วงเวลาศึกษา โดยปรากฏรูปแบบการขยายการตีความจากเกณฑ์เชิงรูปธรรมไปสู่นามธรรมมากขึ้น

ตัวอย่างเชิงรูปธรรม คือ คดีถอดถอนนายกรัฐมนตรีจากการเป็นพิธีกรรายการโทรทัศน์ ซึ่งศาลตีความคำว่า "ลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ" อย่างกว้างจนทำให้การประกอบกิจกรรมดังกล่าวเข้าข่ายต้องห้าม (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 12-13/2551) ต่อมาคดีถอดถอนนายกรัฐมนตรีจากกรณีโยกย้ายข้าราชการระดับสูง (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 9/2557) ขยายสนามของการตรวจสอบจากการกระทำเชิงนโยบายไปสู่ข้อกล่าวหาว่าผู้บริหารใช้อำนาจโดยมิชอบ

ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 บทบาทดังกล่าวขยับเข้าสู่การใช้ถ้อยคำนามธรรมที่คลุมเครือมากขึ้น โดยเฉพาะ "มาตรฐานจริยธรรม" เช่น คดีนายกรัฐมนตรีเสนอแต่งตั้งรัฐมนตรีที่ "รู้หรือควรรู้" ว่ามีลักษณะต้องห้าม จนนำไปสู่การพ้นจากตำแหน่ง (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 21/2567) และคดีถอดถอนนายกรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2568 (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 17/2568) แนววินิจฉัยเช่นนี้ทำให้เส้นแบ่งระหว่างความรับผิดเชิงจริยธรรมกับความผิดทางกฎหมายพร่าเลือน และเปิดช่องให้ศาลมีดุลพินิจสูงต่อเสถียรภาพของรัฐบาล

3. การกำกับพรรคการเมืองผ่านการยุบพรรคและตัดสิทธิทางการเมือง

ในมิติพรรคการเมือง ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจ "ตัดตอน" การแข่งขันทางการเมืองผ่านมาตรการยุบพรรคและตัดสิทธิกรรมการบริหารพรรค ซึ่งเป็นมาตรการขั้นสูงสุดที่ส่งผลต่อสิทธิทางการเมืองของพลเมืองจำนวนมากพร้อมกัน โดยมีคำวินิจฉัยที่สำคัญ เช่น การยุบพรรคพลังประชาชน (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 20/2551) วางแนวคิดว่าการยุบพรรคการเมืองเป็นผลตามบทบัญญัติ จึงแทบไม่เปิดพื้นที่ให้พิจารณาหลักสัดส่วนหรือความรับผิดเฉพาะตัว ซึ่งต่อมาศาลได้ใช้ตรรกะเชิงป้องกันมากขึ้น เช่น คดียุบพรรคไทยรักษาชาติ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 3/2562) ที่ขยายความ "ปฏิปักษ์ต่อการปกครอง" โดยอิงประเพณีการปกครอง และคดียุบพรรคอนาคตใหม่ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 5/2563) ที่ตีความรูปแบบธุรกรรมทางการเงินให้เข้าข่ายการได้มาซึ่งประโยชน์อื่นใด ก่อนนำไปสู่โทษยุบพรรค รวมถึงคดียุบพรรคก้าวไกล (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 20/2567) ซึ่งสะท้อนการยกระดับการควบคุมพรรคการเมืองในฐานะ "ความเสี่ยง" ต่อระบอบมากกว่าการประเมินผลเสียหายจริง แนวโน้มนี้สัมพันธ์กับการใช้กฎหมายเป็นอาวุธทางการเมืองที่เรียกว่านิติสงคราม (lawfare) ที่ทำให้การต่อสู้ในสนามเลือกตั้งถูกแทนที่ด้วยการต่อสู้ในสนามของศาลและกฎหมาย

4. การกำกับการแก้รัฐธรรมนูญและเพดานนโยบายทางการเมืองและกฎหมาย

อีกบทบาทสำคัญ คือ การที่ศาลรัฐธรรมนูญค่อย ๆ ขยายอำนาจไปสู่การกำกับ "การแก้รัฐธรรมนูญ" และ "เนื้อหานโยบายทางการเมืองและกฎหมาย" ล่วงหน้า ซึ่งเดิมเป็นพื้นที่อำนาจของรัฐสภา เช่น คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 15-18/2556 ถูกใช้เป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้การแก้ไขที่มาของวุฒิสภาถูกปิดทางผ่านการยกหลักการบางประการขึ้นเป็นข้อห้ามกึ่งถาวร ขณะที่คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 19/2564 และคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ 3/2567 ใช้อำนาจตามบทบัญญัติเรื่องการล้มล้างการปกครองสั่ง “เลิกกระทำ” ต่อกิจกรรมทางการเมือง และการผลักดันนโยบายกฎหมายบางเรื่อง โดยเฉพาะประเด็นการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 112 ซึ่งผลเชิงโครงสร้างคือศาลขยับจากบทบาทผู้พิทักษ์รัฐธรรมนูญ (guardian) ไปสู่ผู้กำหนดสาระของระบอบหรือผู้คุมเพดานนโยบาย (constitutional/policy gatekeeper) ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้ฝ่ายการเมืองเกิดการ “เซ็นเซอร์ตนเอง” และทำให้การถกเถียงเชิงนโยบายภายใต้รัฐสภาถูกจำกัด

5. การแทรกแซงกระบวนการเลือกตั้งและความชอบธรรมของผลการเลือกตั้ง

ในมิติการเลือกตั้ง ศาลรัฐธรรมนูญสามารถแทรกแซงผลลัพธ์ของกระบวนการประชาธิปไตยได้โดยตรงผ่านการวินิจฉัยให้การเลือกตั้งเป็นโมฆะ ตัวอย่างคือคำวินิจฉัยที่ทำให้การเลือกตั้งทั่วไป เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2549 เป็นโมฆะ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 9/2549) และคำวินิจฉัยที่ทำให้การเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 เป็นโมฆะ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 5/2557) ซึ่งสะท้อนว่า “ผู้ตัดสินกติกา” สามารถเปลี่ยนเส้นทางของการเปลี่ยนผ่านอำนาจได้ แม้จะอ้างเหตุผลเชิงกฎหมายและความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ว่า การเมืองไทยหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มีการเปิดพื้นที่ให้ตุลาการมีบทบาททางการเมืองภายใต้วาทกรรม “ธรรมาภิบาล” ที่ถูกใช้หนุนการจัดตั้งศาลรัฐธรรมนูญ และบทบาทเชิงรุกของฝ่ายตุลาการได้ปรากฏเด่นชันยิ่งขึ้นภายหลังวิกฤตการณ์ทางการเมืองปี 2549 จนถึงปัจจุบัน สถาบันตุลาการไทยโดยเฉพาะศาลรัฐธรรมนูญ ได้แปรสภาพจากกลไกตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญเชิงเทคนิค ไปสู่ “ตัวแสดงทางการเมือง” ที่สามารถกำหนดทิศทางของระบอบผ่านคำวินิจฉัยในประเด็นศูนย์กลางของการเมือง ได้แก่ อำนาจรัฐประหาร ความอยู่รอดของรัฐบาล โครงสร้างพรรคการเมือง การแก้รัฐธรรมนูญ เพดานนโยบายทางการเมืองและกฎหมาย และความชอบธรรมของการเลือกตั้ง รูปแบบดังกล่าวเป็นแกนกลางของตุลาการภิวัตน์ในบริบทไทย และทำให้การเมืองจำนวนมากถูก “ย้ายสนาม” ไปสู่พื้นที่ของศาลและกฎหมายอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า การขยายอำนาจตุลาการอาจเกิดได้ทั้งในฐานะกลไกค้ำจุนสิทธิและประชาธิปไตย หรือในฐานะกลไกค้ำยันระบอบอำนาจนิยมผ่าน “นิติธรรม (rule by law)” ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างอำนาจการพิจารณาทบทวนโดยตุลาการ (judicial review) ที่เข้มแข็ง และการต่อสู้เชิงอำนาจที่ทำให้กฎหมายกลายเป็นเครื่องมือทางการเมือง (lawfare) ภายใต้ข้อถกเถียงเรื่องรัฐเร้นลึก จึงทำให้การขยายบทบาทของศาลรัฐธรรมนูญแสดงออกผ่าน “ชุดบทบาท” ที่มีนัยทางการเมืองสูง ได้แก่ การทำให้ผลพวงรัฐประหารมีผลทางกฎหมาย การถอดถอนผู้นำฝ่ายบริหาร การยุบพรรคและตัดสิทธิในลักษณะเชิงป้องกัน การกำกับเพดานการแก้รัฐธรรมนูญหรือนโยบายทางการเมืองและกฎหมาย และการแทรกแซงความชอบธรรมของการเลือกตั้ง กรณีของประเทศไทยไทยชี้ให้เห็นว่า เมื่อสนามการเมืองเผชิญวิกฤตซ้ำซ้อนและการรัฐประหารเป็นวัฏจักร ศาลรัฐธรรมนูญมีแนวโน้มถูกดึงให้ทำหน้าที่ผลิตความชอบธรรมให้กับการจัดวางอำนาจใหม่ มากกว่าทำหน้าที่จำกัดอำนาจตามหลักนิติธรรม

เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อหลักนิติธรรม ปัญหาสำคัญมิใช่เพียงผลลัพธ์ที่ศาลตัดสิน แต่รวมถึงรูปแบบการให้เหตุผลและระดับความคาดหมายได้ของกฎหมาย เพราะเป็นเงื่อนไขหลักของนิติธรรมแบบบรรทัดฐาน (Tamanaha, B. Z., 2004) เมื่อศาลขยายการตีความจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม เช่น การใช้มาตรฐานจริยธรรมที่คลุมเครือ หรือการใช้ตรรกะเชิงป้องกันเพื่อยุบพรรค ย่อมทำให้หลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักสัดส่วน และหลักความรับผิดเฉพาะตัวถูกสั่นคลอน ข้อสังเกตนี้สอดคล้องกรอบนิติธรรม (Rule by law) ที่ชี้ว่าศาลและกฎหมายอาจทำหน้าที่ผลิตความชอบธรรมให้ระบอบอำนาจนิยม มากกว่าจะจำกัดอำนาจรัฐ (Ginsburg, T. & Moustafa, T., 2008) และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับการวิพากษ์ว่าระบบนิติรัฐแบบไทยอาจพัฒนาไปสู่ “นิติรัฐ

อภิสิทธิ์/ราชนิติธรรม” ที่กฎหมายถูกใช้เพื่อรักษาระเบียบ และลำดับชั้นทางอำนาจมากกว่าคุ้มครองสิทธิและการตรวจสอบได้ (ธงชัย วินิจจะกูล, 2563); (ปิยบุตร แสงกนกกุล, 2560) สำหรับงานศึกษาก่อนหน้า เช่น McCargo และ Mérieau ได้ช่วยยืนยันภาพใหญ่เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการขยายบทบาทของศาลกับโครงสร้างอำนาจ/เครือข่ายชนชั้นนำ (รัฐเร้นลึก) ขณะที่งานวิจัยฉบับนี้ได้มีการต่อยอด โดยขยายช่วงเวลาศึกษาถึง 2568 และชี้ “แนวโน้มเชิงเหตุผล” ที่เด่นขึ้นในระยะหลัง โดยเฉพาะการขยับจากการตีความเชิงเทคนิคไปสู่เกณฑ์นามธรรมมากขึ้นในบางคดีการเมืองสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหมายได้ของกฎหมายและความเสี่ยงของนิติธรรม (Rule by law) ในทางปฏิบัติ

ในมิติประชาธิปไตย การที่ศาลทำหน้าที่เป็นผู้มีสิทธิยับยั้งเหนือการเมืองตัวแทน ทำให้แนวคิด “อำนาจสูงสุดของศาล” (judicial supremacy) ขยายตัวโดยปริยาย (Whittington, K. E., 2007) ขณะที่ข้อเสนอเชิงทฤษฎีบางส่วนชี้ว่า การออกแบบให้ศาลมีอำนาจลอดลง แต่ให้สิทธิประชาชนมากขึ้น อาจช่วยลดแรงเสียดทานระหว่างการคุ้มครองสิทธิกับหลักการตัวแทน (Tushnet, M., 2009) หรืออย่างน้อยที่สุด การวางหลักคิดแบบวาทกรรมที่ให้ความสำคัญกับการให้เหตุผลที่สาธารณะโต้แย้งได้ อาจเพิ่มความชอบธรรมของการใช้อำนาจตุลาการ (Baxter, H., 2011) เมื่อเชื่อมกับบริบทไทย การยกระดับความโปร่งใสของเหตุผลและการยึดหลักสัดส่วนจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการทำให้ศาลเป็นผู้พิทักษ์รัฐธรรมนูญ โดยไม่กลายเป็นผู้กำหนดการเมืองแทนประชาชน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า สถาบันตุลาการในประเทศไทยมิได้ทำหน้าที่เพียงการพิจารณาพิพากษาคดีตามกฎหมายอย่างเป็นกลางเท่านั้น หากยังเป็นสถาบันที่มีน้ำหนักต่อพลวัตทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในฐานะผู้ชี้ขาดข้อขัดแย้งทางการเมือง และในฐานะกลไกที่ส่งผลต่อทิศทางของอำนาจรัฐผ่านคำวินิจฉัยหรือคำพิพากษาในคดีที่มีผลสะเทือนระดับชาติ เช่น การถอดถอนผู้นำรัฐบาล การยุบพรรคการเมือง หรือการตัดสิทธิ์ทางการเมืองของบุคคลสำคัญ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ “การตัดสินของศาล” มิได้จำกัดอยู่ในห้องพิจารณาคดีหรือสนามทางกฎหมายเท่านั้น แต่เชื่อมต่อโดยตรงกับการจัดวางดุลอำนาจระหว่างกลุ่มการเมืองและสถาบันทางการเมืองต่าง ๆ อย่างไรก็ดี แม้สถาบันตุลาการจะถูกจัดวางให้มีความเป็นอิสระตามหลักการและตามสถานะในรัฐธรรมนูญ แต่ในทางปฏิบัติ ความเป็นอิสระดังกล่าวยังเผชิญข้อจำกัดจากการแทรกแซงของอำนาจอื่น ๆ ทั้งในเชิงโครงสร้างของระบบ และในระดับปัจเจกบุคคล เมื่อมีเงื่อนไขการแทรกแซงเช่นนี้ บทบาทของตุลาการในเวทีการเมืองยิ่งทวีความกำกวม เพราะตุลาการอาจไม่ได้อยู่ในสถานะ “ผู้บังคับใช้กฎหมาย” เท่านั้น แต่มีแนวโน้มถูกมองว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อทิศทางการเมืองด้วย ภายใต้บริบทดังกล่าว การใช้อำนาจตุลาการอาจปรากฏได้ทั้งในลักษณะเชิงรุกและเชิงรับ ลักษณะเชิงรุก (judicial activism) สะท้อนการใช้อำนาจศาลอย่างแข็งขันในคดีการเมืองสำคัญ เช่น การยุบพรรคหรือการถอดถอนผู้นำฝ่ายบริหาร แม้จะอ้างอิงกรอบกฎหมาย แต่ก็อาจนำไปสู่ข้อสงสัยว่าการตัดสินนั้นปลอดจากแรงกดดันทางสังคมและการเมืองเพียงใด ขณะเดียวกัน ลักษณะเชิงรับ (judicial passivism) หมายถึง การที่ตุลาการไม่ใช้บทบาทตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเต็มที่ในสถานการณ์ที่อำนาจรัฐถูกตั้งคำถาม เช่น การให้ความชอบธรรมแก่คณะรัฐประหาร หรือการไม่ทบทวนการใช้อำนาจในห้วงวิกฤติ ซึ่งก็อาจสะท้อนข้อจำกัดด้านความเป็นอิสระในอีกรูปแบบหนึ่ง กล่าวได้ว่า ทั้งการใช้อำนาจแบบเชิงรุกและเชิงรับต่างสัมพันธ์กับบริบททางการเมืองและข้อจำกัดด้านความเป็นอิสระของสถาบันตุลาการ โดยมีผลร่วมกันคือทำให้สถาบันตุลาการหรือศาลไม่ได้ดำรงอยู่ในฐานะกลไกยุติธรรมที่แยกจากการเมืองอย่างเด็ดขาด แต่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างอำนาจที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการเมืองต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อเพิ่มความชอบธรรมและความไว้วางใจต่อสถาบันตุลาการพร้อมทั้งลดความเสี่ยงของการใช้กระบวนการยุติธรรมเป็นเครื่องมือทางการเมือง จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 4 ประการ ดังนี้ 1) ยกระดับกระบวนการคัดเลือกตุลาการให้โปร่งใสและมีความหลากหลายทางแนวคิด ควรปรับปรุง

วิธีการสรรหาให้เปิดเผยข้อมูล ตรวจสอบได้ และสะท้อนความหลากหลายของภูมิหลังและมุมมอง เพื่อให้การตีความและการตัดสินมีความเชื่อมโยงกับเจตจำนงสาธารณะ เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับประชาธิปไตยมากขึ้น แนวทางเช่นนี้ยังช่วยลดความกังวลต่ออคติทางการเมือง และบรรเทาปัญหาการผูกขาดโดยกลุ่มชนชั้นนำหรือระบบอุปถัมภ์ 2) พัฒนากลไกตรวจสอบคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่เป็นอิสระจากองค์กรตุลาการเอง เมื่อคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญส่งผลโดยตรงต่อสิทธิของประชาชนและโครงสร้างทางการเมือง การไม่มีระบบตรวจสอบถ่วงดุลที่เพียงพออาจเปิดช่องให้เกิดการใช้กฎหมายเพื่อเป้าประสงค์ทางการเมืองได้ จึงควรมีกลไกภายนอกที่ออกแบบอย่างระมัดระวัง เช่น คณะกรรมการอิสระ หรือการให้รัฐสภามีบทบาทตรวจสอบภายใต้หลักเกณฑ์เฉพาะ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเป็นอิสระกับความรับผิดรับชอบ 3) ปรับวัฒนธรรมทางกฎหมายให้สอดรับหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชน จากการวิจัยพบแนวโน้มว่าสถาบันตุลาการไทยอาจยึดถือคุณค่าดั้งเดิมหรือขนบมากกว่าหลักนิติธรรมในความหมายแบบเสรีประชาธิปไตย จึงควรขับเคลื่อนการปรับวิธีคิดของผู้พิพากษาและนักกฎหมายผ่านการอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการปรับหลักสูตรการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล4) ส่งเสริมการรู้เท่าทันกฎหมายของประชาชนเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับรัฐ การยกระดับการรู้เท่าทันกฎหมาย (legal literacy) เป็นฐานสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการยุติธรรม สิทธิและเสรีภาพของตน รวมทั้งสามารถติดตามตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้สามารถทำได้ผ่านระบบการศึกษา กิจกรรมอบรมภาคประชาชน และสื่อสาธารณะที่เข้าถึงคนทั่วไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง บทบาททางการเมืองของสถาบันตุลาการในประเทศไทย : ศึกษาศาลรัฐธรรมนูญ ระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2568

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย วินิจจะกูล. (2563). นิติรัฐอภิสิทธิ์ และ ราชนิติธรรม: ประวัติศาสตร์ภูมิปัญญาของ Rule by Law แบบไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยบุตร แสงกนกกุล. (2560). ศาลรัฐประหาร: ตุลาการ ระบอบเผด็จการ และนิติรัฐประหาร. นนทบุรี: ฟ้าเดียวกัน.

Baxter, H. (2011). Habermas: The discourse theory of law and democracy. Stanford: Stanford University Press.

Dressel, B. (2012). The judicialization of politics in Asia. Oxon: Routledge.

Gibson, J. L. (2009). Judicial Institutions. In Sarah A. Binder, R. A. W. Rhodes, and Bert A. Rockman (eds.) The Oxford Handbook of Political Institutions (pp. 514-534). Oxford: Oxford University Press.

Ginsburg, T. & Moustafa, T. (2008). Rule by law: The politics of courts in authoritarian regimes. Cambridge: Cambridge University Press.

Landfried, C. (2019). Judicial power: How constitutional courts affect political transformations. Cambridge: Cambridge University Press.

McCargo, D. (2014). Competing notions of judicialization in Thailand. Contemporary Southeast Asia, 36(3), 417-441.

Mérieau, E. (2016). Thailand's Deep State, Royal Power and the Constitutional Court (1997-2015). Journal of Contemporary Asia, 46(3), 445-466. https://doi.org/10.1080/00472336.2016.1151917

Tamanaha, B. Z. (2004). On the rule of law: History, politics, theory. Cambridge: Cambridge University Press.

Tushnet, M. (2009). Weak courts, strong rights: Judicial review and social welfare rights in comparative constitutional law. New Jersey: Princeton University Press.

Whittington, K. E. (2007). Political foundations of judicial supremacy: The presidency, the Supreme Court, and constitutional leadership in U.S. history. Princeton: Princeton University Press.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 101-111

บทความวิจัย

การวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง ในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย*

A LINGUISTIC ANALYSIS OF DIRECT VIOLENCE IN PHAKINAI'S "HOME" NOVEL SERIES

ธฤต ศรีบัวบาน*, วัชรินทร์ แก่นจันทร์, เอื้อมพร ทิพย์เดช
Tharit Sribouban*, Vajrindra Kaencandra, Uamporn Thipdet
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา ประเทศไทย
School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao, Thailand
*Corresponding author E-mail: takep8336@gmail.com
*Tel: 090-746-8336

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเอกสารจากนวนนิยายชุด Home ของ ภาคินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด HOME ของภาคินัยทั้งสี่เล่ม โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีการใช้ภาษาด้านการใช้คำของชำนาญ รอดเหตุภัย และทฤษฎีความรุนแรงของ Johan Vincent Galtung เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้แต่งใช้กลวิธีการใช้ภาษาด้านการใช้คำที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 6 กลวิธี ได้แก่ 1) กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายตรงที่สื่อให้เห็นความรุนแรงทางตรงต่อร่างกาย ทรัพย์สิน ประทุษวาจา และการจำกัดเสรีภาพและการเหยียดหยาม 2) กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงด้วยการประทุษวาจา และเพศ 3) กลวิธีการใช้คำภาษาตลาดที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงด้วยการประทุษวาจา และเพศ 4) กลวิธีการใช้คำนามธรรมที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงด้วยการประทุษวาจา 5) กลวิธีการใช้คำสแลงที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงด้วยการประทุษวาจา 6) กลวิธีการใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงด้วยการประทุษวาจา จะเห็นได้ว่า การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย เป็นการใช้กลวิธีทางภาษาที่หลากหลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการตีแผ่และสะท้อนความรุนแรงทางตรงในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่พบนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทางสังคมปัจจุบันที่ยังแฝงไปด้วยความรุนแรงอย่างเห็นได้ชัด เช่น การฆาตกรรม การด่าทอ การคุกคามทางเพศ การทำลายข้าวของ หรือการทำร้ายร่างกาย โดยมีวรรณกรรมเป็นภาพสะท้อนของความรุนแรง

คำสำคัญ: ความรุนแรงทางตรง, คำที่มีความหมายโดยตรง, คำที่มีความหมายโดยนัย, นวนิยาย, ภาคินัย

Abstract

This research aimed to analyze the linguistic strategies used to convey direct violence in the four novels of Pakinai's "HOME" series. The study employed Chamnan Rodhetphai's conceptual framework on word-use strategies and Johan Vincent Galtung's theory of violence as the analytical

*Received February 8, 2026; Revised February 16, 2026; Accepted February 27, 2026

basis. The findings revealed that the author utilized six linguistic strategies to communicate direct violence: 1) Denotative Meaning Strategy, depicting direct violence against the body and property, as well as hate speech, restriction of freedom, and humiliation; 2) Connotative Meaning Strategy, reflecting direct violence through hate speech and sexual contexts; 3) Colloquialism Strategy, conveying direct violence through hate speech and sexual themes; 4) Abstract Word Strategy, illustrating direct violence via hate speech; 5) Slang Strategy, representing direct violence through hate speech; and 6) Vulgar or Profane Language Strategy, expressing direct violence through hate speech. The research indicates that Pakinai's "HOME" series does not merely present horror stories but employs diverse linguistic strategies as crucial tools to expose and concretely reflect various dimensions of direct violence. This allows readers to clearly perceive the suffering of the victims. Furthermore, the study demonstrates the relationship between word choice and violent behavior, focusing on two core aspects: word-use strategies and forms of violence.
Keywords: Direct Violence, Word-Use Strategies, Denotation, Connotation, Phakinai

บทนำ

ภาษาในฐานะพื้นฐานการสื่อสารและมรดกทางวัฒนธรรม ภาษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่มนุษย์ใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการระหว่างกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและอำนวยความสะดวกในการอยู่ร่วมกันในสังคม ภาษาไม่ได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันในสังคมเพียงอย่างเดียว ในด้านงานเขียนวรรณกรรม ภาษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน กล่าวคือ ภาษาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในมิติของการสร้างสรรค์งานวรรณกรรม โดยภาษาจะถูกยกระดับขึ้นเป็นกลวิธีทางภาษา หรือที่เรียกว่าลีลาการใช้ภาษา ซึ่งเป็นการเลือกสรรและเรียบเรียงภาษาอย่างประณีตเพื่อให้ผู้อ่านเกิดอารมณ์ความรู้สึกคล้อยตามและสร้างจินตภาพให้ชัดเจน ลีลาเหล่านี้ไม่เพียงแต่บ่งบอกถึงน้ำเสียงและอารมณ์ของตัวละครเท่านั้น แต่ยังเป็นสื่อกลางในการแสดงออกถึงความคิดและทัศนคติของผู้เขียนได้อย่างมีชั้นเชิง กลวิธีทางภาษาจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในงานเขียนทั้งประเภทสารคดีและบันเทิงคดี เช่น นวนิยายและเรื่องสั้น เพราะสามารถถ่ายทอดความคิดและเรื่องราวต่าง ๆ ของตัวละครได้อย่างมีพลัง ผ่านการนำเสนอที่เป็นเอกลักษณ์ทั้งการเลือกใช้คำ การใช้โวหารภาพพจน์ และการออกแบบรูปแบบของประโยคที่สละสลวย

ในงานวรรณกรรมนอกจากจะมีกลวิธีทางภาษาที่ช่วยให้งานเขียนมีลีลาที่สวยงามแล้ว วรรณกรรมในอีกมิติก็ยังแฝงไปด้วยความรุนแรงที่นำเสนอผ่านวรรณกรรมได้เช่นเดียวกัน โดยสะท้อนออกมาให้เห็นถึงสภาพสังคมโดยความรุนแรงที่เกิดขึ้นมาจากสภาพสังคมชายเป็นใหญ่โดยฝ่ายชายเป็นผู้กระทำ เช่น การถูกทำร้ายร่างกาย การด่าทอ หรือปัญหาการหย่าร้างที่ส่งผลให้ครอบครัวมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความรุนแรง (ภัสสิพร เพิ่มเสม, 2561) อีกทั้ง ความรุนแรงยังสะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงในสภาพสังคมในนวนิยายอาหรับ โดยสะท้อนผ่าน วัฒนธรรม ประเพณี และกฎหมาย ที่สังคมชายนับถือศาสนาอิสลาม โดยความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นมาจากฝีมืออำนาจชายเป็นใหญ่ (ญาณิกา แสนสุริวงค์, 2557)

ในปัจจุบันวรรณกรรมประเภทสยองขวัญได้รับความนิยมในกลุ่มนักอ่าน เนื่องจากวรรณกรรมประเภทมักมีโครงเรื่องที่ซับซ้อนและน่าค้นหา มีการบรรยายถึงฉาก บรรยากาศที่มุ่งเน้นให้เกิดอารมณ์สะเทือนใจ อีกทั้งยังแฝงไปด้วยความรุนแรงที่อยู่ในตัววรรณกรรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นภาพสะท้อนสังคมได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับงานเขียนของภาคินัย ที่มักแฝงความรุนแรงไว้ในตัวบทของวรรณกรรม เพื่อสื่อให้ผู้อ่านได้เห็นถึงต้นตอของการเกิดความรุนแรง การใช้ความรุนแรง หรือการโต้ตอบความรุนแรงด้วยความรุนแรง ซึ่งโดยส่วนใหญ่ทั่วไปในสังคม

ของมนุษย์ ความรุนแรงอาจปรากฏให้เห็นเชิงประจักษ์หรือถูกสอดแทรกไว้ในสื่อต่าง ๆ จากบทเพลง บทละครโทรทัศน์ หรือแม้แต่ปรากฏในวรรณกรรมเช่นกัน ความรุนแรงที่ปรากฏเหล่านี้ มนุษย์อาจได้รับความรุนแรงได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บางกรณีอาจเสพความรุนแรงอย่างไม่รู้ตัว เช่น การเสพจากวรรณกรรม หรือละครโทรทัศน์ เพราะผู้เขียนต้องการให้ผู้อ่านได้ทราบถึงลักษณะของตัวละครที่ส่งผลต่อความรุนแรงออกมาก และเพื่อต้องการเร้าอารมณ์ให้ผู้อ่านเกิดความสะเทือนใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความรุนแรงในงานวรรณกรรม ส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาในมิติของ สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเกี่ยวกับสาเหตุของความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาโครงสร้างอำนาจชายเป็นใหญ่ หรือผลกระทบทางจิตวิทยาของตัวละครเป็นหลัก แต่ยังขาดการเจาะลึกไปที่กลวิธีทางภาษาที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรยายความรุนแรงเหล่านั้นให้เป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษางานเขียนของภาคินัย เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษา และวิเคราะห์ความรุนแรงที่ปรากฏในนวนิยายสยองขวัญชุด Home เนื่องจากงานเขียนชุดนี้มีการใช้กลวิธีทางภาษาที่เข้าใจง่าย อีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นความรุนแรงที่พบได้ในสังคมปัจจุบัน และเป็นนักเขียนที่มีชื่อเสียง เด่นในเรื่องของการวางโครงเรื่องที่เน้นการจบเรื่องแบบประหลาดใจ จึงเหมาะสำหรับเลือกงานเขียนของนักเขียนท่านนี้มาวิเคราะห์เพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้เขียนมีกลวิธีในการเลือกใช้คำอย่างไรในการกระตุ้นให้อารมณ์ความรู้สึกเรื่องความรุนแรงทางตรงปรากฏชัดขึ้นในจินตภาพของผู้อ่าน ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบททางภาษากับสภาวะความรุนแรงในสังคมได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย
2. เพื่อวิเคราะห์ความรุนแรงที่ปรากฏในนวนิยายสยองขวัญชุด Home ของ ภาคินัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป้าหมายในการศึกษา โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย จำนวน 4 เล่ม ได้แก่

1. แสงไฟจากหน้าจอคอมพิวเตอร์ส่องสว่างในความมืด เบื้องหน้าของคอมพิวเตอร์เครื่องนั้นปรากฏร่างของชายรูปร่างสมส่วนสวม แว่นตากรอบหนาตามสมัยนิยมกำลังจ้องเขม็งไปที่หน้าเพจ “ผมจะอยู่ กับเธอ...จนเธอหายดี” ที่มียอดกดติดตามร่วมสามแสนคนเพียงแค่ระยะ เวลาไม่ถึงเดือนเท่านั้น ชายหนุ่มบรรจงพิมพ์ข้อความลงไปให้ลูกเพจ ที่รอติดตามอ่านอย่างที่เคยทำเช่นทุกวัน (ตัวอย่างข้อความในหนังสือเล่มที่ 1) (ภาคินัย, 2559)

2. ด้านหลังโรงพยาบาลนนทรัฐนั้นมักจะเงียบเชียบ ก่อนพระอาทิตย์ตกดินเสียอีก...ทำไมน่ะหรือ ? เพราะเขาว่ากันว่า ทางออกด้านหลังโรงพยาบาลนั้นเป็น “ทางผีผ่าน” ว่ากันง่าย ๆ คือ เป็นทางที่จะนำศพผู้เสียชีวิตภายในโรงพยาบาล ออกไปจากที่แห่งนี้ (ตัวอย่างข้อความในหนังสือเล่มที่ 2) (ภาคินัย, 2560ก)

3. โลกหมุนไปเมื่อเวลาผันผ่าน ทุกอย่างมีการเปลี่ยนผัน เป็นเรื่อง ที่คนใช้ชีวิตทุกคนต้องยอมรับและเรียนรู้ที่จะอยู่กับมัน แต่สำหรับ สกาย แม้ว่าสิ่งรอบข้างจะแปรเปลี่ยนไปสักเท่าไหร่ ดอกไม้จะเปลี่ยนสีสัก กี่ครั้ง คนรอบข้างจะผ่านมาแล้วก็ผ่านไปสักกี่คน แต่สำหรับชายหนุ่ม “ความเหงา” ที่เหมือนเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตกลับไม่เคยห่างหายไปไหน (ตัวอย่างข้อความในหนังสือเล่มที่ 3) (ภาคินัย, 2560ข)

4. คนเราทุกคนก็มีความฝันด้วยกันทั้งนั้นแหละ จะต่างกันก็แค่ว่า ความฝันของแต่ละคนนั้นเป็นจริงได้แค่ไหน สำหรับโจ้แล้ว ความฝันของเขาดูเป็นเรื่องที่ไกลเกินเอื้อม เป็นความฝันที่ไม่กล้าแม้แต่จะบอกเล่า ให้คนใกล้ชิดฟัง (ตัวอย่างข้อความในหนังสือเล่มที่ 4) (ภาคินัย, 2560ค)

โดยวิเคราะห์ตัวบททั้งเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรง และมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผลงานชุดที่มีเนื้อหาเกี่ยวพันกับครอบครัว สังคม และพฤติกรรมของคนในสังคมที่แฝงไปด้วยความรุนแรงซึ่งสะท้อนความรุนแรงทางตรงได้ชัดเจนอย่างชัดเจน มากกว่าความรุนแรงในมิติอื่น เช่น ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง หรือความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม ดังนั้น เป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกวิเคราะห์ความรุนแรงที่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด นั่นคือ ความรุนแรทางตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูล โดยใช้แนวคิด 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดกลวิธีการใช้ภาษาด้านการใช้คำ ประกอบด้วย คำที่มีความหมายโดยตรง คำที่มีความหมายโดยนัย คำแสดงอารมณ์ คำเลียนเสียงธรรมชาติ คำมีศักดิ์ คำรูปธรรม คำนามธรรม คำสแลง คำภาษาตลาด คำต่ำ หรือคำหยาบ (ชำนาญ รอดเหตุภัย, 2523) โดยวิเคราะห์ในระดับคำ โดยจำแนกประเภทเป็นความรุนแรงทางกายภาพและความรุนแรงทางวาจา และ 2) ทฤษฎีความรุนแรง (Violence Theory) ได้แก่ ความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) (Galtung, J., 1996)

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์โดยอาศัยกรอบแนวคิดทางทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ทั้งด้านภาษาและความความรุนแรงจากในตัวบทนวนิยาย ซึ่งประกอบด้วย นวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย 4 เรื่อง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษานวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย ด้วยการอ่านอย่างละเอียดโดยอาศัยแนวคิดกลวิธีการใช้ภาษาและทฤษฎีความรุนแรงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย คือ วิเคราะห์ตัวบทนวนิยายทั้ง 4 เรื่อง ได้แก่ 1) มั่งมีศรีศพ 2) ร่มเย็นเป็นศพ 3) อยู่ดีมีศพ และ 4) วันชื่นคืนศพ จากนั้นศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษากลวิธีการใช้ภาษาของ ชำนาญ รอดเหตุภัย ในด้านการใช้คำ เพื่อวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย และศึกษาทฤษฎีความรุนแรงของ Johan Galtung เพื่อวิเคราะห์ความรุนแรงที่ปรากฏในนวนิยายสยองขวัญชุด Home ของ ภาคินัย

2. คัดเลือกข้อความบางตอนของตัวบททั้งบทสนทนาของตัวละคร การบรรยายฉาก การกระทำของตัวละคร และตลอดจนข้อความความอื่น ๆ ในตัวบทที่เกี่ยวข้องการการใช้ภาษาด้านการใช้คำประเภทใดประเภทหนึ่ง

3. คัดเลือกข้อความบางตอนของตัวบททั้งบทสนทนาของตัวละคร การบรรยายฉาก การกระทำของตัวละคร และตลอดจนข้อความความอื่น ๆ ในตัวบทที่เกี่ยวข้องการการใช้ความรุนแรงประเภทใดประเภทหนึ่ง

4. นำข้อความที่เลือกมาจัดกลุ่มเพื่อจำแนกประเภทของกลวิธีการใช้ภาษาด้านการใช้คำประเภทต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความรุนแรงจากนั้นวิเคราะห์กลวิธีการใช้ภาษาโดยอาศัยแนวคิดการใช้คำของ ชำนาญ รอดเหตุภัย โดยวิเคราะห์การใช้คำประเภทต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำที่สื่อถึงความรุนแรงประเภทต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

5. วิเคราะห์ความรุนแรงโดยอาศัยทฤษฎีความรุนแรงของ Johan Galtung เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรุนแรงทางตรงที่ถูกสร้างขึ้นภายใต้เงื่อนไขใดหรือไม่

6. นำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย พบว่า มีการใช้กลวิธีการใช้คำในรูปแบบต่าง ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง ได้แก่

1. การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง

คำที่มีความหมายโดยตรง คือ คำที่ใช้สื่อสารกันตามความหมายปกติ ความหมายพื้นฐาน หรือความหมายตามพจนานุกรม คำที่มีความหมายโดยตรงที่พบในงานวิจัยนี้ จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากการกระทำของตัวละครกระทำต่อตัวละครด้วยกันเอง และตัวละครกระทำต่อทรัพย์สิน หรือการบรรยายฉากและบรรยากาศที่สื่อถึงความรุนแรง โดยพบการใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 4 ลักษณะ คือ 1.1) การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อร่างกาย 1.2) การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อทรัพย์สิน 1.3) การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจา และ 1.4) การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อการจำกัดสิทธิเสรีภาพ และการเหยียดหยาม

การใช้คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงนั้น ผู้แต่งมักใช้กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายตรง เพื่อให้เห็นถึงการกระทำของตัวละครในฉากที่ตัวละครเป็นผู้กระทำมักจะลงมือใช้กำลังสร้างความเสียหายต่อเหยื่อโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการใช้กำลังต่อร่างกาย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเจ็บปวด การทรมาน การสูญเสียอวัยวะ การฆาตกรรม การจำกัดสิทธิเสรีภาพ การเหยียดหยาม การทำลายทรัพย์สิน การด่าทอ ประชดประชัน การลดทอนคุณค่าอีกฝ่าย หรือแม้กระทั่งการใช้ความรุนแรงทางเพศ การวิเคราะห์กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายโดยตรง พบว่า มีการนำเสนอความรุนแรงอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านการประทุษร้าย กล่าวคือ กลวิธีการใช้คำแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของตัวละครที่ใช้กำลังทางกายภาพเข้ากระทำต่อผู้อื่น เช่น การกระชาก การบีบคอ บีบแขน ซึ่งการกระทำนี้ไม่ได้เป็นเพียงสัญชาตญาณ แต่สะท้อนถึงเจตนาที่มุ่งหมายให้ผู้ถูกกระทำได้รับความทุกข์ทรมาน บาดเจ็บสาหัส หรืออันตรายถึงแก่ชีวิต การใช้คำในส่วนนี้จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความรุนแรงทางตรงที่มุ่งเน้นการทำร้ายร่างกายโดยเฉพาะ นอกจากการกระทำต่อบุคคลแล้ว ความรุนแรงยังขยายขอบเขตไปสู่การแสดงออกผ่านวัตถุ เพื่อเป็นเครื่องมือในการระบายสภาวะอารมณ์ที่รุนแรงและความโกรธแค้น พฤติกรรมของตัวละครที่ใช้ออกแรงปะทะกับสิ่งของ เช่น การเขวี้ยงแก้วจนแตกหรือการขว้างโทรศัพท์ทิ้ง ไม่เพียงแต่มีเจตนาทำให้ทรัพย์สินเสียหายจนใช้งานไม่ได้เท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยการใช้อำนาจเพื่อข่มขู่ คุกคาม หรือพยายามประกาศอิสรภาพจากพันธนาการผ่านการทำลายสิ่งของที่เป็นตัวแทนของความกดขี่ ในขณะที่ความรุนแรงทางกายภาพมุ่งเน้นความเสียหายภายนอก การใช้กลวิธีคำที่มีความหมายโดยตรงยังสื่อถึงการประทุษวาจาที่เกรี้ยวกราดและรุนแรง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการโจมตีและระบายความแค้น พฤติกรรมดังกล่าวมีเจตนาแฝงในการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ผ่านการตีตราหรือสร้างมลทินทางจิตใจให้แก่ผู้อื่น เช่น การกล่าวหาว่าเป็นบุคคลอันตรายหรือผิดปกติทางจิต ซึ่งเป็นการสร้างบาดแผลทางความรู้สึกและทำลายความภาคภูมิใจในตนเองอย่างรุนแรง ความรุนแรงทางตรงยังปรากฏในรูปแบบของพฤติกรรมเหยียดหยามเกียรติ ซึ่งเป็นการใช้กริยาทางกายสื่อสารความหมายแทนคำด่าทอ เช่น การใช้เท้าเหยียบศีรษะหรือการถ่มน้ำลาย การกระทำเหล่านี้สะท้อนเจตนาในการทำลายศักดิ์ศรีของมนุษย์อย่างสูงสุด โดยปฏิบัติต่ออีกฝ่ายราวกับไร้ซึ่งคุณค่าของสิ่งมีชีวิต มุ่งเน้นให้เหยื่อเกิดความอับอายทางสังคมและทำลายภาพลักษณ์ต่อหน้าสาธารณชน พฤติกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อร่างกาย ทรัพย์สิน วาจา หรือศักดิ์ศรีต่างร้อยเรียงผ่านกลวิธีการใช้คำที่ชัดเจน เพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าความรุนแรงในเรื่องไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นความตั้งใจของผู้กระทำที่มุ่งหวังผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำในทุกมิติ

2. การใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง

คำที่มีความหมายโดยนัย คือ คำหรือข้อความที่ไม่ได้สื่อความหมายตามที่พูดหรือเขียนตรง ๆ แต่มีความหมายที่แฝงอยู่ภายใน ซึ่งผู้อ่านหรือผู้ฟังต้องอาศัยทักษะการตีความจากบริบทของข้อความ หรือบริบทจากน้ำเสียง หรือสถานการณ์ คำที่มีความหมายโดยนัยที่พบในงานวิจัยนี้จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง เช่น การด่าทอ การประชดประชัน เป็นความรุนแรงที่ตัวละครกระทำต่อตัวละคร โดยพบการใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจา

2.2 การใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อเพศ

การใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงนั้นผู้แต่งมักใช้กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายโดยนัย เพื่อแสดงให้เห็นถึงฉากที่ตัวละครมักจะใช้ถ้อยคำดูหมิ่น เหยียดหยาม ประชดประชัน หรือใช้คำที่ทำร้ายจิตใจ มุ่งโจมตีตัวตนหรือคุณค่าของผู้อื่น หรือฉากที่มีการใช้พฤติกรรมคุกคามทางเพศ เช่น การข่มขืน การขืนใจ หรือการล่วงละเมิดทางเพศ โดยการใช้กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายแฝงว่าการกระทำเช่นนี้เป็นการกระทำต่อเพศอย่างชัดเจน นอกจากความรุนแรงที่ปรากฏชัดผ่านความหมายตรงตัวของคำแล้ว เมื่อพิจารณาในระดับลึก ยังพบว่า มีการใช้กลวิธีการใช้คำที่มีความหมายโดยนัย เพื่อสื่อสารความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ที่มีความซับซ้อนและกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรงเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ ในแง่ของการโจมตีทางอารมณ์ปรากฏการใช้คำว่า “ใจดำ” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายโดยนัยสื่อถึงจิตใจที่แข็งกระด้าง ไร้เมตตา และเห็นแก่ตัวอย่างสุดโต่ง ในบริบทนี้คำดังกล่าวถูกใช้เพื่อกล่าวโทษและโจมตีตัวตนของตัวละครอย่างรุนแรง แม้พฤติกรรมนี้จะไม่ใช่การประทุษร้ายทางกายภาพ แต่การใช้คำที่มีนัยเสียดสีและตราหน้าเช่นนี้ ถือเป็นความรุนแรงทางตรงในรูปแบบการประทุษวาจาที่มุ่งเป้าทำลายสภาพจิตใจของผู้ถูกกระทำโดยเฉพาะ นอกจากนี้ ความรุนแรงทางตรงยังปรากฏชัดผ่านการใช้คำที่มีนัยยะซับซ้อนอย่างคำว่า “สำเร็จภารกิจ” ซึ่งในบริบทนี้ไม่ได้หมายถึงการทำงานทั่วไป แต่เป็นรหัสทางภาษาที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศจนบรรลุความใคร่ของผู้กระทำ การใช้คำนี้สะท้อนให้เห็นถึงการคุกคามทางเพศที่เหยื่อไม่ได้อยู่ในสภาวะให้ความยินยอมส่งผลกระทบอย่างรุนแรงทั้งต่อร่างกายและจิตใจ เป็นการกระทำต่อเพศอย่างรุนแรง อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความรุนแรงเชิงอำนาจที่ลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของเหยื่อ ให้กลายเป็นเพียงวัตถุ หรือเป้าหมายที่ต้องถูกสำเร็จตามความต้องการของผู้กระทำ ดังนั้น คำว่าสำเร็จภารกิจจึงเป็นสื่อกลางที่สะท้อนถึงความรุนแรงทางตรงต่อเพศและการประทุษร้ายต่อชีวิตผ่านการล่วงละเมิดทางเพศอย่างร้ายแรง

3. การใช้คำภาษาตลาดที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง

คำภาษาตลาด คือ คำที่เป็นภาษาพูดของคนทั่ว ๆ ไป โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหรือเหมาะสม แต่สามารถสื่อความหมายกันได้เป็นอย่างดี คำภาษาตลาดที่พบในงานวิจัยนี้ จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงที่เกิดจากการกระทำ หรือคำพูดที่เน้นสื่อให้เห็นถึงภาษาพูดทั่ว ๆ ไป เน้นความรุนแรงแบบตรงไปตรงมาตัวเห็นภาพชัดเจน และกระทบอารมณ์ผู้อ่านหรือผู้ฟังทันที โดยพบการใช้คำสแลงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 2 ลักษณะ คือ 3.1) การใช้คำภาษาตลาดที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจา และ 3.2) การใช้คำภาษาตลาดที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อเพศ

การใช้คำภาษาตลาดสื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงนั้น ผู้แต่งมักใช้กลวิธีการใช้คำภาษาตลาดเพื่อแสดงให้เห็นในฉากที่ตัวละครต้องการหมิ่น เหยียดหยาม ด่าทอ ประชดประชัน ใช้ถ้อยคำรุนแรงโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมเข้าทำร้ายจิตใจโดยไม่อ้อมค้อม มุ่งโจมตีตัวตนหรือคุณค่าของผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา หรือใช้คำเพื่อลดทอนคุณค่าในตัวเหยื่อจากการกระทำทางเพศ การวิเคราะห์ความรุนแรงยังเผยให้เห็นความรุนแรงอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการใช้กลวิธีการใช้คำภาษาตลาด ซึ่งสะท้อนถึงความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ที่มุ่งเน้น

การทำลายศักดิ์ศรีและเนื้อตัวร่างกายอย่างรุนแรง กล่าวคือ มีการประทุษวาจาผ่านการลดทอนคุณค่าด้วยภาษาตลาด จากการวิเคราะห์ในงานเขียนชุด Home ของ ภาคินัย พบการใช้คำว่า “หมา” ซึ่งเป็นคำภาษาตลาดที่นำมาใช้เพื่อการดูหมิ่นเหยียดหยามอย่างรุนแรง พฤติกรรมของตัวละครในบริบทนี้แสดงให้เห็นถึงเจตนาในการจู่โจมด้วยถ้อยคำเพื่อลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยการเปรียบเทียบเหยื่อกับสัตว์เพื่อสื่อว่าเหยื่อไร้ซึ่งความสำคัญหรือไม่ควรค่าแก่การได้รับความเคารพเยี่ยงมนุษย์ การกระทำดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างบาดแผลทางจิตใจและความอับอายให้แก่เหยื่อ จึงถือเป็นความรุนแรงทางตรงในรูปแบบการประทุษวาจาที่ชัดเจน อีกทั้งความรุนแรงทางตรงยังปรากฏผ่านกลวิธีการใช้คำภาษาตลาดที่สื่อความหมายอย่างตรงไปตรงมา คือ คำว่า “ข่มขืน” ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมการคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศที่ใช้กำลังทางกายภาพเข้าจู่โจมเหยื่อ พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงการสนองความใคร่ของผู้กระทำเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงเจตนาอันโหดร้ายในการมองว่าเหยื่อเป็นเพียง “วัตถุทางเพศ” ที่สามารถเข้าถือครองอำนาจได้ตามใจชอบ การใช้คำในลักษณะนี้จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความรุนแรงทางตรงต่อเพศที่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างร้ายแรง ส่งผลกระทบต่อความเสียหายทั้งทางร่างกายและจิตใจของเหยื่ออย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น กลวิธีการใช้คำภาษาตลาดจากตัวอย่างข้างต้น จึงเป็นสื่อกลางที่ตอกย้ำภาพลักษณ์ของความรุนแรงทางตรง ทั้งในมิติของการประทุษวาจาเพื่อทำลายเกียรติและการประทุษร้ายทางเพศที่มุ่งกระทำต่อชีวิตและร่างกายของเหยื่ออย่างเป็นรูปธรรม

4. การใช้คำนามธรรมที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง

คำนามธรรม คือ คำที่ให้ความหมายได้อย่างชัดเจน หรือเป็นที่รับความหมาย ได้ทางประสาทที่ 6 คือ ทางใจ เช่น “ความดี ความชั่ว สวย บาป บุญ คุณ โทษ” หรือคำที่หมายถึงความคิด คำนามธรรมที่พบในงานวิจัยนี้จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงที่เกิดจากถ้อยคำ หรือคำพูดที่เน้นการประชดประชัดเป็นความรุนแรงที่ตัวละครกระทำต่อตัวละคร โดยพบการใช้คำนามธรรมที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 1 ลักษณะ คือ

4.1 การใช้คำนามธรรมที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจา

การใช้คำนามธรรมที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงนั้น ผู้แต่งมักใช้กลวิธีการใช้คำนามธรรมเพื่อแสดงให้เห็นในฉากที่ตัวละครเลือกใช้คำที่สื่อถึงสภาวะที่ทุกอย่างถูกทำลายจนไม่เหลือศักยภาพเดิม สื่อถึงการล้างแค้นที่ไม่ได้หยุดแค่การทำร้าย แต่หมายถึงการทำให้ชีวิตของเหยื่อพังทลายลงอย่างสิ้นเชิงในพริบตา การวิเคราะห์กลวิธีการใช้คำนามธรรม พบว่า มีการนำเสนอความรุนแรงอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านการประทุษวาจาในรูปแบบการสาปแช่ง กล่าวคือ กลวิธีการใช้คำแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของตัวละครที่ใช้ถ้อยคำเชิงสัญลักษณ์เข้าโจมตีผู้อื่น เช่น การใช้คำว่า “ความพินาศ” เพื่อสื่อถึงความหายนะที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตคู่ของผู้อื่น ซึ่งการกระทำนี้ไม่ได้เป็นเพียงการระบายความโกรธแค้นตามสัญชาตญาณ แต่สะท้อนถึงเจตนาที่มุ่งหมายจะทำลายความรู้สึกและบั่นทอนกำลังใจของผู้ถูกกระทำอย่างรุนแรง การใช้คำในส่วนนี้จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความรุนแรงทางตรงที่มุ่งเน้นการสร้างความหวาดกลัวและจองเวรผ่านรหัสทางภาษา นอกจากการสร้างความเสียหายต่อสภาพจิตใจแล้ว ความรุนแรงยังขยายขอบเขตไปสู่การทำลายเกียรติและบรรยากาศอันเป็นมงคลของผู้ถูกกระทำ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประกาศความอาฆาตมาดร้ายในพื้นที่สาธารณะ พฤติกรรมของตัวละครที่เลือกใช้คำสาปแช่งให้ “ตายอย่างทรมาน” ไม่เพียงแต่มีเจตนาทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความอับอายและหวาดหวั่นเท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยการพยายามทำลายศักดิ์ศรีและความน่ายินดีในชีวิตคู่ของอีกฝ่ายให้พังทลายลง พฤติกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการสาปแช่ง การจองเวร หรือการมุ่งหวังให้เกิดภัยพิบัติ ต่างร้อยเรียงผ่านกลวิธีการใช้คำที่ชัดเจน เพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าความรุนแรงในมิติของคำนามธรรมนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นความตั้งใจของผู้กระทำที่มุ่งหวังผลกระทบต่อจิตใจและอนาคตของผู้ถูกกระทำอย่างเป็นรูปธรรม

5. การใช้คำสแลงที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง

คำแสลง คือ คำศัพท์ที่ใช้ในเฉพาะกลุ่ม กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคมย่อย มักมีความหมายพิเศษหรือไม่เป็นทางการ บุคคลภายนอกอาจไม่เข้าใจ และเป็นคำที่ใช้ให้คลาดเคลื่อนไปจากปกติในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นด้านเสียง การเขียนและความหมาย คำสแลงที่พบในงานวิจัยนี้ จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง ที่เกิดจากถ้อยคำ หรือคำพูดที่เน้นการนินทา การเสียดสี หรือล้อเลียน เป็นความรุนแรงที่ตัวละครกระทำต่อตัวละคร โดยพบการใช้คำสแลงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 1 ลักษณะ คือ

5.1 การใช้คำสแลงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจา

การใช้คำสแลงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงโดยการประทุษวาจานั้น ผู้แต่งมักใช้ กลวิธีการใช้คำสแลงในฉากที่ตัวละครที่เป็นผู้กระทำต้องการ เสียดสี ล้อเลียนเชิงตลกขบขัน หรือนินทา เพื่อที่มุ่งโจมตีตัวตน หรือคุณค่าของผู้อื่นอย่างชัดเจน การวิเคราะห์กลวิธีการใช้คำสแลง พบว่า มีการนำเสนอความรุนแรงอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านการประทุษวาจา กล่าวคือ กลวิธีการใช้คำแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของตัวละครที่ใช้ถ้อยคำเฉพาะกลุ่มเข้าโจมตีผู้อื่น เช่น การใช้คำว่า “เมาท์” (แสลงมาจากคำว่า Mouth ในภาษาอังกฤษ) ในบริบทของการจับกลุ่มนินทาและลับหลัง ซึ่งการกระทำนี้ไม่ได้เป็นเพียงการสนทนาทั่วไปตามสัญชาตญาณสังคม แต่สะท้อนถึงเจตนาที่มุ่งหมายจะโจมตีทางจิตใจและทำลายชื่อเสียงของผู้ถูกกระทำโดยตรง การใช้คำในส่วนนี้จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความรุนแรงทางตรงที่มุ่งเน้นการสร้างบาดแผลทางความรู้สึกแทนที่การทำร้ายร่างกาย นอกจากการสร้างความเสียหายส่วนบุคคลแล้ว ความรุนแรงยังขยายขอบเขตไปสู่พื้นที่ทางสังคม เพื่อเป็นเครื่องมือในการลดทอนความน่าเชื่อถือและสร้างความอับอายให้แก่เหยื่อ พฤติกรรมของตัวละครที่เลือกใช้การนินทาเป็นเครื่องมือในการลับหลัง ไม่เพียงแต่มีเจตนาทำให้ผู้ถูกกระทำเสียชื่อเสียงเท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยการพยายามสร้างมลทินทางสังคมเพื่อให้เหยื่อสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเองและสถานะอันพึงมี พฤติกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการนินทาลับหลัง หรือการทำลายภาพลักษณ์ ต่างร้อยเรียงผ่านกลวิธีการใช้คำที่ชัดเจน เพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าความรุนแรงในมิติของคำสแลงนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นความตั้งใจของผู้กระทำที่มุ่งหวังผลกระทบต่อจิตใจและพื้นที่ทางสังคมของผู้ถูกกระทำอย่างเป็นรูปธรรม

6. การใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง

คำต่ำหรือคำหยาบ คือ คำที่สื่อความหมายไม่สุภาพ ใช้ในบริบทกันเอง ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะหรือการสื่อสารเชิงวิชาการ และเป็นคำที่สามารถแสดงความขัดเคือง ไม่พอใจ เสียดสี ด่าทอ คำสบถสาบาน คำภาษาตลาดที่พบในงานวิจัยนี้จะมีลักษณะการใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงที่เกิดจากการคำพูด หรือถ้อยคำที่รุนแรง โดยพบการใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงทั้งสิ้น 1 ลักษณะ คือ

6.1 การใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงต่อโดยการประทุษวาจา

การใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรงนั้น ผู้แต่งมักใช้กลวิธีการใช้คำต่ำหรือคำหยาบในฉากที่ตัวละครใช้เพื่อสื่อถึงความโกรธแค้น หรือเพื่อบ่งบอกปูมหลังของตัวละคร เช่น ตัวละครที่เป็นนักเลง ผู้ร้าย หรือตัวละครที่มีจิตใจบิดเบี้ยว เพื่อสร้างความแตกต่างจากตัวละครที่ดูเป็นคนดี หรือใช้การตอบโต้ด้วยความรุนแรงเมื่อเหยื่อที่เคยถูกกระทำลุกขึ้นมาโต้กลับ การใช้คำหยาบคายต่อผู้กระทำเดิมเป็นการสื่อถึงการปลดปล่อยความอัดอั้น และเป็นจุดเริ่มต้นของความรุนแรงทางวาจา การวิเคราะห์กลวิธีการใช้คำต่ำหรือคำหยาบ พบว่า มีการนำเสนอความรุนแรงอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านการประทุษวาจา กล่าวคือ กลวิธีการใช้คำแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของตัวละครที่ใช้ถ้อยคำหยาบคายเข้าโจมตีผู้อื่น เช่น การใช้คำว่า “อีเด็กเปรต” ในสภาวะที่เผชิญกับอารมณ์โกรธแค้นจากการถูกลบหลู่จนขีดจำกัดของความอดทนพังลง ซึ่งการกระทำนี้ไม่ได้เป็นเพียงการปลดปล่อยอารมณ์ตามสัญชาตญาณ แต่สะท้อน

ถึงเจตนาที่มุ่งหมายจะลดทอนคุณค่าของบุคคลผ่านการเปรียบเปรยให้มีสถานะต่ำต้อยเยี่ยงสัตว์นรกหรือเปรต การใช้คำในส่วนนี้จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความรุนแรงทางตรงที่มุ่งเน้นการสร้างมลทิน ลดทอนสถานะความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกกระทำโดยตรง นอกจากการระบายความแค้นส่วนบุคคลแล้ว ความรุนแรงยังขยายขอบเขตไปสู่การใช้อำนาจเพื่อควบคุมสถานการณ์และกอบกู้เกียรติของผู้พูดที่กำลังเสียหน้า พฤติกรรมของตัวละครที่เลือกใช้การด่าทอเพื่อกดอีกฝ่ายให้ต่ำลง ไม่เพียงแต่มีเจตนาสร้างบาดแผลทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยเจตนาเชิงอำนาจในการสถาปนาสถานะของตนให้สูงกว่าเหยื่อผ่านรหัสคำพูดที่รุนแรง พฤติกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเปรย การด่าทอ หรือการลดทอนสถานะความเป็นคน ต่างร้อยเรียงผ่านกลวิธีการใช้คำที่ชัดเจนเพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าความรุนแรงในมิติของคำต่ำหรือคำหยาบนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นความตั้งใจของผู้กระทำที่มุ่งหวังผลกระทบต่อเกียรติและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกกระทำอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า วรรณกรรมของภาคินัยทำหน้าที่เป็นพื้นที่จำลองสภาวะทางสังคมที่ตีสื่อให้เห็นว่าความรุนแรงในสังคมไทยไม่ได้เกิดขึ้นอย่างลอย ๆ แต่ถูกบ่มเพาะผ่านกระบวนการทางภาษา หรือการกระทำของมนุษย์ที่ลดทอนคุณค่าของมนุษย์ลงทีละน้อย การวิเคราะห์นี้ยกระดับให้เห็นว่าคำพูดและการกระทำไม่ใช่แค่สื่อกลาง แต่เป็นเครื่องสะท้อนวัฒนธรรมความรุนแรงที่แฝงอยู่ในทุกส่วนของสังคม ตั้งแต่ระดับคำด่าทอในบ้าน การใช้กำลัง ไปจนถึงการล่วงละเมิดทางเพศและการฆาตกรรม ซึ่งผลงานชุดนี้ทำหน้าที่เตือนให้สังคมตระหนักถึงความร้ายแรงของความรุนแรงที่เกิดขึ้น ที่สามารถเปลี่ยนมนุษย์ให้กลายเป็นเหยื่อหรืออาชญากรได้

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย พบว่า ความรุนแรงทางตรงที่ปรากฏสะท้อนให้เห็นว่า ผู้แต่งมีการใช้กลวิธีการใช้คำถึง 6 รูปแบบ ได้แก่ คำที่มีความหมายโดยตรง คำที่มีความหมายโดยนัย คำนามธรรม คำสแลง คำภาษาตลาด และคำต่ำหรือหยาบ สามารถตีความได้ว่ากลวิธีภาษาในนวนิยายชุด Home ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่การสื่อสารเนื้อความแต่ถูกใช้ในฐานะเครื่องเร้าอารมณ์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้อ่านเกิดภาพในมโนทัศน์ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ เอี่ยมสะอาด และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลวิธีการใช้ภาษาไทย 3 ด้าน ได้แก่ กลวิธีการใช้คำ การใช้ภาพพจน์ และการใช้เครื่องหมาย ในไลท์โนเวล โดยพบว่า มีการใช้คำสแลง คำตลาด คำแสดงอารมณ์ คำเลียนเสียงธรรมชาติ มีการใช้อุปลักษณ์ และพบอุปมาอติพจน์ การอ้างถึง และมีการใช้เครื่องหมายประกอบการเขียนเพื่อเน้นอารมณ์ และเสียงของตัวละคร เครื่องหมายที่ปรากฏมากที่สุด คือ เครื่องหมายอัศเจรีย์ จุดสามจุด และปรัศนี ทั้งหมดเป็นการใช้กลวิธีการใช้ภาษาที่ใช้สื่ออารมณ์ในงานเขียนไลท์โนเวล (จักรพงษ์ เอี่ยมสะอาด และคณะ, 2561) จะเห็นได้ว่าในวรรณกรรมสมัยใหม่ทั้งไลท์โนเวลและนวนิยายสยองขวัญ ผู้แต่งจำเป็นต้องใช้กลวิธีทางภาษา เพื่อชดเชยส่วนที่ผู้อ่านไม่สามารถเห็นภาพได้จริงเหมือนสื่อภาพเคลื่อนไหว การเลือกใช้กลวิธีทางภาษาต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงเพื่อความสวยงามทางวรรณศิลป์ แต่เป็นการสร้างความสมจริงเชิงอารมณ์ เพื่อให้ผู้อ่านสัมผัสได้ถึงสัญชาตญาณดิบของตัวละคร ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ทำให้งานของภาคินัยสามารถสื่อสารกับนักอ่านในวงกว้างได้สำเร็จ นอกจากนี้ วรรณกรรมยังสะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง มุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ให้ผู้อ่านเห็นถึงความรุนแรงที่ชัดเจน เช่น การฆาตกรรม การด่าทอ การทำร้ายร่างกาย การทำลายทรัพย์สิน และการคุมคามทางเพศ ที่เกิดจากการกระทำของตัวละครต่อตัวละครเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เพื่อผลประโยชน์ หรืออำนาจบางอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณิชา พิมพ์ทองงาม ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความรุนแรงที่ปรากฏในละครชุด Club Friday The Series 9 พบว่า ความรุนแรงที่ปรากฏทั้งความรุนแรงทางตรง ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย การด่าทอ การทำร้าย ทั้งหมดนี้เกิดจากการกระทำของตัวละครที่ทำให้เกิดลักษณะของความรุนแรงต่าง ๆ (ภาณิชา พิมพ์ทองงาม, 2560) อีกทั้ง ความรุนแรงที่ปรากฏในโทรทัศน์แสดงให้เห็นถึงฉากความรุนแรงทางตรง ได้แก่ ความรุนแรงทางร่างกาย ความรุนแรงทางจิตใจ

และความรุนแรงทางเพศ เป็นความรุนแรงที่สร้างความเสียหายที่ผู้ถูกกระทำอย่างชัดเจน (วิรยาพร กมลธรรม, 2561) เมื่อพิจารณาข้อค้นพบเหล่านี้ร่วมกับบริบททางสังคมไทยในเชิงสังคมศาสตร์วรรณกรรมถือว่ากำลังทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนความเปราะบางของศีลธรรมในพื้นที่ส่วนตัว การที่ความรุนแรงส่วนใหญ่เกิดจากตัวละครกระทำต่อตัวละคร เพื่อสนองความต้องการหรืออำนาจ บ่งบอกถึงทัศนคติของคนในสังคมปัจจุบันที่มองว่าความรุนแรง คือเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เบ็ดเสร็จที่สุด จากการตีความในระดับลึกแสดงให้เห็นว่า ความรุนแรงทางตรงที่เกิดขึ้น เช่น การใช้ประทุษวาจา การใช้กำลังทางกายภาพในตัววรรณกรรมมิได้เป็นเพียงพฤติกรรมส่วนบุคคลของตัวละครในงานเขียน แต่คือ การฉายภาพที่สะท้อนความรุนแรงที่ถูกทำให้เป็นเรื่องปกติในสังคมไทย เมื่อภาษาถูกลดทอนความศักดิ์สิทธิ์ลงจนเหลือเพียงเครื่องมือในการทำลายเกียรติยศ ผู้อ่านจึงถูกนำพาไปสู่ความคุ้นชินกับภาพความรุนแรงทางตรงที่ตามมาในท้ายที่สุดงานวิจัยชิ้นนี้จึงชี้ให้เห็นว่า ภาษาศาสตร์ไม่ใช่เพียงเรื่องของการใช้คำ แต่คือ การเผยให้เห็นถึง เจตจำนงของความรุนแรงที่แฝงอยู่ในวรรณกรรม

จากการศึกษาเรื่องกลวิธีทางภาษา และความรุนแรงจากงานของผู้ศึกษาคนอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง กล่าวคือ งานของ จักรพงษ์ เน้นไปที่กลวิธีทางภาษา เพื่อดูความสวยงาม รูปแบบประโยค การใช้คำ การใช้ภาพพจน์ หรือการสื่ออารมณ์ในไลท์โนเวลเป็นหลัก ในขณะที่งานของ ภาณิชา และวิรยาพรเน้นไปที่เนื้อหาความรุนแรงในสื่อบันเทิง ทั้งนี้งานของตัวผู้วิจัยเป็นการศึกษากลวิธีทางภาษาเพื่อหาความรุนแรงไปพร้อม ๆ กัน ไม่ได้ศึกษาว่าภาษาคืออะไร หรือความรุนแรงคืออะไร แต่ศึกษากลวิธีทางภาษาทำงานอย่างไรในการสร้างความรุนแรงทางตรง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยืนยันให้เห็นว่าการวิจัยเรื่อง ความรุนแรงทางตรงในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัย ไม่เพียงแต่นำเสนอเรื่องราวสยองขวัญ แต่เป็นการใช้กลวิธีทางภาษาที่หลากหลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการตีแผ่และสะท้อนความรุนแรงทางตรงในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้อ่านสามารถรับรู้ถึงความทุกข์ทรมานของเหยื่อได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้คำและพฤติกรรมความรุนแรง โดยมีสาระสำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านกลวิธีการใช้คำ โดยปรากฏการใช้คำถึง 6 รูปแบบ ได้แก่ คำที่มีความหมายโดยตรง คำที่มีความหมายโดยนัย คำนามธรรม คำสแลง คำภาษาตลาด คำต่ำหรือหยาบ 2) ด้านรูปแบบความรุนแรง ได้แก่ ความรุนแรงทางตรงต่อร่างกาย ความรุนแรงทางตรงต่อทรัพย์สิน ความรุนแรงทางตรงโดย การประทุษวาจา ความรุนแรงทางตรงต่อการจำกัดสิทธิเสรีภาพ และการเหยียดหยาม ความรุนแรงทางตรงต่อเพศ โดยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้คำและพฤติกรรมความรุนแรงทั้ง 2 ด้านนี้ สะท้อนออกมาเป็นประเด็น ดังนี้ 1) คำที่มีความหมายโดยตรงที่สื่อให้เห็นถึงความรุนแรงทางตรง 2) การใช้คำที่มีความหมายโดยนัยที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง 3) การใช้คำนามธรรมที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง 4) การใช้คำสแลงที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง 5) การใช้คำภาษาตลาดที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง และ 6) การใช้คำต่ำหรือคำหยาบที่สื่อถึงความรุนแรงทางตรง จากผลการวิจัยนี้ในมิติของวรรณกรรมวิจารณ์ช่วยให้ผู้อ่านงานนี้ เข้าใจเทคนิคการเขียนของนักเขียนแนวสยองขวัญรุ่นใหม่ที่ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสร้างผลงาน ขณะที่ในเชิงสังคมศาสตร์ ข้อค้นพบนี้ทำหน้าที่เป็นสัญญาณเตือนให้สังคมหันมาตระหนักถึงพลังของถ้อยคำที่สามารถหล่อหลอมทัศนคติเรื่องความรุนแรง และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการสร้างการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อป้องกันการซึมซับพฤติกรรมความรุนแรงผ่านทางภาษาในเยาวชน จากการวิจัยผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น คือ 1) ผลการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ระดับการใช้คำเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งถัดไปควรขยายขอบเขตไปสู่การวิเคราะห์ในระดับกลวิธีระดับเรื่องเล่าหรือศึกษาเปรียบเทียบกับนวนิยายชุดอื่น ๆ ของภาคินัย เพื่อให้เห็นพัฒนาการของการใช้ภาษาที่สื่อถึงความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น 2) การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความรุนแรงที่ปรากฏในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัยทั้งสี่เล่ม ทั้งนี้หากมีการศึกษา

งานเขียนชุดอื่น ๆ เพิ่มเติมจะช่วยให้เห็นถึงมุมมองของความรุนแรงในนวนิยายมากยิ่งขึ้น จนนำไปสู่การมองเห็นถึงโครงสร้างของความรุนแรงในแต่ละมิติที่เกิดขึ้น และ 3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความรุนแรงที่ปรากฏในนวนิยายชุด Home ของ ภาคินัยเพียงอย่างเดียว หากมีการศึกษางานเขียนประเภทอื่น เช่น หนังสือพิมพ์ เรื่องสั้น และสารสารคดีเพิ่มเติม จะช่วยให้มองเห็นความรุนแรงในสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ได้กว้างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ เอี่ยมสะอาด และคณะ. (2561). การศึกษากลวิธีการใช้ภาษาไทยในไลท์โนเวล. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 13(1), 23-32.

ชำนาญ รอดเหตุภัย. (2523). สัมมนาการใช้ภาษาไทยปัจจุบัน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรุงสยามการพิมพ์.

ญาณิกา แสนสุริวงค์. (2557). ความรุนแรงในนวนิยายที่เกี่ยวกับอาหรับของโสภาค สุวรรณ = Violence in Sopak Suwans Arab Novels / ญาณิกา แสนสุริวงค์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัสสิพร เพิ่มเสม. (2561). ความรุนแรงในครอบครัวในนวนิยาย เรื่องขมิ้นกับปูน ของ จุลลดา ภักดีภูมินทร์ และ ปูนปิดทอง ของ กฤษณา อโศกสิน. ใน การนำเสนอโครงการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งที่ 1/2561 (หน้า 97 - 112). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภาคินัย. (2559). มั่ง-มี-ศรี-ศพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ก้าวกระโดด.

_____. (2560ก). ร่ม-เย็น-เป็น-ศพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ก้าวกระโดด.

_____. (2560ข). อยู่-ดี-มี-ศพ. กรุงเทพมหานคร: ก้าวกระโดด.

_____. (2560ค). วัน-ชื่น-คืน-ศพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ก้าวกระโดด.

ภาณิชา พิมพ์ทองงาม. (2560). ภาพตัวแทนความรุนแรงในละครชุด Club Friday The Series 9. ใน สารนิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิรยาพร กมลธรรม. (2561). ความรุนแรงที่ปรากฏในสื่อ กรณีศึกษา ละครโทรทัศน์เรื่อง “ล่า 2017”. ใน สารนิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Galtung, J. (1996). Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization. London: SAGE Publications.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 112-125

บทความวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*

THE DEVELOPMENT OF A MENTAL HEALTH LITERACY ENHANCEMENT PROGRAM TO PROMOTE COPING BEHAVIORS FOR SCHOOL BULLYING AMONG GRADE 9 STUDENTS

ทิพวรรณ โล่กิตติธรกุล, พิชชาดา ประสิทธิโชค*, ชาริน สุวรรณวงศ์
Thipphawan Lokittithonkul, Pitchada Prasittichok*, Charin Suwanwong
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand.
*Corresponding author E-mail: pitchada@g.swu.ac.th
*Tel: 086-915-5355

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต และ 2) ศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระยะที่ 2 การศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ ครู 7 คน และนักเรียน 40 คน รวมทั้งสิ้น 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบวัดพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 2) แบบประเมินความพึงพอใจโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกม และกิจกรรมออนไลน์ที่ส่งเสริมให้มีการสะท้อนคิดและสำรวจตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.60, S.D. = 0.13) 2) นักเรียนในกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) และมีความพึงพอใจภายหลังการทดลองใช้โปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.87, S.D. = 0.33)

คำสำคัญ: การเผชิญการถูกรังแก, ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต, การเรียนรู้แบบผสมผสาน

Abstract

This study aimed to: 1) Develop a Mental Health Literacy Enhancement Program, and 2) Examine the effects of the program on coping behaviors in response to school bullying among

*Received January 28, 2026; Revised February 23, 2026; Accepted February 27, 2026

Grade 9 students. A quasi-experimental research design was employed and conducted in two phases. Phase 1 involved the development of the Mental Health Literacy Enhancement Program designed to promote coping behaviors when facing school bullying among Grade 9 students. Phase 2 examined the effects of the developed program. The sample consisted of two groups totaling 47 participants: seven teachers and 40 Grade 9 students. The research instruments included: 1) A School Bullying Coping Behavior Scale with a reliability coefficient of .92; 2) A Program Satisfaction Assessment Form; and 3) A semi-structured interview form with an index of item-objective congruence ranging from 0.67 to 1.00. Data were analyzed using mean, standard deviation, and independent samples t-test. The findings revealed that: 1) The Mental Health Literacy Enhancement Program comprised three main components-group experience-sharing activities, game-based activities, and online reflective and self-exploration activities. The overall appropriateness of the program was rated at the highest level (M = 4.60, S.D. = 0.13). 2) Students in the experimental group demonstrated significantly higher coping behavior scores compared to those in the control group ($p < .05$). Additionally, participants reported the highest level of satisfaction with the program following implementation (M = 4.87, S.D. = 0.33).

Keywords: Coping With Bullying, Mental Health Literacy, Blended Learning

บทนำ

การรังแกกันในโรงเรียน (school bullying) เป็นพฤติกรรมก้าวร้าวของบุคคลที่เกิดขึ้นโดยเจตนาให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ทรมาน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือทางจิตใจ โดยพฤติกรรมการรังแกแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ถูกรังแก กลุ่มผู้รังแกผู้อื่น กลุ่มที่เป็นทั้งผู้ถูกรังแกและรังแกผู้อื่น และกลุ่มผู้ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรังแกกัน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในพฤติกรรมของกลุ่มผู้ถูกรังแก ซึ่งพบว่า รูปแบบการถูกรังแกมากที่สุดใน 3 อันดับแรก จากการศึกษาของมุสลินท์ โตะแปเราะ และคณะ คือ 1) การใช้คำพูดล้อเลียน 2) ไม่ชวนทำกิจกรรม และ 3) แกล้งเมินไม่สนใจ พบร้อยละ 76.25, 41.05 และ 40.42 ตามลำดับ (มุสลินท์ โตะแปเราะ และคณะ, 2565) สถานการณ์เหล่านี้ทำให้นักเรียนผู้ถูกรังแกเกิดความเจ็บปวดต่อร่างกายและจิตใจ มีความยากลำบากในการปกป้องตัวเอง ส่งผลกระทบต่อการเรียนและการเข้าสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในโรงเรียน และความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นของความวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าในวัยรุ่น หากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปล่อยทิ้งไว้ นักเรียนที่เป็นเหยื่อการถูกรังแกได้รับบาดเจ็บซ้ำจนส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต

แนวทางปฏิบัติในการเผชิญปัญหาการรังแกกันในโรงเรียน มักใช้การร่วมสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ สอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ในเป้าหมายที่ 3 การสร้างหลักสุขภาวะที่ดี สนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งในด้านนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนทุกช่วงวัย ให้มีการส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2569) ดังนั้น การส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพให้แก่วัยรุ่นจึงมีความสำคัญ โดยจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งเน้นจัดการปัญหา 2) การมุ่งเน้นจัดการอารมณ์ 3) การหลีกเลี่ยง และ 4) การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Parris, L., 2013)

การพัฒนาทักษะที่ยั่งยืนให้พร้อมรับมือกับปัญหาสุขภาพจิตได้ทุกสถานการณ์ ควรมีการส่งเสริมให้นักเรียนในสถานศึกษามีความรอบรู้ทางด้านสุขภาพจิตร่วมด้วย เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจปัญหาสุขภาพจิต รับรู้แนวทางในการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตเบื้องต้นได้ (ขวัญใจ ฤทธิ์คำรพ, 2566) การศึกษาระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตของ Johnson, C. L. et al. ในบริบทโรงเรียน พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทในการสนับสนุนเด็กให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตยังขาดความรู้ความเข้าใจ (Johnson, C. L. et al., 2023) จึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนยังขาดโปรแกรมที่ส่งเสริมการสร้างความตระหนักต่อปัญหาการถูกรังแกในโรงเรียนและการรับมืออย่างเหมาะสมให้แก่นักเรียนช่วงวัยรุ่นที่ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันอารมณ์ความคิดของตนเอง ขาดความสามารถในการสังเกตความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยังไม่รู้จักวิธีการหาข้อมูลในการช่วยตนเองเมื่อมีปัญหา จึงไม่สามารถแสวงหาความช่วยเหลือหรือเข้าถึงแหล่งบริการด้านสุขภาพจิตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงขาดความสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนหรือบุคคลใกล้ชิดที่มีปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้นได้ ซึ่งทักษะหรือความสามารถเหล่านี้ เรียกว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต (Jorm, A. F., 2000) และการส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในกลุ่มนักเรียนนั้น จะช่วยให้นักเรียนสามารถจำแนกอาการ ความผิดปกติทางจิตใจ และเข้าใจวิธีการขอความช่วยเหลือที่เหมาะสม ลดการตีตราผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพจิตของตนเองและผู้อื่น (ยุพาธร เสือเฒ่า, 2568) ซึ่งการส่งเสริมให้วัยรุ่นสามารถก้าวผ่านช่วงวัยที่สำคัญนี้ไปได้อย่างเข้มแข็งและมีสุขภาพจิตที่ดีโดยใช้ประโยชน์จากสื่อเทคโนโลยี (จันทนา กองกันภัย และคณะ, 2568) มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้สื่อออนไลน์นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ผสมผสาน (Blended Learning) ของ Osguthorpe, R. T & Graham, C. R. โดยกำหนดสภาพแวดล้อมการจัดกิจกรรมในโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต (Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R., 2003) ด้วยการผสมผสานสื่อการสอน วิธีการเรียนการสอน และบริบทการสอนแบบเผชิญหน้ากับการสอนออนไลน์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบโค้งการเรียนรู้ (ปวีณา แช่มช้อย และคณะ, 2566) เพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลา

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้นักเรียนได้มีภูมิคุ้มกันทางใจที่ถูกต้องเหมาะสมในการสร้างเสริมสุขภาพจิตเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของนักเรียนได้ โดยครูสามารถนำโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตไปจัดกิจกรรมกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มอื่นที่มีความสนใจ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายระดับสถานศึกษาสำหรับใช้จัดการกับปัญหาสุขภาพจิตในโรงเรียน ทั้งนี้ การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในบริบทโรงเรียนเพื่อนักวิจัยทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์สามารถนำไปศึกษาต่อยอดได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแก

ในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระยะที่ 2 การศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบมีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการขออนุมัติและผ่านการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีหนังสือรับรองเลขที่ SWUEC-672382 และมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และทำการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อส่งเสริมทักษะเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต (Mental health literacy) การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) และการจัดการเรียนรู้แบบโค้งการเรียนรู้ (Learning curve) เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีองค์ประกอบ ขั้นตอน และกระบวนการจัดกิจกรรม ดังนี้

การวิจัยนี้ได้นำองค์ประกอบความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต 6 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Jorm, A. F. มาใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรมให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการตระหนักถึงความผิดปกติทางจิต 2) ความรู้ในการค้นหาข้อมูลสาระด้านสุขภาพจิต 3) ทัศนคติที่ส่งเสริมการตระหนักรู้และค้นหาความช่วยเหลือที่เหมาะสม 4) ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและสาเหตุ 5) ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับการดูแลรักษาปัญหาสุขภาพจิตด้วยตนเอง และ 6) ความรู้และความเชื่อด้านความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนและแบบออนไลน์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานของ Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R. ร่วมกับกระบวนการเรียนรู้แบบโค้งการเรียนรู้ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) จากโครงการบัวหลวงก่อการครู ของปวีณา แช่มช้อย และคณะ มีโครงสร้างกระบวนการ จัดกิจกรรม 5 ขั้นตอนเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ได้แก่ ช่วงนำ ช่วงกระตุ้น ช่วงประสบการณ์ใหม่ ช่วงสรุป และช่วงประยุกต์ใช้ (ปวีณา แช่มช้อย และคณะ, 2566)

3. การตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาให้สอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย โดยประเมินจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านสุขภาพจิต พฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ซึ่งผู้วิจัยปรับข้อเสนอแนะด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปปรับแก้ตามข้อเสนอแนะเพื่อสร้างเป็นโปรแกรมฉบับสมบูรณ์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต มีข้อคำถามครอบคลุม 5 ประเด็น ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) แนวคิด/ทฤษฎี 3) วิธีการดำเนินกิจกรรม 4) ระยะเวลา และ 5) ความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต โดยพิจารณาความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมในด้านวัตถุประสงค์ แนวคิด/ทฤษฎี วิธีการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลา และความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมี 5 ระดับ (ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ และถนอมศักดิ์ ศรีจันทรา, 2565)

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเหมาะสมระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเหมาะสมระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาผลของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่มีต่อพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ระยะก่อนทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานและขออนุมัติการเข้าเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสถานที่วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของโปรแกรมวิจัย รวมถึงขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองทราบ พร้อมทั้งให้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ ภายหลังการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดดำเนินการจัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และดำเนินการวัดพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนก่อนการทดลอง

2. ระยะการทดลอง กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยเข้าร่วมกิจกรรมรูปแบบกลุ่มเผชิญหน้าในชั้นเรียนทั้งหมด 4 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในรูปแบบออนไลน์ 6 ครั้ง ครั้งละ 45 นาที สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 10 กิจกรรม เป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมงต่อคน

3. ระยะหลังทดลอง เป็นช่วงยุติโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ผู้วิจัยเก็บข้อมูลพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งดำเนินการหลังใช้โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ให้นักเรียนดำเนินการทำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต และดำเนินการสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มทดลองใช้โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต 5 คน เพื่อถอดประสบการณ์เชิงลึกและนำข้อคิดเห็นมาใช้พัฒนาความสมบูรณ์ของโปรแกรมเพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิจัยต่อไปในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 40 คน ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากการสุ่มในระดับบุคคลไม่สามารถทำได้ภายในบริบทของโรงเรียนที่มีโครงสร้างเป็นห้องเรียน โดยห้องเรียนเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในการวิจัยทางการศึกษา (Gopalan, M. et al. , 2020) ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เลือกมา 2 ห้อง จัดเข้ากลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน รวมเป็นจำนวน 40 คน และกำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามเกณฑ์การคัดผู้เข้าร่วมวิจัย ได้แก่ 1) เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 2) ยินดีให้ความร่วมมือและสมัครใจเข้ารับโปรแกรม 3) ไม่มีภาวะบกพร่องทางการสื่อสาร การมองเห็น การได้ยิน 4) ไม่เคยได้รับโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต 5) สามารถเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีได้ และ 6) ผู้ปกครองให้ความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย และกำหนดเกณฑ์การคัดออก คือ 1) นักเรียนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของโปรแกรมในการวิจัยต่อไปได้ เนื่องจากย้ายสถานศึกษาขณะอยู่ในช่วงดำเนินกิจกรรมการทดลอง 2) มีความประสงค์ขอยุติการเข้าร่วมการวิจัย เนื่องจากนักเรียนมี ความรู้สึกอึดอัดใจ

3) นักเรียนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมของโปรแกรมในการวิจัยตั้งแต่ 3 กิจกรรมขึ้นไปจาก 10 กิจกรรม (ต้องเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 70 ขึ้นไป) 4) นักเรียนมีปัญหาสุขภาพทางกาย จิตใจ หรือประสบอุบัติเหตุที่ทำให้ไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรม และ 5) นักเรียนมีโรคประจำตัวที่อาจเกิดความเสี่ยงทางด้านร่างกายและจิตใจขณะเข้าร่วมกิจกรรม เช่น โรคหัวใจ โรคหอบ โรควิตกกังวล โรคซึมเศร้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 4 เครื่องมือ ได้แก่

1. แบบวัดพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียน จำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนามาจาก The Coping with Bullying Scale for Children (CBSC) (Parris, L., 2013) แบ่งเป็นการวัดออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นจัดการปัญหา 6 ข้อ 2) การมุ่งเน้นจัดการอารมณ์ 3 ข้อ 3) การหลีกเลี่ยง 3 ข้อ และ 4) การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม 6 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ที่ 0.67 - 1.00 ค่าอำนาจอยู่ระหว่าง r= 0.385 - 0.745 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92

2. โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1

3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต จำนวน 5 ข้อ มีมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

4. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกรังแกในโรงเรียน 2) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพจิต 3) พฤติกรรมและวิธีการเผชิญเมื่อถูกรังแก 4) ความต้องการแนวคิดและข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรม และ 5) การสรุปและสะท้อนความคิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการทดสอบด้วยสถิติ Independent sample t test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกหลังการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความรอบรูด้านสุขภาพจิตระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ใช้โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมี 5 ระดับ (ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ และถนอมศักดิ์ ศรีจันทรา, 2565)

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีข้อค้นพบ 4 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ออกแบบให้มีกิจกรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในโรงเรียน ด้วยชุดกิจกรรม 10 กิจกรรม รวมเวลาในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง ในระยะเวลา 1 เดือน สอดคล้องแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตของ Jorm, A. F. ทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยสรุปดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสามารถในการตระหนักถึงความผิดปกติทางจิตหรือความแตกต่างของปัญหาสุขภาพจิตที่หลากหลาย ส่งเสริมผ่านกิจกรรม “เชื่อมใจ ไขความสัมพันธ์” และ “ฉันคือใคร” ให้นักเรียนทบทวน

และทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการมองเห็นจุดเด่น ศักยภาพ และประเด็นที่ควรพัฒนาอย่างระมัดระวัง เพื่อหลีกเลี่ยงการตีตราหรือสร้างอคติระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อความหลากหลายทางอารมณ์และพฤติกรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรู้ในการค้นหาข้อมูลสาระด้านสุขภาพจิต ได้รับการส่งเสริมผ่านกิจกรรม “วัคซีนหัวใจ” โดยใช้กรณีศึกษาวิดีโอภาวะการปรับตัวผิดปกติ (Adjustment Disorder) เป็นสื่อกระตุ้นการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนตระหนักว่าปัญหาสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน และสามารถแสวงหาข้อมูลหรือแนวทางดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม

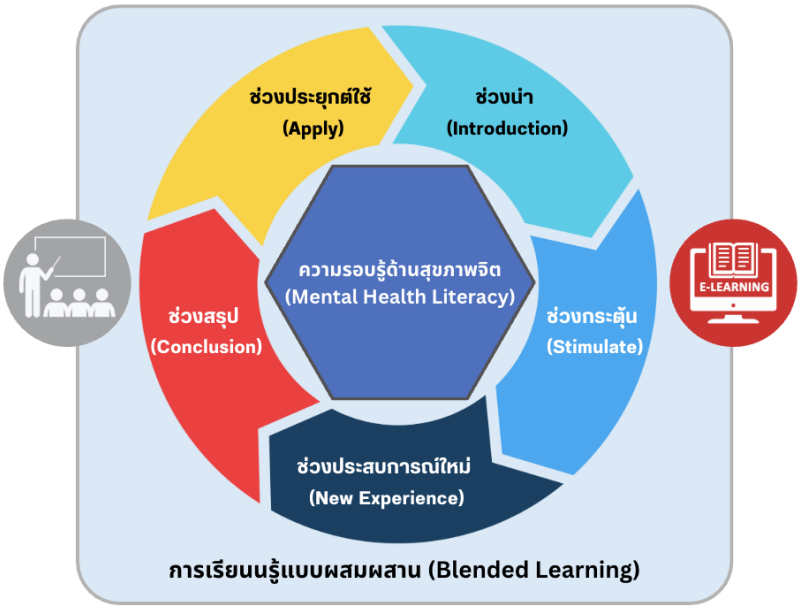
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งเสริมการตระหนักรู้และการแสวงหาความช่วยเหลือที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรม “วัคซีนหัวใจ” และ “รุ่นใหญ่วัยทีนส์” ซึ่งมุ่งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อปัญหาการรังแกในโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนไม่เพิกเฉยเมื่อเผชิญสถานการณ์ดังกล่าว และเชื่อมโยงให้เห็นว่าการถูกรังแกต่อเนื่องโดยไม่มีวิธีจัดการที่เหมาะสม อาจเป็นปัจจัยเสี่ยงนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตในระยะยาว ส่งผลให้นักเรียนมีแนวโน้มแสวงหาความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและสาเหตุของปัญหาสุขภาพจิต ด้วยกิจกรรม “ปวดเฮด กลุ้มฮาร์ท” ใช้กระบวนการระดมความคิดเป็นกลุ่ม ให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสาเหตุและปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ รวมถึงปัญหาการรังแกในโรงเรียนที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และกิจกรรม “เพื่อนเราเข้าใจกัน” เน้นการจำลองสถานการณ์การรังแกทั้งทางร่างกาย วาจา การกีดกันทางสังคม และการรังแกผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงผลกระทบทางจิตใจ และฝึกแสดงออกเพื่อตอบสนองอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับการดูแลรักษาปัญหาสุขภาพจิตด้วยตนเอง ได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรม “หัวใจสีรุ้ง” ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพจิตและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม กิจกรรม “สวัสดีพี่ใส่ใจ (Psyjai)” เปิดโอกาสให้นักเรียนใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสำรวจอารมณ์และรับคำแนะนำเบื้องต้นจากระบบที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต กิจกรรม “เพลลิสต์ของใจ” ใช้ดนตรีเป็นสื่อสะท้อนอารมณ์และช่วยให้นักเรียนประเมินระดับความเครียดของตนเองผ่านเครื่องมือที่เชื่อถือได้ กิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างทักษะการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน

และองค์ประกอบที่ 6 ด้านความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการเข้าถึงบริการสุขภาพจิตอย่างเหมาะสมไว้ในหลายกิจกรรม เพื่อปรับลดอคติหรือความลังเลต่อการขอรับคำปรึกษา โดยเฉพาะกิจกรรม “พี่บลูไม่บูลลี่” ซึ่งเป็นบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์การถูกรังแกในรูปแบบต่าง ๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกเลือกวิธีเผชิญปัญหาที่เหมาะสม อาทิ การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ การหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยง การเจรจาอย่างสร้างสรรค์ และการจัดการอารมณ์ของตนเอง

กระบวนการเรียนรู้เชิงฝึกปฏิบัติดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจและมีพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยมีบูรณาการกระบวนการจัดกิจกรรมตามกระบวนการโค้งการเรียนรู้ (Learning curve) ผสมผสานสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยการจัดกิจกรรมทั้งรูปแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเกม สื่อหรือภารกิจที่ทำร่วมกันเป็นกลุ่ม และรูปแบบออนไลน์ให้ฝึกสำรวจอารมณ์ความรู้สึกตนเอง สะท้อนคิด และเสนอแนวทางการจัดการอารมณ์ตนเองให้มีความเหมาะสมดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตบูรณาการ
การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานและกระบวนการเรียนรู้แบบโค้งการเรียนรู้

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่ได้รับการประเมินโดยครู

ข้อ	รายการ	M	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับ
1	ด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์	4.67	0.10	มากที่สุด	1
2	ด้านความเหมาะสมของแนวคิด/ทฤษฎี	4.63	0.17	มากที่สุด	2
3	ด้านความเหมาะสมของวิธีการดำเนินกิจกรรม	4.67	0.12	มากที่สุด	1
4	ด้านความเหมาะสมของระยะเวลา	4.50	0.12	มากที่สุด	4
5	ด้านความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์	4.53	0.15	มากที่สุด	3
	เฉลี่ย	**4.60**	**0.13**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (M = 4.60, S.D. = 0.13) โดยด้านความเหมาะสมของวิธีการดำเนินกิจกรรม (M = 4.67, S.D. = 0.12) และด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์อยู่ในระดับสูงที่สุด (M = 4.67, S.D. = 0.10) ส่วนในด้านความเหมาะสมของแนวคิด/ทฤษฎี (M = 4.63, S.D. = 0.17) ด้านความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์ (M = 4.53, S.D. = 0.15) และด้านความเหมาะสมของระยะเวลา (M = 4.50, S.D. = 0.12) อยู่ในระดับรองลงมาตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนรวมและคะแนนรายด้านของพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตนักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมมีพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม โดยมีผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนทั้งภาพรวมและรายด้านของพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เข้าร่วมโปรแกรม (กลุ่มทดลอง) และนักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม (กลุ่มควบคุม) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนรวมในภาพรวมและรายด้านของพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

พฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียน	n = 40				t	p-value
	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม			
	M	S.D.	M	S.D.		
การมุ่งเน้นจัดการปัญหา	21.70	4.05	17.55	4.21	3.18	0.003*
การมุ่งเน้นจัดการอารมณ์	11.09	1.92	9.35	2.46	3.67	0.001*
การหลีกเลี่ยง	11.95	2.11	9.50	1.88	3.87	0.000*
การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	20.10	5.61	15.55	3.98	2.96	0.005*
พฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียน (ภาพรวม)	**65.65**	**8.733**	**57.15**	**11.00**	**2.71**	**.01***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนรวมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านของนักเรียนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ของนักเรียนกลุ่มทดลอง

ข้อ	รายการประเมิน	n = 20		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
		M	S.D.		
1	ความเหมาะสมของเนื้อหากิจกรรม	4.95	0.22	มากที่สุด	1
2	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	4.80	0.41	มากที่สุด	3
3	ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดกิจกรรม	4.90	0.31	มากที่สุด	2
4	ครูผู้นำกิจกรรมมีการให้ข้อมูลสนับสนุนเพียงพอเหมาะสม	4.80	0.41	มากที่สุด	3
5	ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวม	4.90	0.31	มากที่สุด	2
	เฉลี่ย	**4.87**	**0.33**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลอง จำนวน 20 คน มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในระดับมากที่สุด (M = 4.87, S.D. = 0.33) ซึ่งพบว่า นักเรียนความพึงพอใจในด้านความเหมาะสมของเนื้อหากิจกรรมในระดับสูงที่สุด (M = 4.95, S.D. = 0.22) ส่วนลำดับรองลงมาเป็นความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของรูปแบบการจัดกิจกรรม (M = 4.90, S.D. = 0.31) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวม (M = 4.90, S.D. = 0.31) ความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรม (M = 4.80, S.D. = 0.41) และด้านครูผู้นำกิจกรรมมีการให้ข้อมูลสนับสนุนเพียงพอเหมาะสม (M = 4.80, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์นักเรียน 5 คน ที่ได้ทดลองใช้โปรแกรม พบว่า แนวโน้มของรูปแบบกิจกรรมที่นักเรียนเห็นว่าเหมาะสม คือ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้นในบริบทสังคมของโรงเรียนนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้คุณค่า และการนำความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตไปใช้ในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ โดยการจัดให้มีรูปแบบกลุ่มและรูปแบบออนไลน์เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความหลากหลาย อีกทั้งยังสะดวกเข้าถึงได้ง่ายได้ทุกเวลา การมีกิจกรรมที่ช่วยคัดกรองนักเรียนที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต การส่งเสริมให้มีกิจกรรมตรวจสอบอารมณ์ความรู้สึกนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวการจัดการอารมณ์ความรู้สึกผ่านบอร์ดเกม กิจกรรมระลึกถึงช่วงเวลาแห่งความสุขผ่านภาพถ่ายและสะท้อนคิดถึงช่วงเวลาที่มีความหมาย จัดให้มีบริการด้านการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และนอกจากนี้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นยังมีการรับรู้ความสำคัญและมีความต้องการให้โรงเรียนเสริมสร้างกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตให้ครอบคลุมนักเรียน

อย่างทั่วถึง เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยในการปรับตัวให้เป็นสมาชิกครอบครัวและการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมโรงเรียนดำเนินต่อไปง่ายขึ้น รู้สึกผ่อนคลายและส่งผลให้การทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียน การทำงานกลุ่ม หรือกิจวัตรประจำวันดำเนินไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้น การมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นส่งผลต่อบุคลิกภาพและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ลดการโทษตนเอง เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและจัดการตนเองได้เหมาะสมมากขึ้น ทั้งนี้ ยังเสนอว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นควรเป็นกิจกรรมที่มีความสนุก รายละเอียดในการสร้างเกมหรือกำหนดกติกาการเรียนรู้ควรมีความซับซ้อนและเพิ่มความท้าทายมากขึ้น โรงเรียนควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับแสดงอารมณ์ความรู้สึกไว้ให้นักเรียนได้มาร่วมระบายแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมการฝึกสังเกตตนเองและการใส่ใจผู้อื่น ทั้งนี้โรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกการมีส่วนร่วมหรือพื้นที่ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน โดยการจัดทำเป็นสื่อวิดีโอแนวทางหรือตัวอย่างที่ดีในการจัดการอารมณ์ตนเองให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านสื่อหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนมีความเห็นอกเห็นใจ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพจิตที่ดี กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อเพิ่มระดับพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนอย่างเหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ได้ชุดกิจกรรม 10 กิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรม ได้แก่ การวิเคราะห์วิดีโอ สะท้อนคิด การสำรวจบุคลิกภาพตนเอง การฝึกสะท้อนอารมณ์ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสุขภาพจิตที่เหมาะสม การประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเอง แนวทางการดูแลสุขภาพจิตด้วยตนเองเบื้องต้น การขอคำปรึกษาผ่านระบบออนไลน์ และช่องทางการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตที่เหมาะสม โดยโปรแกรมช่วยส่งเสริมการรับรู้และกระตุ้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญของสุขภาพจิต ช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยเสี่ยงที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต ตระหนักถึงความผิดปกติทางจิตโดยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการตรวจสอบอารมณ์ตนเอง เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้จากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเครียด กังวล โดยรับรู้แนวทางและเสนอวิธีการดูแลสุขภาพจิตตนเองเบื้องต้นได้ มีความสามารถในการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพจิต ลดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อการการขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.13) อาจเป็นเพราะการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) ของ Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R. มาใช้กำหนดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน (Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R., 2003) อีกทั้งการนำแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตของ Jorm, A. F. มาส่งเสริมในกลุ่มนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงช่วงชั้น (Jorm, A. F., 2000) ซึ่งช่วยให้การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เมื่อเข้าสู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีโอกาสเผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความวิตก กังวล กดดัน หรือเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียน นักเรียนที่มีโอกาสได้รับการฝึกฝนทักษะให้พร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ย่อมปรับตัวได้ดี ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.87, S.D. = 0.33) อาจเพราะว่านักเรียนที่ได้ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมสามารถนำทักษะไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตที่ได้บูรณาการร่วมกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น ได้ช่วยฝึกจำลองสถานการณ์ทั้งรูปแบบกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมสำรวจอารมณ์ความรู้สึกรู้เท่าทันตนเองและแนวทางการเผชิญสถานการณ์ยากลำบากในชีวิตได้อย่างเหมาะสม สามารถอภิปรายได้ว่าโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้าน

สุขภาพจิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สามารถใช้ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนกับนักเรียนได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ Sulejmani, H. & Pop-Jordanova, N. ที่พบว่า การส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตร่วมกับการรับรู้อารมณ์และการเผชิญปัญหาแบบปรับตัวในวัยรุ่นเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีโปรแกรมตามเชิงป้องกันที่เน้นการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และการสนับสนุนจากเพื่อน ซึ่งช่วยเพิ่มผลลัพธ์ด้านสุขภาพจิตที่ดีของเยาวชนได้ (Sulejmani, H. & Pop-Jordanova, N., 2025) สอดคล้องกับการวิจัยของวรลักษณ์ อินทร์เดช และคณะ ที่พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างความรอบด้านสุขภาพจิตแบบออนไลน์มีประสิทธิผลทำให้ภาวะซึมเศร้าของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายลดลงได้มากกว่าการได้รับการดูแลตามปกติ เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต (วรลักษณ์ อินทร์เดช และคณะ, 2566) ซึ่งมีการบูรณาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยกำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งรูปแบบกลุ่มเผชิญหน้าในชั้นเรียนและกิจกรรมสะท้อนคิดผ่านรูปแบบออนไลน์ตามแนวคิดของ Osguthorpe, R. T., & Graham, C. R. พบว่า เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย การส่งเสริมให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตโดยสามารถเรียนรู้และนำประสบการณ์ไปปรับใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ (Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R., 2003) สอดคล้องกับการวิจัยของสุธน วงค์แดง ที่พบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการเรียนแบบเผชิญหน้าในห้องเรียนกับการเรียนแบบออนไลน์ เป็นการนำข้อเด่นของคุณลักษณะแต่ละรูปแบบการจัดการเรียนรู้มาผสมผสานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีบนเว็บที่หลากหลายผสมผสานกับการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียน (สุธน วงค์แดง, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ชาชิโย และมานพ ชาชิโย การให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นได้นั้นมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนรองรับสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วาสนา ชาชิโย และมานพ ชาชิโย, 2566)

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมนั้น อาจเกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จากการที่นักเรียนกลุ่มทดลองได้รับข้อมูลข่าวสารความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต ได้รับการส่งเสริมปรับปรุงความรู้ความเข้าใจ ให้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาสุขภาพจิตทั้งส่วนของตนเองและคนรอบข้าง รวมถึงมีวิธีจัดการอารมณ์ที่หลากหลายจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่ออกแบบให้มีการจำลองสถานการณ์ การอภิปรายแบบกลุ่ม การสังเกตและสะท้อนอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง มีส่วนร่วมและได้รับการแนะนำแนวทางที่เหมาะสม ได้รับการเสริมแรงเชิงบวกให้นักเรียนมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อนำเสนอวิธีการรับมือที่เหมาะสม ผ่านโปรแกรมที่ได้ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนฝึกพัฒนาทักษะความสามารถในการตระหนักถึงความผิดปกติทางจิต ฝึกสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพจิต ส่งเสริมการตระหนักรู้และค้นหาความช่วยเหลือที่เหมาะสม ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและสาเหตุ การดูแลรักษาปัญหาสุขภาพจิตด้วยตนเอง และการเข้าถึงความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต (Jorm, A. F., 2000) ร่วมกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ได้กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด Blended learning ของ Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R. มาประยุกต์ใช้กับการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนในปัจจุบัน (Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R., 2003) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของนักเรียนที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต มีแนวโน้มประสบการณ์ด้านการจัดการอารมณ์และการดูแลสุขภาพจิตของตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนคิด และสำรวจตนเอง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสุขภาพจิตอย่างมีความหมาย โดยส่งผลให้นักเรียนมีแนวโน้มพฤติกรรมขอคำปรึกษาจากผู้ปกครอง คนใกล้ชิดหรือคนในครอบครัวที่มีประสบการณ์มากกว่าตนเอง ครู หรือเพื่อนโดยคำนึงถึงลักษณะของผู้ที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยในการให้คำปรึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลินี ธำรงเลาหะพันธุ์ และคณะ ที่เสนอว่าควรพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการรับมือเมื่อพบเจอกับปัญหาการรังแกกันในบริบทของสังคมไทย (สาลินี ธำรงเลาหะพันธุ์ และคณะ, 2565) และงานวิจัยของ นันทกา สุปรียาพร ที่พบนักเรียนทั่วไปรวมถึงนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาด้านสุขภาพจิตควรได้รับความช่วยเหลือ ผ่านการจัดกิจกรรมโดยครูส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นได้ เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เกิดความไว้วางใจและรู้สึกปลอดภัย (นันทกา สุปรียาพร, 2566) โดยเมื่อพิจารณาความพึงพอใจจากการใช้โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มทดลอง พบว่า นักเรียนมีแนวโน้มสนใจเข้าร่วมกิจกรรมซ้ำ พร้อมปรับบทบาทตนเองเป็นผู้ช่วยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้กับนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มอื่น เพราะกระบวนการพัฒนาโปรแกรมและกิจกรรมที่ใช้มีความน่าสนใจ จากกิจกรรมที่มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียนที่เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้แบบร่วมมือ วิเคราะห์วิดีโอ การจำลองสถานการณ์และบอร์ดเกม ส่วนกิจกรรมออนไลน์ผ่านกลุ่ม Line ช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงได้สะดวก ติดตามการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมได้ง่าย อีกทั้งการฝึกให้นักเรียนเข้าถึงบริการออนไลน์จากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ได้ยังเชื่อมโยงและส่งเสริมให้บรรยากาศการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amai, K. & Kiyokawa, S. พบว่า สื่อวิดีโอสั้นช่วยส่งเสริมทางจิตวิทยาแบบใหม่สำหรับสุขภาพจิตของวัยรุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์ ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนและใช้สื่อประกอบการเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้นักเรียนมีความพึงพอใจและเข้าใจในบทเรียนได้ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น (Amai, K. & Kiyokawa, S., 2025) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช ปลอดเทพ ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนในชั้นเรียนปกติและการเรียนออนไลน์ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ควบคู่กับการลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดกระบวนการคิดและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงเวลาเรียน นักเรียนจึงมีความสนใจใฝ่รู้และมีแรงจูงใจในการติดตามบทเรียนมากขึ้น อีกทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสนุกในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการเรียนรู้ (ปิยนุช ปลอดเทพ, 2568)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพจิต สามารถส่งเสริมพฤติกรรมเผชิญการถูกรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตกับแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานช่วยให้นักเรียนมีความรู้และทักษะการปฏิบัติในการรับรู้อารมณ์ การจัดการความเครียด และการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การรับมือแบบปรับตัวในสถานการณ์การถูกรังแกได้ แนวทางการจัดกิจกรรมมีประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในหลักสูตรทั่วไปของโรงเรียนได้ ทั้งนี้การพิจารณาบริบท เวลา การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีซึ่งอาจมีข้อจำกัดแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ จึงควรมีการปรับกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบผสมผสานจำเป็นต้องอาศัยความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีของผู้เรียน เช่น สมาร์ทโฟน ส่งผลให้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทำได้จำกัด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรปรับรูปแบบกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความพร้อมของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อลดข้อจำกัดในการเข้าถึงและขยายโอกาสในการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ การพัฒนาโปรแกรมบนฐานแนวคิดและทฤษฎีอาจยังมีข้อจำกัดเมื่อนำไปใช้จริง จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกในระดับรายบุคคล อันจะช่วยสะท้อนบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมให้มี

ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างและตรวจสอบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สามารถยืนยันประสิทธิภาพของโปรแกรมได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อนำไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มอื่นแล้วยังคงประสิทธิผลในการส่งเสริมพฤติกรรมการเผชิญการถูกรังแก ท้ายที่สุด ควรมีการบูรณาการโปรแกรมสู่ชั้นเรียนอื่นให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูควบคู่กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการเผชิญการถูกรังแกอย่างเหมาะสมของนักเรียนทุกคนอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2568

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2569). นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570. เรียกใช้เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://shorturl.asia/7xoYK

ขวัญใจ ฤทธิ์คำรพ. (2566). ปัญหาสุขภาพจิตในสถานศึกษา. วารสารคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 1(1), 75-85.

จันทนา กองกันภัย และคณะ. (2568). ภาวะความเครียดของวัยรุ่นยุคใหม่: ปัญหาที่ต้องดูแลเยียวยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 793-804.

ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ และถนอมศักดิ์ ศรีจันทรา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับระดับ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการตลาดและการขายในธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม ปีการศึกษา 2562. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(4), 339-352.

นันทกา สุปรียาพร. (2566). สุขภาพจิตโรงเรียน: แนวทางการส่งเสริมสุขภาพจิตวัยรุ่น. Journal of Education Studies, 51(1), 1-13.

ปวีณา แช่มช้อย และคณะ. (2566). Active Learning เรียนรู้ด้วยหัวใจ สมอง และสองมือ. ปทุมธานี: โครงการบัวหลวงก่อการครู คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยนุช ปลอดเทพ. (2568). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยเทคโนโลยีด้านการศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อสร้างแรงจูงใจทางการเรียนของนักเรียน. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 9(1), 43-55.

มุสลินท์ โตะแปเราะ และคณะ. (2565). ปัจจัยส่วนบุคคลความเครียดและภูมิคุ้มกันตนทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเทศไทย. Princess of Naradhiwas University Journal, 14(3), 230-251.

ยุพาธร เสือเฒ่า. (2568). ความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตและภาวะสุขภาพจิตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 : วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 19(3), 1205-1219.

วรลักษณ์ อินทร์เดช และคณะ. (2566). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพจิตแบบออนไลน์ต่อภาวะซึมเศร้า ในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารพุทธจิตวิทยา, 8(3), 479-490.

วาสนา ชาชิโย และมานพ ชาชิโย. (2566). การพัฒนาทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 20(3), 141-153.

สาลินี ธำรงเลาหะพันธุ์ และคณะ. (2565). การกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์และการรับมืออย่างเหมาะสมในกลุ่มเยาวชน. วารสารกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์, 1(3), 47-69.

สุธน วงค์แดง. (2565). การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในห้องเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โอกาสและความท้าทายของผู้สอนและผู้เรียน ในยุคของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning). วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 28(2), 1-15.

Amai, K. & Kiyokawa, S. (2025). A message video from a bullying survivor improves middle-school students' self-perceived prospects and positive attitude towards stress. International Journal of Adolescence & Youth, 30(1), 1-17.

Gopalan, M. et al. (2020). Use of quasi-experimental research designs in education research: Growth, promise, and challenges. Review of Research in Education, 44(1), 218-243.

Johnson, C. L. et al. (2023). Mental health literacy for supporting children: A systematic review of teacher and parent/carer knowledge and recognition of mental health problems in childhood. Clinical Child and Family Psychology Review, 26(2), 569-591.

Jorm, A. F. (2000). Mental health literacy: Public knowledge and beliefs about mental disorders. The British Journal of Psychiatry, 177(5), 396-401.

Osguthorpe, R. T. & Graham, C. R. (2003). Blended Learning Environments. Quarterly Review of Distance Education, 4(3), 227-233.

Parris, L. (2013). The Development and Application of the Coping with Bullying Scale for Children. In Doctor of Philosophy in Counseling and Psychology Services Dissertation. Georgia State University, United States of America: Georgia.

Sulejmani, H. & Pop-Jordanova, N. (2025). When Words Fail: Investigating Alexithymia and Coping Strategies In Adolescent Mental Health. PRILOZI Section of Medical Sciences, 46(3), 15-26.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 126-137

บทความวิจัย

แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนของเทศบาลเมืองกระบี่ อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่*

GUIDELINES FOR SUSTAINABLE COMMUNITY SOLID WASTE MANAGEMENT UNDER THE CIRCULAR ECONOMY CONCEPT: A CASE STUDY OF KRABI MUNICIPALITY, MUEANG KRABI DISTRICT, KRABI PROVINCE

จิรัชญา ไทยสยาม*, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ภาสกร ดอกจันทร์
Jiratchaya Thaisayam*, Kampanart Wongwatthanaphong, Phasakorn Dokchan
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, Thailand
*Corresponding author E-mail: jejeenaka@gmail.com
*Tel: 094-668-5553

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มาจากปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศไทย เป็นประเด็นจากปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางมีประสิทธิภาพจำกัดเกิดขยะตกค้าง เพิ่มภาระต่อการกำจัดปลายทาง งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน และ 3) เสนอแนะแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บแบบสอบถามจากประชาชนในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ จำนวน 392 ตัวอย่าง วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Generalized Least Squares (GLS) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน และการสนทนากลุ่มจากกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะ กลุ่มละ 6 คน พบว่า เทศบาลเมืองกระบี่มีกระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยครอบคลุมต้นทาง กลางทาง และปลายทาง โดยอาศัยธรรมาภิบาลเชิงเครือข่าย และความร่วมมือแบบ 4P เชื่อมโยงนโยบาย เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของประชาชน แบบจำลองอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.7 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีการแปรรูปขยะเป็นพลังงาน นโยบายการจัดการขยะที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของประชาชน ผลการวิจัยชี้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรออกแบบนโยบายการจัดการขยะในลักษณะเชิงระบบที่สร้างสมดุลระหว่างการลดขยะต้นทางกับการใช้เทคโนโลยีปลายทาง ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนากลไกความร่วมมือหลายภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของระบบจัดการขยะในระยะยาว

คำสำคัญ: แนวทางการจัดการ, การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน, เศรษฐกิจหมุนเวียน, เทศบาลเมืองกระบี่

*Received February 6, 2026; Revised February 27, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research originates from the problem of municipal solid waste management in Thailand, particularly the continuously increasing volume of waste, while upstream waste management remains limited in efficiency, resulting in residual waste accumulation and increasing burdens on downstream disposal processes. The study aims to examine the municipal solid waste management process of Krabi Municipality under the circular economy concept, analyze the factors affecting the success of sustainable solid waste management, and propose guidelines for sustainable community solid waste management under the circular economy concept. A mixed-methods research approach was employed. The quantitative research involved collecting questionnaire data from 392 residents within the Krabi Municipality area, which were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis through the Generalized Least Squares (GLS) method. The qualitative research consisted of in-depth interviews with 15 key informants and focus group discussions with policy-makers and waste management practitioners, with six participants in each group. The findings indicate that Krabi Municipality has a municipal solid waste management process covering upstream, midstream, and downstream stages, relying on network governance and 4P collaboration that integrates policy, technology, and public participation. The model explains 68.7 percent of the variance. Factors with statistically significant influence include waste-to-energy technology, clear waste management policies, and public participation. The research suggests that local administrative organizations should design systematic waste management policies that balance upstream waste reduction with downstream technological solutions, alongside promoting public participation and developing multi-sector collaboration mechanisms to enhance efficiency and ensure the long-term sustainability of waste management systems.

Keywords: Management Guidelines, Sustainable Community Solid Waste Management, Circular Economy, Krabi Municipality

บทนำ

จากสถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2567 พบว่า ประเทศไทยมีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นประมาณ 27.20 ล้านตันต่อปี แม้ว่าจะมีการคัดแยกเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ก่อนเข้าสู่ระบบเก็บขนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณ 10.51 ล้านตัน แต่ปริมาณขยะที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้องมีเพียง 10.42 ล้านตัน ขณะที่ยังมีขยะที่ถูกกำจัดไม่ถูกต้องถึง 4.73 ล้านตัน และมีขยะตกค้างสะสมสูงถึง 28.63 ล้านตัน ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สมดุลระหว่างการเกิดขยะกับศักยภาพในการจัดการขยะของประเทศ รวมทั้งข้อจำกัด เชิงระบบด้านโครงสร้างพื้นฐาน นโยบาย และกลไกการบริหารจัดการ (กรมควบคุมมลพิษ, 2564)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขยะมูลฝอย พบว่าขยะที่มีศักยภาพในการนำกลับมาใช้ประโยชน์มีสัดส่วนสูง โดยขยะรีไซเคิล เช่น กระดาษ พลาสติก โลหะ และแก้ว มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 39.91 และขยะอินทรีย์ เช่น เศษอาหารและเศษพืชสวน มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 47.84 แสดงให้เห็นว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของขยะทั้งหมดสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน หากมีการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการขาดการคัดแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิด ทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และระบบเก็บขนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขยะรีไซเคิลและขยะอินทรีย์ถูกปะปนกับของเสียประเภทอื่น ทำให้ต้นทุน

การจัดการเพิ่มขึ้น คุณภาพวัสดุรีไซเคิลลดลง และเพิ่มภาระต่อระบบกำจัดขยะปลายทาง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศไทยมิใช่เพียงปัญหาพฤติกรรมของประชาชน แต่เป็นปัญหาเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีการจัดการขยะ และการบังคับใช้มาตรการด้านสิ่งแวดล้อม การขาดการเชื่อมโยงกระบวนการจัดการขยะตั้งแต่ ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ส่งผลให้ขยะซึ่งควรถูกมองเป็น “ทรัพยากร” ในระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน กลับถูกจัดการในฐานะ “ของเสีย” ตั้งแต่ต้นทาง จึงถือเป็นจุดคอขวดสำคัญของระบบการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (กรมควบคุมมลพิษ, 2564)

ในระดับท้องถิ่น เทศบาลเมืองกระบี่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการขยะมูลฝอย ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและกฎหมายการกระจายอำนาจ โดยพื้นที่ดังกล่าวมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวสูง ส่งผลให้มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้นจากกิจกรรมครัวเรือน สถานประกอบการ โรงแรม และภาคบริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลเมืองกระบี่ได้พัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ ทั้งการลดการเกิดขยะ การคัดแยกต้นทาง การนำกลับมาใช้ประโยชน์ และการใช้เทคโนโลยีแปรรูปขยะเป็นพลังงาน (Waste to Energy) ทำให้สามารถลดปริมาณขยะตกค้างและมุ่งสู่เป้าหมาย Zero Waste ได้อย่างเป็นรูปธรรม จนได้รับการยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการลดการเกิดขยะ การคัดแยก การนำกลับมาใช้ประโยชน์ และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการขยะอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มุ่งรักษาสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากร และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุ่นเรือน เล็กน้อย, 2564) อย่างไรก็ตาม แม้เทศบาลเมืองกระบี่จะประสบความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ในการจัดการขยะมูลฝอย แต่ยังขาดการศึกษาเชิงวิชาการที่วิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการบูรณาการระหว่างนโยบาย เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และกลไกธรรมาภิบาลในการจัดการขยะ ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าว มีความสำคัญต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่กำลังเผชิญปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในบริบทที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษากระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน และเสนอแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในประเทศไทย เพื่อยกระดับการจัดการขยะมูลฝอยสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครัวเรือนที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ จำนวน 18,450 ครัวเรือน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครัวเรือนที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ จำนวน 392 ตัวอย่าง คำนวณโดยการใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, T., 1967)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) รวมทั้งสิ้น 15 คน ประกอบด้วย 1) เทศบาลเมืองกระบี่ จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองกระบี่ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ 2) ผู้แทนบริษัท อัลไลแอนซ์ คลีน เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 1 คน 3) ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ และผู้แทนสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 15 (ภูเก็ต) รวม 2 คน และ 4) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มคลัสเตอร์การจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดกระบี่ จำนวน 7 คน ในส่วนการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้กำหนดนโยบายการจัดการขยะ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเมืองกระบี่ ปลัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มคลัสเตอร์การจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดกระบี่ ผู้แทนสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ผู้แทนบริษัท อัลไลแอนซ์ คลีน เพาเวอร์ จำกัด และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของเทศบาลเมืองกระบี่ ตัวแทนผู้นำชุมชนผู้แทนครัวเรือนในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ และผู้คัดแยกขยะ/ซาเล้ง

2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม รายละเอียดเนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert scale ดังนี้ 5 คือ ระดับมากที่สุด 4 คือ ระดับมาก 3 คือ ระดับปานกลาง 2 คือ ระดับน้อย 1 คือ ระดับน้อยที่สุด ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ ช่วง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ช่วง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก ช่วง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ช่วง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย ช่วง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จของเทศบาลในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert scale เช่นเดียวกันกับส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item–Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ ด้วยแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

ของเทศบาลเมืองกระบี่ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน มีประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การแนะนำและการสร้างบรรยากาศ ส่วนที่ 2 การทบทวนและทำความเข้าใจถึงภาพรวมของการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ ทั้งด้านความสำเร็จและจุดที่พัฒนาต่อไปตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และความท้าทาย/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการผลักดันการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ก้าวสู่ความยั่งยืน ส่วนที่ 3 ระดมสมองและสร้างข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และส่วนที่ 4 สรุปและสร้างฉันทามติ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มประชาชนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลเมืองกระบี่ จำนวน 392 ชุด

3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยส่งหนังสือไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอเข้าไปสัมภาษณ์พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้

3.3 การประชุมกลุ่มย่อย เก็บข้อมูลโดยประสานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 กลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ อัตราส่วน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Generalized Least Squares (GLS) ทั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบสมมติฐานของแบบจำลอง โดยเฉพาะปัญหาความแปรปรวนไม่คงที่ของค่าความคลาดเคลื่อน และปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อนของตัวแปรอิสระ (multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า VIF ไม่เกิน 10 โดยตัวแปรที่มีค่า VIF สูงสุด คือ ตัวแปรด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ค่า VIF = 6.11 ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาในเรื่องของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการวิจัย

1. กระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองกระบี่ออกแบบระบบจัดการขยะมูลฝอยในลักษณะบูรณาการ ครอบคลุมตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง ปลายทาง โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และหลัก 3Rs (Reduce Reuse Recycle) ควบคู่กับแนวทางขยะเหลือศูนย์ (Zero Waste) การผลิตพลังงานไฟฟ้าจากขยะมูลฝอย (Waste to Energy) ดังนี้

การจัดการขยะต้นทาง พบว่า เทศบาลให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกและปรับพฤติกรรมประชาชนตั้งแต่ครัวเรือน โรงเรียน และชุมชน โดยใช้ชุดนโยบายหรือโครงการรณรงค์และการเรียนรู้ เช่น ธนาคารขยะภายใต้นโยบาย Zero Waste การอบรมการคัดแยกและการใช้ประโยชน์จากขยะอินทรีย์ (น้ำหมักชีวภาพ และปุ๋ยหมัก) การพัฒนาอาสาสมัครสิ่งแวดล้อม โครงการถนนปลอดถังขยะ รวมถึงกิจกรรม Eco-design/Upcycling เพื่อเพิ่มมูลค่าขยะรีไซเคิล

การจัดการขยะกลางทาง พบว่า เทศบาลจัดระบบเก็บขนครอบคลุมพื้นที่ 14 ชุมชน แบ่งเป็น 5 เขต มีภาชนะรองรับ รถเก็บขน และ บุคลากรเพียงพอต่อการเก็บขนรายวัน พร้อมยกระดับประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีติดตามงาน เช่น ระบบติดตามรถและเส้นทางแบบ GPS และแอปพลิเคชันสื่อสารการดำเนินงาน ช่วยลดปัญหาขยะตกค้าง นอกจากนี้ ยังสร้างเครือข่ายผู้คัดแยกในพื้นที่เพื่อดึงวัสดุรีไซเคิลกลับเข้าสู่ระบบและลดขยะกระจัด

กระจาย อย่างไรก็ตามยังพบความท้าทายสำคัญเกี่ยวกับการคัดแยกขยะต้นทางดีแต่การเก็บขนยังเป็นแบบรวม และปัญหาขยะตกค้างบางช่วงจากปริมาณขยะและประชากรแฝงที่ทิ้งขยะไม่เป็นเวลา

การจัดการขยะปลายทาง พบว่า เทศบาลเปลี่ยนผ่านจากข้อจำกัดของการฝังกลบไปสู่การกำจัดแบบใช้เทคโนโลยี Waste to Energy ผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชน โดยใช้ระบบเตาเผาแบบตะกรับ และการควบคุมมลพิษหลายชั้น พร้อมระบบตรวจวัดแบบต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจด้านสิ่งแวดล้อม เกิดผล เชิงเศรษฐกิจจากไฟฟ้าและผลผลิตพลอยได้ เช่น เถ้า และช่วยลดการฝังกลบ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Generalized Least Squares (GLS)

ตัวแปร	b	SE_b	β	t	p-value
ตัวแปรควบคุม					
เพศ (X_1)	-0.043	0.056	-0.024	-0.767	0.444
อายุ (X_2)	-0.008	0.023	-0.013	-0.340	0.734
สถานภาพ (X_3)	0.040	0.017	0.084	2.322	0.021*
ระดับการศึกษา (X_4)	-0.027	0.044	0-.022	-0.609	0.543
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_5)	0.015	0.021	0.025	0.702	0.483
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองกระบี่ (X_6)	-0.031	0.025	-0.043	-1.257	0.210
ตัวแปรอิสระ					
การส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยต้นทาง (X_7)	0.004	0.050	0.004	0.073	0.942
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน (X_8)	0.177	0.053	0.197	3.321	0.001**
การออกกฎระเบียบบังคับใช้ (X_9)	0.067	0.041	0.076	1.649	0.100
การใช้เทคโนโลยีการแปรรูปขยะมูลฝอยเป็นพลังงาน (X_{10})	0.235	0.037	0.334	6.355	0.000***
ภาคีเครือข่ายความร่วมมือ (X_{11})	.051	0.060	0.060	0.850	0.396
นโยบายการจัดการขยะมูลฝอยที่ชัดเจน (X_{12})	0.209	0.053	0.257	3.931	0.000***
ค่าคงที่	1.008	0.177		5.682	0.000***
SEest = ±0.42964 R2 = 0.697 Adjusted R2= 0.687 F = 72.527 p-value = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน การใช้เทคโนโลยีการแปรรูปขยะมูลฝอย และนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยที่ชัดเจนความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสถานภาพ ความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R-Square) เป็น 0.697 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่มีการปรับแก้แล้ว (Adjusted R-Square) เป็น 0.687 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนได้ร้อยละ 68.7 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.42964 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า การใช้เทคโนโลยีการแปรรูปขยะมูลฝอยเป็นพลังงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 0.235 กับ 0.334 รองลงมาเป็นนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูป

คะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 0.209 กับ 0.257 และ 0.177 กับ 0.197 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 0.040 กับ 0.084

สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.008 + 0.235(X_{10}) + 0.209(X_{12}) + 0.177(X_8) + 0.040(X_3)$$

3. แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนข้อเสนอแนะในการการจัดการขยะต้นทาง ขยะกลางทาง และขยะปลายทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยนี้ สังเคราะห์แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน จากการประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับการสังเกตการณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตามกระบวนการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ (system enablers) ที่เชื่อมโยงการดำเนินงานทั้งระบบให้เกิดผลลัพธ์ในระดับพื้นที่ พบว่า

ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

จากภาพที่ 1 แสดงแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เชื่อมโยงปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ (Enablers) กับกระบวนการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และ Zero Waste มุ่งเน้นการลดการเกิดขยะ การหมุนเวียนทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ และการกำจัดขยะตกค้างอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ระบบมีลักษณะเป็นวงจรป้อนกลับ (Feedback Loop) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับปรุง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สู่เป้าหมายการลดการฝังกลบ ให้เป็นศูนย์ (Zero Landfill) และความยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนดังกล่าว สรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

1. การจัดการขยะต้นทาง ได้แก่ 1) จัดทำนโยบายลดขยะ/คัดแยกขยะต้นทางให้เป็นนโยบายหลักของท้องถิ่น โดยกำหนดเป้าหมายและมาตรการที่วัดผลได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงพื้นที่ 2) พัฒนาโครงสร้างรองรับการจัดการขยะอินทรีย์ระดับชุมชน เช่น ศูนย์ปุ๋ยหมัก/ระบบจัดการเศษอาหารในตลาดและโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทชุมชนร่วมบริหารจัดการ 3) ใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์สร้างแรงจูงใจ เช่น ผู้ก่อขยะเป็นผู้จ่ายและจัดเก็บตามปริมาณขยะ พร้อมมาตรการจูงใจเชิงบวกสำหรับครัวเรือนที่มีผลการคัดแยกดี และ 4) สนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น เช่น จุดรับซื้ออัตโนมัติ ถังขยะอัจฉริยะ และระบบสะสมแต้มโดยเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

2. การจัดการขยะกลางทาง ได้แก่ 1) ยกระดับและออกแบบระบบเก็บขนที่มุ่งบริการสาธารณะในเขตเมือง โดยกำหนดรอบเวลาเก็บขนชัดเจน สื่อสารเชิงรุก และออกมาตรการลดขยะตกค้างในพื้นที่ท่องเที่ยวหรือพื้นที่หนาแน่น 2) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการให้บริการ เช่น ระบบติดตามรถและการแจ้งเตือนล่วงหน้าเพื่อให้ประชาชนทิ้งขยะตามเวลา ลดปัญหาความไม่เป็นระเบียบและความเสี่ยงด้านสุขาภิบาล และ 3) พัฒนาระบบกำกับดูแลเครือข่ายไม่เป็นทางการ ในรูปแบบการลงทะเบียนและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มความเป็นระเบียบ โปร่งใส และเพิ่มปริมาณวัสดุรีไซเคิลเข้าสู่ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการขยะปลายทาง ได้แก่ 1) มีระบบธรรมาภิบาลการกำกับเทคโนโลยีกำจัดปลายทาง โดยเฉพาะกรณีดำเนินงานภายใต้ PPP/BOT ให้มีมาตรฐาน ตรวจสอบ รายงานผล และคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ที่ชัดเจน 2) จัดทำมาตรการความโปร่งใสและสื่อสารสาธารณะเกี่ยวกับการตรวจวัดมลพิษ/ผลการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดความกังวลของประชาชน และ 3) พัฒนาแนวทางจัดการขยะตกค้างและการฟื้นฟูพื้นที่ฝังกลบเดิมในลักษณะฟื้นฟูเชิงหมุนเวียน พร้อมแนวทางใช้ประโยชน์จากผลพลอยได้อย่างปลอดภัยภายใต้มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านตัวเชื่อมระบบ (System Enablers) ได้แก่ 1) ออกหรือทบทวนข้อบัญญัติและระเบียบท้องถิ่นให้ครอบคลุมการคัดแยก การจัดเก็บค่าธรรมเนียม การควบคุมแหล่งกำเนิด และบทลงโทษ พร้อมกำหนดแนวทางบังคับใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม 2) จัดตั้งหรือยกระดับความร่วมมือแบบ 4P และการรวมกลุ่มระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มขนาดระบบ ลดต้นทุน และสร้างความคุ้มค่าในการลงทุน 3) พัฒนาระบบข้อมูลและตัวชี้วัด (KPI) ทั้งปริมาณขยะ อัตราการคัดแยก การนำกลับมาใช้ประโยชน์ พร้อมเผยแพร่ต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ และ 4) จัดทำมาตรการสร้างพฤติกรรมระยะยาว โดยบูรณาการกิจกรรมในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบร่วมและยกระดับบทบาทประชาชนจาก “ผู้ทิ้ง” เป็น “ผู้ร่วมจัดการ”

อภิปรายผล

จากงานวิจัยนี้ สามารถอภิปรายผลร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. กระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลเมืองกระบี่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 Network Governance และ 4P กับความสำเร็จของการจัดการขยะ สะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลเมืองกระบี่ทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยการระบบ” (system orchestrator) มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับติดตาม และประสานความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ขณะที่ภาคเอกชนทำหน้าที่เป็น “ผู้ดำเนินการด้านเทคนิค” ในการลงทุนและบริหารจัดการระบบโรงไฟฟ้าขยะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด New Public Management ที่เน้นประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญของภาคเอกชน ส่วนภาคประชาชนมีบทบาทในฐานะ “ผู้ร่วมผลิตบริการ

สาธารณะ” (co-production) ผ่านการลด คัดแยก และรีไซเคิลขยะ โดยเฉพาะกลไกธนาคารขยะและการจัดการระดับชุมชน โครงสร้างการทำงานดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียนที่ชี้ว่าความสำเร็จของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนในระดับท้องถิ่นต้องอาศัยการเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านโครงสร้างเครือข่ายมากกว่าการดำเนินงานแบบแยกส่วน (Torfing, J. et al., 2020)

1.2 การเชื่อมโยงกับ New Public Management และ New Public Governance ผลการวิจัยสะท้อนลักษณะของ Hybrid Governance โดยเทศบาลเมืองกระบี่ใช้กลไกแบบ New Public Management ในการร่วมลงทุนและบริหารจัดการโรงไฟฟ้าขยะ ขณะเดียวกันใช้กลไกแบบ New Public Governance ในการทำงานร่วมกับชุมชน เครือข่ายผู้คัดแยกขยะ การสื่อสารสาธารณะ และการกำกับติดตาม ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐร่วมสมัยมักผสมผสานกลไกของตลาด เครือข่าย และการกำกับของรัฐเพื่อรับมือกับปัญหาสาธารณะที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะในบริบทเมืองท่องเที่ยวที่มีประชากรแฝงจำนวนมาก (Ju, J. et al., 2024) ซึ่งข้อค้นพบนี้สะท้อนว่าเทศบาลไม่ได้ดำเนินงานภายใต้กรอบใดกรอบหนึ่งโดยลำพัง แต่เป็นรูปแบบ Hybrid Governance ซึ่งผสมผสานกลไกตลาด เครือข่าย และการกำกับของรัฐในเวลาเดียวกัน”

1.3 Policy Dilemma ระหว่าง Waste to Energy กับ Circular Economy แม้โครงสร้างการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการจัดการขยะของเทศบาลเมืองกระบี่ประสบความสำเร็จในเชิงปฏิบัติ แต่ผลการวิจัยพบความขัดแย้งเชิงนโยบาย (Policy Dilemma) ระหว่างเป้าหมายการลดขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน และ Zero Waste กับเงื่อนไขทางเศรษฐศาสตร์ของโรงไฟฟ้าขยะที่ต้องมีปริมาณขยะป้อนระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด lock-in effect ที่อาจลดแรงจูงใจในการลดและรีไซเคิลขยะหากระบบจัดการปลายทางถูกทำให้เป็นแกนหลักของนโยบายมากเกินไป ทั้งนี้ เทศบาลเมืองกระบี่จัดการความขัดแย้งด้วยตรรกะเชิงเครือข่าย โดยผลักดันการคัดแยกขยะต้นทางอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้กลไกคลัสเตอร์และการรับขยะจากพื้นที่อื่นเพื่อรักษาเสถียรภาพการเดินระบบโรงไฟฟ้าขยะ อย่างไรก็ตาม ความยั่งยืนของโรงไฟฟ้าขยะยังขึ้นอยู่กับการออกแบบธรรมาภิบาลเครือข่าย และตัวชี้วัดผล การดำเนินงาน (KPI) ที่ไม่วัดเพียงพลังงานที่ผลิตได้ แต่ให้ความสำคัญกับอัตราการลดขยะ การรีไซเคิล และ การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประเด็นดังกล่าวจึงเป็นข้อท้าทายเชิงนโยบายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นควรพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจลงทุนในโครงการลักษณะเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเมืองท่องเที่ยวอื่นซึ่งมักเผชิญภาวะ lock-in effect จากการพึ่งพาเทคโนโลยีกำจัดปลายทางเป็นหลัก เทศบาลเมืองกระบี่กลับพยายามสร้างสมดุลระหว่างการลดและคัดแยกขยะต้นทางกับการใช้เทคโนโลยีแปรรูปขยะเป็นพลังงานเพื่อสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างเป็นระบบ (Barton, B. & Wee, R., 2024)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (เชิงปริมาณ) ของการจัดการขยะภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า แบบจำลองสามารถอธิบายความสำเร็จของการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนได้ในระดับสูง (Adjusted R^2 = 0.687) สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการบูรณาการปัจจัยหลายมิติร่วมกันมากกว่าการพึ่งพาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง โดยปัจจัยเทคโนโลยีการแปรรูปขยะเป็นพลังงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสามารถตีความได้ว่า เทคโนโลยีเป็น “ผลลัพธ์ที่มองเห็นได้” (visible outcomes) ทำให้ประชาชนรับรู้ความสำเร็จได้ชัดเจน อีกทั้งยังสะท้อนแนวโน้มแบบ techno-centric หรือ techno-optimism ที่มองว่าเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าเทคโนโลยีการแปรรูปขยะเป็นพลังงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะและลดการฝังกลบได้ (Kumar, A. et al., 2018) อย่างไรก็ตาม ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน เทคโนโลยีดังกล่าวควรถูกพิจารณาเป็นเพียงทางเลือกสำหรับขยะตกค้างมากกว่าการเป็นเป้าหมายหลักของระบบ ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านความชัดเจนและความต่อเนื่องของนโยบายการจัดการขยะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้าง

ความเข้าใจร่วมระหว่างหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Howlett, M. et al. ที่ว่านโยบายที่มีความชัดเจนและมีเสถียรภาพมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนในระดับท้องถิ่น (Howlett, M. et al., 2018) สำหรับปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า มีอิทธิพลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีน้ำหนักรองจากปัจจัยอื่น ๆ สะท้อนว่าประชาชนมักประเมินความสำเร็จของการจัดการขยะจากผลลัพธ์ที่สามารถสังเกตได้โดยตรงมากกว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมใน ระยะยาว อีกประเด็นสำคัญ คือ การไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญของการคัดแยกขยะต้นทางต่อความสำเร็จในภาพรวม บ่งชี้ว่า 1) ประชาชนอาจรับรู้ความสำเร็จจากผลลัพธ์ปลายทางมากกว่ากระบวนการต้นทาง 2) ระบบเก็บขนและรองรับการคัดแยกอาจยังไม่เชื่อมโยงครบวงจร ทำให้ผลของการคัดแยกไม่สะท้อนในระดับระบบ และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องใช้เวลาและสื่อสารเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลดังกล่าวไม่ได้หมายความว่าการคัดแยกต้นทางไม่มีความสำคัญ แต่สะท้อนถึงช่องว่างระหว่าง “การปฏิบัติจริง” กับ “การรับรู้ความสำเร็จ” เป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในเชิงนโยบายและการสื่อสารสาธารณะ แม้แบบจำลองจะมีค่าการอธิบายค่อนข้างสูง แต่การตีความผลควรพิจารณาข้อจำกัดของการวิจัยร่วมด้วย ได้แก่ ความเป็นไปได้ของปัญหา multicollinearity ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วม การวัดตัวแปรความสำเร็จที่อาจเป็นการรับรู้ของประชาชน (perception-based measurement) มากกว่าตัวชี้วัดเชิงกายภาพทั้งหมด รวมถึงข้อจำกัดด้านบริบทพื้นที่ศึกษา ซึ่งอาจทำให้การนำผลไปใช้กับพื้นที่อื่นต้องพิจารณาความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างการบริหารจัดการขยะร่วมด้วย

3. แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนสำหรับ อปท.

ผลการวิจัยชี้ว่าแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการแบบครบวงจร ตั้งแต่การจัดการต้นทาง กลางทาง และปลายทาง มีนโยบาย โครงสร้างการบริหาร เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกสนับสนุนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐเชิงเครือข่ายและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่น (Osborne, S. P., 2018); (OECD, 2020) โดยต้นทางการลดและการคัดแยกขยะยังคงเป็นกลไกหลักของแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยเฉพาะเมืองท่องเที่ยวอย่างเทศบาลเมืองกระบี่ ซึ่งมีปริมาณขยะผันผวนตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แม้ว่ามีนโยบาย Zero Waste และกิจกรรมรณรงค์ต่อเนื่อง แต่ก็มีข้อจำกัดด้านที่อยู่อาศัย และแรงจูงใจทางเศรษฐกิจส่งผลต่อพฤติกรรมครัวเรือน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าเศรษฐกิจหมุนเวียนจะเกิดขึ้นได้จริงต้องอาศัยทั้งโครงสร้างพื้นฐาน นโยบายสนับสนุน และการปรับพฤติกรรมผู้บริโภค (Kirchherr, J. et al., 2017) ซึ่งกรณีเทศบาลเมืองกระบี่มีบทบาทของผู้นำชุมชนและเครือข่ายอาสาสมัครช่วยขับเคลื่อนการคัดแยกขยะ สะท้อนถึงการมีทุนทางสังคมในท้องถิ่นมากกว่ามีกลไกตลาดเพียงอย่างเดียว กล่าวได้ว่าการผลักดัน Zero Wasteจำเป็นต้องพัฒนาเครื่องมือเชิงสถาบันเพิ่มเติม เช่น ระบบข้อมูลครัวเรือนและแรงจูงใจทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้การคัดแยกเกิดผลอย่างยั่งยืนและไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่นำร่อง สำหรับระยะกลางทาง ระบบเก็บรวบรวมและขนส่งมีการพัฒนาไปสู่บริการเชิงรุก เช่น การกำหนดรอบเวลาเก็บขนและการใช้เทคโนโลยีติดตามรถ แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและสภาพรถเก็บขนแบบรวมไม่แยกประเภทส่งผลต่อคุณภาพวัสดุรีไซเคิลและลดประสิทธิผลของการคัดแยกที่ต้นทาง ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า “ความต่อเนื่องของห่วงโซ่การจัดการขยะ” เป็นปัจจัยสำคัญของระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน หากการจัดการกลางทางไม่สอดคล้องกับการจัดการต้นทาง ประสิทธิภาพของระบบโดยรวมจะลดลง เช่นเดียวกับ OECD ที่ระบุว่าการจัดการทรัพยากรหมุนเวียนต้องอาศัยโครงสร้างโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ (OECD, 2020) นอกจากนี้การมีเครือข่ายผู้เก็บของเก่านอกระบบจำนวนมาก ทำให้การกำกับดูแลไม่เหมาะสม ส่งผลต่อมาตรฐานสุขาภิบาลและความครบถ้วนของข้อมูลการจัดการขยะในระยะยาว และในระยะปลายทาง บ่งชี้ว่าการใช้เทคโนโลยี Waste to Energy เป็นกลไกสำคัญในการลดการพึ่งพาการฝังกลบและเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนที่ลดการสูญเสียทรัพยากรและเพิ่มมูลค่าการใช้ประโยชน์ (Ellen MacArthur Foundation, 2019) กล่าวได้ว่าการลงทุนเทคโนโลยีกำจัดขยะขั้นสูงนั้น หากขาดกลไกความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจนำไปสู่ความขัดแย้งด้านสิ่งแวดล้อม และในส่วนของปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ (System Enablers) ผลการวิจัยสะท้อนว่า กฎระเบียบท้องถิ่น ความร่วมมือแบบ 4P ระบบข้อมูล และกลไกทางสังคม มีบทบาทเป็นตัวเชื่อมการดำเนินงานทั้งสามระยะให้เกิดผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด network governance ที่เน้นความร่วมมือข้ามภาคส่วนในการบริหารสาธารณะ แต่กรณีเทศบาลเมืองกระบี่แสดงให้เห็นว่าการมีเครือข่ายความร่วมมือเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากไม่มีระบบตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และการสื่อสารต่อสาธารณะ ความเชื่อมั่นและความต่อเนื่องของนโยบายในระยะยาวก็จะไม่เกิดขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการขยะมูลฝอยของพื้นที่ศึกษาได้รับการออกแบบในลักษณะบูรณาการทั้งระบบ ครอบคลุมต้นทาง กลางทาง และปลายทาง โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน หลัก 3 Rs แนวทาง Zero Waste เทคโนโลยี Waste to Energy ขณะที่ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี GLS สามารถอธิบายความสำเร็จได้ค่อนข้างสูง (Adjusted R^2 = 0.687) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีการแปรรูปขยะเป็นพลังงานไฟฟ้า นโยบายการจัดการขยะที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของประชาชน และสถานภาพ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการคัดแยกต้นทางไม่พบอิทธิพลในภาพรวม ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับการรับรู้ความสำเร็จของระบบ นอกจากนี้ การสังเคราะห์เชิงคุณภาพเสนอแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการจัดการขยะสามระยะควบคู่กับปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ ได้แก่ กฎระเบียบและการบังคับใช้ ความร่วมมือแบบ 4P ระบบข้อมูลและการสื่อสารสาธารณะ และกลไกสังคม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการขยะอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ งานวิจัยมีข้อจำกัดจากการใช้ข้อมูลภาคตัดขวางซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสถิติได้ แต่ไม่สามารถยืนยันเหตุและผลตามลำดับเวลาได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งการวัดความสำเร็จอิงการรับรู้ของประชาชน จึงสะท้อนผลลัพธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานปลายทางมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมระยะยาว รวมถึงอาจมีความเป็นไปได้ของปัญหา endogeneity reverse causality และ multicollinearity ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบายและการบริหารที่เชื่อมโยงกันในทางปฏิบัติ ในขณะที่บริบทพื้นที่ศึกษาเป็นเมืองท่องเที่ยว มีประชากรแฝงและปริมาณขยะผันผวน จึงควรพิจารณาความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างบริการสาธารณะก่อนการอ้างอิงผลไปยังพื้นที่อื่น โดยข้อเสนอเชิงนโยบายชี้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรออกแบบนโยบายการจัดการขยะเชิงระบบที่สร้างสมดุลระหว่างการลดและคัดแยกขยะต้นทางกับการใช้เทคโนโลยีปลายทางผ่านมาตรการจูงใจทางเศรษฐกิจ เช่น Pay As You Throw การกำหนดตัวชี้วัดด้านการลดขยะต้นทาง และการออกแบบสัญญาความร่วมมือกับภาคเอกชน ที่ไม่สร้างแรงจูงใจเชิงลบต่อการลดขยะ ควบคู่กับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านกลไก เชิงสถาบัน การเปิดพื้นที่การตัดสินใจ การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชน และการสื่อสารข้อมูลแบบสองทาง เพื่อสร้างความไว้วางใจ ทั้งนี้ การวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาติดตามผลระยะยาว การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทแตกต่างกัน และการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงลึกของนโยบายโรงไฟฟ้าขยะต่อพฤติกรรมการลดและคัดแยกขยะของประชาชน ขณะเดียวกัน งานวิจัยยังมีส่วนเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยระดับท้องถิ่นภายใต้เศรษฐกิจหมุนเวียน โดยเสนอกรอบการบริหารจัดการเชิงระบบที่เชื่อมโยงต้นทาง กลางทาง และปลายทางด้วยปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบในบริบทเมืองท่องเที่ยว สะท้อนการผสาน Network Governance กลไกตลาด และเทคโนโลยีในลักษณะ Hybrid Governance โดยเทศบาลทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการระบบ (system orchestrator) ในการขับเคลื่อนความร่วมมือและความโปร่งใส พร้อมทั้งเสนอข้อค้นพบเชิงนโยบายเกี่ยวกับ policy dilemma หรือปรากฏการณ์ lock-in effect ภายใต้แนวคิด

เศรษฐกิจหมุนเวียน และชี้ให้เห็นช่องว่างของการจัดการขยะต้นทางที่ทำให้การคัดแยกต้นทางยังไม่สะท้อนความสำเร็จในระดับการรับรู้ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการออกแบบตัวชี้วัดนโยบายและธรรมาภิบาลโครงการจัดการขยะปลายทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2564). แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 - 2570). กรุงเทพมหานคร: กรมควบคุมมลพิษ. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/f1pFR

ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุ่นเรือน เล็กน้อย. (2564). การจัดการขยะชุมชนภายใต้แนวคิด ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(2), 362-373.

Barton, B. & Wee, R. (2024). Waste to energy projects, the circular economy, and the law. New Zealand Law Journal, 2024(July), 222-227.

Ellen MacArthur Foundation. (2019). Completing the Picture: How the Circular Economy Tackles Climate Change reveals the need for a fundamental shift in the global approach to cutting emissions. Retrieved January 25, 2026, from https://shorturl.asia/ewRy7

Howlett, M. et al. (2018). From tools to toolkits in policy design studies: The new design orientation towards policy formulation research. Policy and Politics, 43(2), 259-275. https://doi.org/10.1332/147084414X13992869118596

Ju, J. et al. (2024). Governance mechanism of public–private partnerships for promoting smart city performance: A multi-case study in China. Cities, 146, 105295. https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105295

Kirchherr, J. et al. (2017). Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. Resources, Conservation and Recycling, 127, 221-232. https://shorturl.asia/8d96O

Kumar, A. et al. (2018). Estimation of the generation rate of different types of plastic wastes and possible revenue recovery from informal recycling. Waste Management, 79, 781-790. https://doi.org/10.1016/j.wasman.2018.08.045

OECD. (2020). OECD Urban Studies the Circular Economy in Cities and Regions SYNTHESIS REPORT. OECD Publishing. Retrieved January 25, 2026, from https://shorturl.asia/tNGvT

Osborne, S. P. (2018). From public service-dominant logic to public service logic: Are public service organizations capable of co-production and value co-creation? Public Management Review, 20(2), 225-231. https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1350461

Torfing, J. et al. (2020). Interactive governance: Advancing the paradigm. Oxford: Oxford University Press.

Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 138-146

บทความวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้*

PARTICIPATORY MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCIAL COMMUNITY COLLEGES

ศุภมาส อยู่อริยะ*, เจษฎา นกน้อย
Suphamas Yooariya*, Chetsada Noknoi
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย
Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Songkhla, Thailand
*Corresponding author E-mail: chetsada@tsu.ac.th
*Tel: 081-897-6990

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ปัจจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 138 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.78) และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.84) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (0.650) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในทุกมิติ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความยั่งยืนของวิทยาลัยชุมชนในบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความผูกพันองค์กร, วิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This study aimed to: 1) Examine the level of participative management, 2) Examine the level of organizational commitment, and 3) Investigate the relationship between participative management and organizational commitment among personnel in community colleges located in the southern

*Received January 5, 2026; Revised February 15, 2026; Accepted February 28, 2026

border provinces of Thailand. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 138 personnel, including civil servants, government employees, and outsourced employees working in community colleges in the southern border provinces. The participants were selected using proportional stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire. Participative management was measured across four dimensions: participation in decision-making, participation in implementation, participation in benefits, and participation in evaluation. Organizational commitment was assessed based on three dimensions: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's product–moment correlation coefficient. The results revealed that the overall level of participative management among personnel was at a high level ($\bar{x}$ = 3.78). Similarly, the overall level of organizational commitment was also found to be high ($\bar{x}$ = 3.84). The correlation analysis indicated that participative management had a strong positive relationship with organizational commitment (r = 0.650), which was statistically significant at the .01 level. The findings highlight the importance of management practices that systematically promote personnel participation in all organizational processes. Encouraging participative management contributes significantly to enhancing organizational commitment, which in turn supports improved work performance and organizational sustainability. These results provide valuable insights for administrators of community colleges, particularly in the context of the southern border provinces of Thailand, where effective management strategies are essential for strengthening institutional stability and long-term development.

Keywords: Participatory Management, Organizational Commitment, Southern Border Provincial Community Colleges

บทนำ

ในยุคที่การบริหารจัดการภาครัฐและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ "การมีส่วนร่วม" (Participatory Management) การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และสร้างพลังร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางที่เน้น "คน" เป็นศูนย์กลางของการบริหาร โดยมุ่งให้ทุกภาคส่วนภายในองค์กรมีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษาภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับลดความขัดแย้งและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา (วรรณภา ใจเย็น, 2564)

ในอีกด้านหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม และความปรารถนาที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร (Mowday, R. T. et al., 1979) ความผูกพันดังกล่าวสามารถเสริมสร้างได้ผ่านบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งล้วนเป็นหัวใจของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นตามกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบหลากหลาย มีการทำเชิงรุก เพื่อเข้าถึงผู้เรียนในชุมชนได้ทั่วถึง รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ทั้งด้านการศึกษาการฝึกอบรมวิชาการหรือวิชาชีพให้คนในชุมชนได้พัฒนาศักยภาพโดยไม่ต้องละทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด ปัจจุบันมีวิทยาลัยชุมชนจัดตั้งอยู่ทั่วไปของประเทศจำนวน 20 แห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งมีวิทยาลัยชุมชนจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ 4 จังหวัด ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนปัตตานี และวิทยาลัยชุมชนสงขลา ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต และสนับสนุนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความเปราะบางทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพสังคม วัฒนธรรม และบริบททางศาสนาในพื้นที่ดังกล่าวมีความหลากหลาย การบริหารแบบรวมศูนย์หรือสั่งการจากบนลงล่างอาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ผ่านกระบวนการบริหารที่เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว จากข้อมูลที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคใต้ จำนวน 209 คน (กองบุคลากร สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 138 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิตาม ประเภทตำแหน่งของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ทั้งนี้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนประชากรจริงในแต่ละประเภทตำแหน่ง ภายหลังการแบ่งชั้นภูมิแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

(Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิให้ครบตามจำนวนที่กำหนด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากต้นสังกัดและผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, R., 1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, R., 1967)

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นกำหนดประเด็นและขอบเขตข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และดำเนินการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ปรากฏผลอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับประชากร ทำการคำนวนหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ (Cronbach, L. J., 1963)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกปิดเป็นความลับและจะมีการนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม ดังนี้ 1) การคำนวณข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) เป็นเครื่องมือสถิติในการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ปัจจุบันมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 43.50 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.80

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.63	.71	มาก	4
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.68	.71	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.75	.78	มาก	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.65	.78	มาก	5
รวม	**3.78**	**.74**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 ด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.78) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.75) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 3.68) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.71) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 3.65) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.78) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 3.63) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์	3.87	.69	มาก	1
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	3.84	.65	มาก	2
ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	3.78	.67	มาก	3
รวม	**3.84**	**.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.84) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.87) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{x}$ = 3.84) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.65) และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($\bar{x}$ = 3.78) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันเชิงอารมณ์	ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.502	0.451	0.500	0.505
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.457	0.502	0.551	0.523
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.556	0.546	0.639	0.604
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.514	0.450	0.542	0.523
รวม	**0.605**	**0.589**	**0.679**	**0.650**

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมเท่ากับ 0.650 เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 0.605 และ 0.589 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าการบริหารของวิทยาลัยชุมชนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารอย่างหลากหลายและครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) คือ การที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจทั้งการให้ข้อมูลร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่า ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน สิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ การให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป (Cohen, J. M. & Uphoff, N. T., 1980) การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อภิชพัฒ เพชรพรรณ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (อภิชพัฒ เพชรพรรณ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น สกุลปัน และสมเกียรติ บุญรอด ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ชื่น สกุลปัน และสมเกียรติ บุญรอด, 2568)

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และต้องการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, J. P. & Allen, N. J. ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) การที่บุคลากรมีความผูกพันในระดับมาก อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนากรณ์ ภู่เจนจบ ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่า อยู่ในระดับมาก (รัตนากรณ์ ภู่เจนจบ, 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา สมันพืช ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (อำภา สมันพืช, 2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างและเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารจะก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า ความเป็นเจ้าขององค์กร และความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา หงอกชัย ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุพัตรา หงอกชัย, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา (วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ, 2568) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชพัฒ เพชรพรรณ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน (อภิชพัฒ เพชรพรรณ, 2560)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลจากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา วิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ปัจจุบันมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 43.50 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.80 ความคิดเห็นต่อปัจจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และในการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในทุกมิติ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดอย่างเสรี นอกจากนี้ควรจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้สะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว อีกทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ มีแรงจูงใจ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงควรขยายพื้นที่วิจัยไปยังวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดอื่นหรือหน่วยงานรัฐประเภทอื่นเพื่อเปรียบเทียบลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กองบุคลากร สถาบันวิทยาลัยชุมชน. (2566). รายงานข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิทยาลัยชุมชน.

ชื่น สกุลปัน และสมเกียรติ บุญรอด. (2568). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย. วารสารปัญญา, 32(1), 14-25.

รัตนากรณ์ ภู่เจนจบ. (2566). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. Journal of Roi Kaensarn Academic, 8(9), 74-87.

วรรณภา ใจเย็น. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. เรียกใช้เมื่อ 8 ธันวาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/1WNEU

วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารสถาบันพอดี, 2(6), 14-24.

สุพัตรา หงอกชัย. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. วารสารปัญญา, 28(2), 15-28.

อภิชพัฒ เพชรพรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำภา สมันพืช. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. World Development, 8(3), 213-218.

Cronbach, L. J. (1963). Educational psychology. (2nd ed.). New York: Harcourt.

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mowday, R. T. et al. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247. http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 147-156

บทความวิจัย

การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะของประชาชน ตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู*

STUDY OF STRATEGIES FOR WASTE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF WASTE WELFARE FUND FOR PEOPLE IN NA DAN SUBDISTRICT, SUWANNAKHUHA DISTRICT, NONG BUA LAMPHU PROVINCE

กนกวรรณ วังคะฮาด
Kanokwan Wangkahard
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อุดรธานี ประเทศไทย
Faculty of Humanity and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani, Thailand
Corresponding author E-mail: kanokwan.wa@udru.ac.th
Tel: 099-465-5335

บทคัดย่อ

ปัจจุบันปัญหาขยะมูลฝอยส่งผลต่อสุขภาพอนามัย สังคม สิ่งแวดล้อมและทวีความรุนแรงมากขึ้น ตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภูเป็นพื้นที่หนึ่งที่ประสบปัญหาขยะรวมทั้งยังขาดการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาวิจัยการจัดการขยะในตำบลนาด่าน ซึ่งวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษากลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อเปรียบเทียบกลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 คน ในพื้นที่เป้าหมาย ผลวิจัยเรียงลำดับด้านที่สูงที่สุด พบว่า ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหาด้านกองทุนสวัสดิการขยะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47) , ($\bar{x}$ = 3.93) ส่วนด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย และการคัดแยกขยะมูลฝอย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.99), ($\bar{x}$ = 2.95) น้อยที่สุดด้านการกำจัดขยะมูลฝอยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.19) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบค่า (F-test) ของระดับกลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชน และพบว่า เพศและรายได้ต่อปี ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.001) ซึ่งผลจากการวิจัยส่งผลต่อข้อเสนอแนะด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการขยะรวมทั้งการพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะในระดับตำบล

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารจัดการขยะ, เทศบาลตำบลนาด่าน, กองทุนสวัสดิการขยะ

Abstract

The problem of solid waste causes environmental and health issues and affects society, and it is becoming more severe. Na Dan Subdistrict, Suwannakhuha District, Nong Bua Lamphu

*Received January 4, 2026; Revised February 19, 2026; Accepted February 27, 2026

Province, is one area experiencing this waste problem and lacks effective waste management. Therefore, the researchers recognized the importance of studying waste management in this subdistrict. The research objectives were: 1) To study the waste management strategies of residents in Na Dan Subdistrict, Suwannakhuha District, Nong Bua Lamphu Province; and 2) To compare the waste management strategies of Na Dan Subdistrict, Suwannakhuha District, Nong Bua Lamphu Province, categorized by personal factors and knowledge and understanding of solid waste management. Data was collected using questionnaires from a sample of 383 people. The research results, ranked highest, showed that cooperation in reducing solid waste volume was highest overall ($\bar{x}$ = 4.57). This was followed by cooperation in solving problems and the waste welfare fund, which were at a high level overall ($\bar{x}$ = 4.47), ($\bar{x}$ = 3.93). Information on solid waste collection and waste sorting was also examined. The overall level of waste management strategies was moderate ($\bar{x}$ = 2.99), ($\bar{x}$ = 2.95), while waste disposal strategies were at a low level ($\bar{x}$ = 2.19). When the F-test of the degree of public waste management strategies was used to compare the differences between independent and dependent variables, it was found that annual income and gender were not statistically significant. However, at the 0.05 level (0.001), age, occupation, and educational level were statistically significant. The research results can inform strategies for waste management, including the development of a sub-district-level waste welfare fund.

Keywords: Strategy, Waste Management, Nadan Subdistrict Municipality, Waste Welfare Fund

บทนำ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเพิ่มอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่ออัตราการใช้ที่ดินเพิ่มขึ้น การอุปโภคบริโภค การสร้างที่อยู่อาศัย เป็นเหตุให้เศษสิ่งเหลือใช้มีปริมาณมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาของขยะมูลฝอยหรือของเสีย เป็นเหตุสำคัญประการหนึ่งที่นำไปสู่ปัญหาสิ่งแวดล้อมและมีผลต่อสุขภาพอนามัย ทั้งนี้ขยะมูลฝอยกำลังมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทุกปีตามอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการอุปโภคบริโภคของประชากรส่งผลให้มีการผลิตสินค้าและบรรจุภัณฑ์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (สุริยา นะที และคณะ, 2568) จากการบริโภคทรัพยากรเกินความจำเป็น ทำให้ขยะสะสมในเมืองและไหลลงสู่แม่น้ำรวมถึงทะเล ซึ่งคาดการณ์ว่าปริมาณขยะจะพุ่งสูงถึงร้อยละ70 ระหว่างปี พ.ศ. 2559 -2593 เนื่องจากการขยายตัวของเมืองและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (พิชญาพร ลุนาบุตร และคณะ, 2568) ขณะเดียวกันปริมาณขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำ แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการจัดการขยะมูลฝอย การเก็บ ขนส่ง รวมทั้งการทำลายขยะมูลฝอยจะได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นสำหรับการก่อสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอย แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรับมือกับปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้นทุกปี ในปี พ.ศ. 2567 มีขยะมูลฝอยจากชุมชนประมาณ 27.2 ล้านตัน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่มีปริมาณ 26.95 ล้านตัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตของการบริโภคและการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการจัดการขยะมูลฝอยในปัจจุบันยังคงมีปัญหาและความท้าทายที่สำคัญหลายประการ จากข้อมูลพบว่า มีขยะเพียง 1.54 ล้านตันเท่านั้นที่ได้รับการจัดการที่แหล่งกำเนิด คิดเป็นเพียงร้อยละ 6 ของขยะทั้งหมด ขณะที่มีการนำขยะไปใช้ประโยชน์ก่อนการเก็บขนจำนวน 6.02 ล้านตัน หรือประมาณร้อยละ 22 ส่วนใหญ่เป็นการแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล (กรมควบคุมมลพิษ, 2567)

จังหวัดหนองบัวลำภูก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีปริมาณขยะเป็นจำนวนมาก มีจำนวนทั้งสิ้น 0.11 ล้านตัน ซึ่งเกิดจากขยะมูลฝอย จำนวน 299 ตันต่อวัน ซึ่งเป็นมูลฝอยที่ถูกกลับมาใช้ประโยชน์ จำนวน 131 ตันต่อวัน ขยะมูลฝอยที่ถูกกำจัดถูกต้อง 68 ตันต่อวัน ขยะมูลฝอยที่ถูกกำจัดไม่ถูกต้อง 100 ตันต่อวัน ขยะมูลฝอยที่ตกค้าง 211,005 ตัน (จังหวัดหนองบัวลำภู, 2566) พื้นที่ตำบลนาด่านเป็นพื้นที่หนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงของปัญหาขยะ ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงต่อสังคมและระบบนิเวศ ทั้งในด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และสิ่งแวดล้อมของประชาชน (สุริยา นะที และคณะ, 2568) โดยเฉพาะเทศบาลตำบลนาด่านที่ยังขาดความรู้ในการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ เนื่องจากประชาชนยังไม่ได้มีการแยกประเภทของขยะก่อนที่จะนำไปทิ้งอย่างแพร่หลาย ทำให้ปริมาณขยะที่ทางเทศบาลตำบลนาด่านต้องกำจัดมีจำนวนมาก นอกจากนั้นแล้วเทศบาลตำบลนาด่านยังไม่มีบ่อขยะเป็นของตนเองต้องอาศัยการเก็บรวบรวมไปทิ้งที่ตำบลข้างเคียง ทำให้เทศบาลมีค่าใช้จ่ายด้านการจัดการขยะจำนวนมหาศาล ในขณะเดียวกันเทศบาลตำบลนาด่านต้องจัดหาสถานทิ้งขยะเป็นการเร่งด่วน เนื่องจากบ่อขยะจากตำบลอื่นจะไม่สามารถรองรับขยะจากเทศบาลตำบลนาด่านได้อีกพร้อมกับการดำเนินมาตรการให้ความรู้ในการจัดการขยะกับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่านควบคู่กันไป เพื่อลดปริมาณขยะในบ่อขยะโดยไม่จำเป็น

จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชน ตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลนาด่าน เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการขยะของประชาชน นำไปสู่การพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะเพื่อลดปัญหาปริมาณขยะ รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพของชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบกลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะของประชาชน ตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู นี้ได้ปรับใช้ในระเบียบวิธีวิจัย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกำหนดวิธีดำเนินงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 8,996 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลนาด่าน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 383 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1976) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยกำหนดความเคลื่อนที่ 0.05 ตามสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}(e)^2}$$

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวอย่างที่ได้เทียบกับจำนวนประชาชนแต่ละหมู่บ้าน และใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการแจกแบบสอบถามโดยสุ่มเป็นรายบุคคล

1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการขยะ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและสามารถจำแนกเนื้อหาเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหา ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย และด้านกองทุนสวัสดิการขยะ

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 11 หมู่บ้าน

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2568 - เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อปี และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะ ของประชาชนตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหา ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย และด้านกองทุนสวัสดิการขยะ จำนวนข้อคำถามรวม 32 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 กลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะในประเด็นต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในตอนที่ 2

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 ทำแบบสอบถามฉบับร่าง

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 3 ท่าน ตรวจสอบด้วยวิธีกาประเมินค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence Index) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.5 ออก 2 ข้อ และข้อคำถามที่คงไว้ในแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนี IOC มากกว่าระดับ 0.5 ขึ้นไป

3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าอัลฟ่าแสดงความเชื่อมั่น (Cronbach’s Alpha) จำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย = 0.728 2) ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย = 0.768 3) ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย = 0.918 4) ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหา = 0.769 5) ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย = 0.893 และ 6) ด้านการพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะ = 0.836

3.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับจริงและขอจริยธรรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เลขที่ อว.0622.7/378

3.7 เก็บรวบรวมข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS : Statistical Package for Social Science) ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentages) ตอนที่ 2 การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะของประชาชน ตำบลนาด่าน อำเภอ

สุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการเปรียบเทียบตัวแปรโดย 1) การทดสอบค่าที (t-test) ใช้เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะของตัวแปรเพศ 2) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะตัวแปร อายุ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา และตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สรุปผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 60.05 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.95 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 61 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.78 รองลงมาอายุ 41 - 60 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.81 อายุ 18 - 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.62 และอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79 ตามลำดับ ด้านอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 รองลงมาค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 รับจ้างทั่วไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53 และน้อยที่สุด ข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 40,000 บาท จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 74.15 รองลงมา100,000 - 150,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.23 40,000 - 100,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 และมากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.83 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 และปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษากลยุทธ์ต่อการบริหารจัดการขยะและพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะของประชาชนตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

1. ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 การรักษาความสะอาดในชุมชนเป็นหน้าที่ของทุกคน ($\bar{x}$ = 4.60) ข้อที่ 2 ท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับภาชนะสำหรับเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 2.53) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 2.43) และ น้อยที่สุดท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 2.41)

2. ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 5 การคัดแยกขยะมูลฝอยในชุมชนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.28) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 หากชุมชนไม่ทำการคัดแยกขยะมูลฝอยจะทำให้หน่วยงานของรัฐต้องมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 3.98) ข้อที่ 4 การคัดแยกมูลฝอยทำให้ลดปริมาณขยะ ($\bar{x}$ = 3.95) ข้อที่ 3 ครัวเรือนของท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดเตรียมถังขยะแยกประเภท ($\bar{x}$ = 2.61) ข้อที่ 8 การคัดแยกขยะก่อนทิ้งทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ ($\bar{x}$ = 2.53) ข้อที่ 2 ครัวเรือนของท่านไม่มีความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 2.15) และน้อยที่สุดท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับวิธีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน ($\bar{x}$ = 2.10)

3. ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย สรุปได้ว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.19) ข้อที่ 6 หากไม่มีถังขยะสามารถเก็บขยะไว้แล้วนำมาทิ้งเมื่อพบถังขยะ ($\bar{x}$ = 2.94) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 การจัดหาถังขยะเป็นหน้าที่ที่ทุกบ้านต้องจัดหาเอง ($\bar{x}$ = 2.24) ข้อที่ 2 ครัวเรือนของท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทิ้งขยะ ($\bar{x}$ = 2.08) ข้อที่ 1 ครัวเรือนของท่านไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ ($\bar{x}$ = 2.06) ข้อที่ 3 ครัวเรือนของท่านต้องประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 1.90) ข้อที่ 5 หากไม่มีถังขยะหน้าบ้าน สามารถนำขยะไปทิ้งในที่สาธารณะได้ ($\bar{x}$ = 1.90)

4. ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหา สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) ข้อที่ 2 ควรให้ทุกบ้านร่วมกันแยกขยะมูลฝอยทุกครั้งก่อนนำไปทิ้งหรือกำจัด ($\bar{x}$ = 4.61) ข้อที่ 3 ควรจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องให้แก่เยาวชนและประชาชน ($\bar{x}$ = 4.61) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปขยะเพื่อนำมาใช้ประโยชน์แก่ชุมชน ($\bar{x}$ = 4.60) ข้อที่ 5 ควรจัดอบรมคัดแยกขยะมูลฝอยในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เยาวชนมีความสนใจและมีความรู้ในการคัดแยกขยะมูลฝอยตลอดจนสามารถนำความรู้ไปขยายต่อ ($\bar{x}$ = 4.58) ข้อที่ 6 ควรจัดทำโครงการธนาคารขยะมูลฝอยภายในชุมชนเพื่อเป็นการช่วยลดปริมาณขยะมูลฝอยและเป็นการเสริมรายได้ให้แก่ครัวเรือน ($\bar{x}$ = 4.57) น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 เทศบาลควรจัดหาถังขยะมูลฝอยมาเพิ่มไว้บริการให้เพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.46)

5. ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) ข้อที่ 2 ควรให้ทุกบ้านร่วมกันแยกขยะมูลฝอยทุกครั้งก่อนนำไปทิ้งหรือกำจัด ($\bar{x}$ = 4.61) ข้อที่ 3 ควรจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องให้แก่เยาวชนและประชาชน ($\bar{x}$ = 4.61) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปขยะเพื่อนำมาใช้ประโยชน์แก่ชุมชน ($\bar{x}$ = 4.60) ข้อที่ 5 ควรจัดอบรมคัดแยกขยะมูลฝอยในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้เยาวชนมีความสนใจและมีความรู้ในการคัดแยกขยะมูลฝอยตลอดจนสามารถนำความรู้ไปขยายต่อ ($\bar{x}$ = 4.58) ข้อที่ 6 ควรจัดทำโครงการธนาคารขยะมูลฝอยภายในชุมชนเพื่อเป็นการช่วยลดปริมาณขยะมูลฝอยและเป็นการเสริมรายได้ให้แก่ครัวเรือน ($\bar{x}$ = 4.57) น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 เทศบาลควรจัดหาถังขยะมูลฝอยมาเพิ่มไว้บริการให้เพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.46)

6. ด้านการพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะสรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93) ดังนี้ ข้อที่ 4 ท่านคิดว่ากองทุนสวัสดิการขยะมีประโยชน์ต่อคนในชุมชน ($\bar{x}$ = 4.42) ข้อที่ 2 ท่านเห็นด้วยว่ากองทุนสวัสดิการขยะจะเพิ่มสวัสดิการชุมชน ($\bar{x}$ = 4.27) ข้อที่ 3 ท่านยินดีสมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการขยะหรือไม่ ($\bar{x}$ = 4.20) ข้อที่ 1 ท่านมีความเข้าใจในเรื่องกองทุนสวัสดิการขยะมากเพียงใด ($\bar{x}$ = 2.83)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับกลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบค่า (F-test) ของระดับกลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณาทั้ง 5 ด้าน พบว่า เพศ และรายได้ต่อปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.001)

อภิปรายผล

กลยุทธ์ต่อการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีปัญหาเกี่ยวกับภาชนะสำหรับเก็บขยะมูลฝอยในระดับปานกลาง จากการสอบถาม พบว่า หลายบ้านไม่มีถังขยะแต่บางบ้านบริหารจัดการโดยการซื้อถังขยะมาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงชัย บุญทวงศ์ ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอย ของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับเป็นรายด้าน คือ ด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ด้านการแปรรูปขยะมูลฝอย ด้านการขนส่งขยะมูลฝอย และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยตามลำดับ (ทรงชัย บุญทวงศ์, 2564)

2. ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลเป็นเช่นนี้เพราะประชาชนยังยืนยันว่าตนพอมีความรู้ในการคัดแยกขยะในครัวเรือนด้วยตนเองจึงมิได้ประสบปัญหาในการคัดแยกขยะมูลฝอยและประชาชนมีความคิดเห็นตรงกันว่าแต่ละครัวเรือนควรมีการคัดแยกขยะจะทำให้ปริมาณขยะลดลงได้และจะไม่เป็นภาระของหน่วยงานภาครัฐเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นรัตน์ สิริพันธ์พงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ขยะประมาณ18 ถึง 20 ตันต่อวันถูกจัดการโดยหลุมฝังกลบเอกชน กลยุทธ์ในการจัดการขยะจากการวิเคราะห์ Swot analysis พบว่า ชุมชนมีปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงและเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลรวมทั้งการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ซึ่งชุมชนได้นำระบบมาตรฐานสิ่งแวดล้อมมาตรวจสอบ ส่วนจุดอ่อน คือ การไม่มีพื้นที่และหลุมฝังกลบ เอกชนที่จัดจ้างมีความไม่แน่นอน ปัจจัยภายนอก พบว่า ประชาชนยังขาดความตระหนักในการคัดแยกขยะ รวมถึงประชากรแฝง ไม่มีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ในงานวิจัยยังเสนอแนวทางการจัดการขยะที่เหมาะสม คือ ควรรวมกลุ่มกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาเช่นเดียวกันเพื่อจัดการขยะแบบบูรณาการโดยการวางแผนลดขยะโดยใช้หลัก 3R (Reduce Reuse Recycle) โดยการเปลี่ยนขยะเป็นพลังงาน เช่น ก๊าซชีวภาพ เชื้อเพลิงขยะ และการเผาให้ความร้อน (ปิ่นรัตน์ สิริพันธ์พงศ์, 2565)

3. ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นว่าถ้ามีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะก็จะไม่ทำให้เกิดปัญหาขยะล้นเมืองในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ สมาธิ และคณะ ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สภาพพื้นที่มีปริมาณขยะที่เทกองโดยยังไม่ได้รับการฝังกลบ ปัญหาขยะมูลฝอยตกค้าง ได้แก่ ปัญหาขยะตกค้างสะสมเป็นจำนวนมากและปัญหาน้ำชะขยะไหลลงสู่พื้นที่เกษตรกรรม ส่วนสาเหตุของปัญหาขยะมูลฝอย ได้แก่ ปริมาณขยะมูลฝอยของชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นไม่ได้ฝังกลบตามหลักสุขาภิบาล การดำเนินการตามกระบวนการพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ.2560ล่าช้าและความร่วมมือแก้ไขปัญหาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนยังขาดประสิทธิภาพ (อภิวัฒน์ สมาธิ และคณะ, 2568)

4. ด้านการร่วมมือแก้ไขปัญหา สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ควรได้รับความรู้เกี่ยวกับขยะมูลฝอยหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากขยะมูลฝอยจะทำให้ประชาชนตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตนเองหรือชุมชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดนัย ลามคำ ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนใน

จังหวัดอุดรธานียังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการประเมิน การกำหนดนโยบาย และการนำไปปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนแบบบูรณาการและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง มีนโยบายและกิจกรรมที่สอดคล้องต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานรัฐและเครือข่ายท้องถิ่นให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (ดนัย ลามคำ, 2566)

5. ด้านการร่วมมือปฏิบัติลดปริมาณขยะมูลฝอย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู คิดเห็นว่าถ้ามีธนาคารขยะมูลฝอยภายในชุมชนก็จะทำให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะไว้ทุกครัวเรือนเพื่อนำขยะที่คัดแยกไว้ไปฝากที่ธนาคารขยะมูลฝอย ทำให้เกิดรายได้และภายในชุมชนสะอาดมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาสัก เต๊ะขันหมาก ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนแบบบูรณาการของจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัย “3 พลัง” ได้แก่ บ้าน วัด และหน่วยราชการ ซึ่งเป็นการผสานพลังชุมชนให้ขับเคลื่อนร่วมกัน พร้อมส่งเสริมแนวคิด “3 ช.” คือ ใช้น้อย ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อปรับพฤติกรรมประชาชนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ทำให้รูปแบบนี้สำเร็จ คือ ความพร้อมของคน การสร้างแนวร่วม และการมีเครือข่ายสนับสนุนอย่างเหนียวแน่น (กาสัก เต๊ะขันหมาก, 2565)

6. ด้านการพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะสรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการพัฒนากองทุนสวัสดิการขยะต้องอาศัยนวัตกรรมหลายรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงศ์ ริยะสาร ได้ศึกษานวัตกรรมการจัดการขยะครัวเรือนแบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า นวัตกรรมสำคัญที่ช่วยแก้ปัญหาส่วนหนึ่ง คือ นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการองค์กรปกครองจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจและจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมเพื่อรองรับการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (ยุทธพงศ์ ริยะสาร และคณะ, 2566)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบค่า (F-test) พบว่า อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.001) ผลวิจัยสะท้อนความแตกต่างของสมาชิกในด้านปัจจัยส่วนบุคคลล้วนส่งผลต่อระดับกลยุทธ์ต่อการจัดการขยะอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจสะท้อนประสบการณ์และการเรียนรู้ในการจัดการขยะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ ประสานดี และคณะ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ศักดิ์ ประสานดี และคณะ, 2568)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยชี้ว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลนาด่านมิได้ขึ้นกับปัจจัยเดียว หากเกิดจากการบูรณาการหลายองค์ประกอบร่วมกัน โดยมีเสาหลักสองด้าน ได้แก่ 1) ด้านประชาชน ครอบคลุมความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมการคัดแยก และแรงจูงใจ 2) ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีนโยบาย งบประมาณ ระบบบริการ และบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งต้องมีความพร้อมควบคู่กัน กลไกสำคัญที่เชื่อมองค์ประกอบดังกล่าว คือ กระบวนการบูรณาการที่เปลี่ยนความรู้สู่การปฏิบัติจริง จากการบูรณาการ 3 ภาคส่วน (บ้าน-วัด-รัฐ) นวัตกรรมการจัดการขยะ และกิจกรรมสร้างจิตสำนึกควบคู่แรงจูงใจ ผลลัพธ์ คือ การลดปริมาณขยะ เพิ่มการคัดแยก ลดต้นทุนการกำจัด เกิดรายได้เสริม และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการจัดการขยะร่วมกันอย่างยั่งยืนในชุมชน

ภาพที่ 1 การบูรณาการการจัดการความรู้ในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อการจัดการขยะในระดับแตกต่างกันตามแต่ละด้าน โดยด้านการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ($\bar{x}$ = 2.99) ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.95) สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานยังคงมีข้อจำกัดและสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ขณะที่ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.19) แสดงให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างหรือระบบการกำจัดที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเพียงพอในทางตรงกันข้าม ด้านความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขยะโดยรวมก็อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47) โดยเฉพาะด้านความร่วมมือในการปฏิบัติเพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) สะท้อนถึงความตระหนักและความพร้อมของประชาชนในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ ขณะเดียวกันด้านกองทุนสวัสดิการขยะ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93) แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของกลไกกองทุนในการสนับสนุนการจัดการขยะและสวัสดิการของชุมชน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลยุทธ์การจัดการขยะตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เพศและรายได้ต่อปีไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุ อาชีพ และระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (0.001) แสดงให้เห็นว่าลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการมีอิทธิพลต่อมุมมองและพฤติกรรมด้านการจัดการขยะของประชาชน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารจัดการขยะให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มประชากรในพื้นที่และเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อการลดปริมาณขยะของแต่ละครัวเรือน

การคัดแยกขยะของครัวเรือนภายในชุมชน นอกจากนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป เทศบาลตำบลนาด่าน ควรศึกษาเทคนิคหรือรูปแบบในการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะของชุมชนอื่นเพื่อเปรียบเทียบความต้องการหรือแนวทางในการจัดการขยะภายใต้บริบทที่แตกต่างออกไปเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจศักยภาพปัจจัยเงื่อนไขอื่น ๆ ในการบริหารจัดการขยะที่เหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2567). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทยปี2567. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/2PVXC

กาสัก เต๊ะขันหมาก. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนแบบบูรณาการของจังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 16(01), 171-181.

จังหวัดหนองบัวลำภู. (2566). ข้อมูลสถานการณ์ขยะมูลฝอยของจังหวัดหนองบัวลำภู. เรียกใช้เมื่อ 8 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/YFGjy

ดนัย ลามคำ. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. วารสารสิทธิ์ทรรศน์, 1(01), 35-46.

ทรงชัย บุญทวงศ์. (2564). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปิ่นรัตน์ สิริพันธ์พงศ์. (2565). การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 21(2), 349-367.

พิชญาพร ลุนาบุตร และคณะ. (2568). การพัฒนาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนและชุมชน: กรณีศึกษาหมู่ 10 บ้านโนนสะอาด และหมู่ 11 บ้านโนนสวรรค์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น. ชัยภูมิเวชสาร, 45(1-06), 46-58.

ยุทธพงศ์ ริยะสาร และคณะ. (2566). นวัตกรรมการจัดการขยะครัวเรือนแบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(3), 55-68.

ศักดิ์ ประสานดี และคณะ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มธนาคารขยะประกันชีวิต อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์, 5(1), 65-76.

สำนักงานเทศบาลตำบลนาด่าน. (2567). ข้อมูลจำนวนประชากรเทศบาลตำบลนาด่าน ต.สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/SxXh0

สุริยา นะที และคณะ. (2568). รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์และสุขภาพ, 10(2), 979-988.

อภิวัฒน์ สมาธิ และคณะ. (2568). การบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 20(2), 75-90.

Yamane, T. (1976). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 157-166

บทความวิจัย

บุพปัจจัยของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1*

THE ANTECEDENTS OF TRAVEL MOTIVATION, CO-CREATION OF COMMUNITY, TOURISM EXPERIENCE AND TOURIST SATISFACTION IN AFFECTING TO REVISIT INTENTION IN THE LOWER NORTHERN PROVINCIAL 1

ปุญชรัสมิ์ กีรติพรนิภัทธิ์[1*], ประสิทธิชัย นรากรณ์[2], ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ[2]
Puncharas Keeratipornnipat[1*], Prasittichai Narakorn[2], Tummatinna Seesupan[2]
[1]หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ประเทศไทย
[1]Doctor of Philosophyprogram in Business Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, Thailand
[2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ประเทศไทย
[2]Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, Thailand
*Corresponding author E-mail: puncharas.kpp@gmail.com
*Tel: 095-661-6656

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ 2) ทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ และ 3) ทดสอบอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ถ่ายทอดอิทธิพลของแรงจูงใจในการท่องเที่ยวสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยเลือกสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบสัดส่วนจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวชุมชนในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 แบ่งเป็น 5 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก ตาก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ และสุโขทัย จำนวนทั้งหมด 380 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยวไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลางการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวร่วมกัน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ องค์ความรู้ใหม่ในการจัดการท่องเที่ยวชุมชน เช่น การสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนให้แก่นักท่องเที่ยวชาวไทยจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และควรส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าในประสบการณ์ท่องเที่ยวทั้งก่อน ระหว่างและหลังเดินทางท่องเที่ยว และสนับสนุนความมีส่วนร่วมระหว่างนักท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวอันจะนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวต่อไป

*Received January 14, 2026; Revised February 25, 2026; Accepted February 28, 2026

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการท่องเที่ยว, การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว, ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว, ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

Abstract

This quantitative research aimed aimed to: 1) Examine the importance of travel motivation level, co-creation of community-based tourism experiences, tourist satisfaction, and revisit intention; 2) Investigate the causal influence of travel motivation, co-creation of community-based tourism experiences, and tourist satisfaction on revisit intention of Thai tourists; and 3) Assess the serial mediating effects of co-creation of community-based tourism experiences and tourist satisfaction in transmitting the influence of travel motivation on revisit intention. This quantitative study utilized questionnaires as a research instrument. Probability sampling, specifically proportional sampling, was employed to select 380 Thai tourists who had experienced CBT activities in five provinces: Phitsanulok, Tak, Phetchabun, Uttaradit, and Sukhothai. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Structural Equation Modeling (SEM). The research findings indicate that travel motivation does not have a direct influence on tourist satisfaction. However, it has an indirect effect mediated by the tourism co-creation variable. Additionally, tourist satisfaction serves as a mediating variable between tourism co-creation and repeat visit intention. A key contribution of this study to the body of knowledge on community-based tourism management is that fostering community tourism experiences for Thai tourists acts as a link between travel motivation and tourist satisfaction. The study recommends promoting tourists' participation in the value co-creation process comprehensively, covering the pre-trip, during-trip, and post-trip phases. Efforts should be made to encourage interaction and co-creation between tourists and the tourist destination, which in turn leads to tourists' intention to revisit.

Keywords: Travel Motivation, Co-creation of Tourist Experience, Tourist Satisfaction, Revisit Intention

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ และสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยเป็นอันดับต้น ๆ โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 2 จุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ให้ความสำคัญการพัฒนาการท่องเที่ยวที่รักษาจุดเด่นของประเทศด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย ตลอดจนให้คุณค่ากับสิ่งแวดล้อมไว้ได้ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) และมุ่งพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีมูลค่าสูงมากขึ้นด้วยอัตลักษณ์และวัฒนธรรมไทยและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของตลาดยุคใหม่ นำการใช้ประโยชน์จากท่องเที่ยวให้เอื้อต่อผลิตภัณฑ์ชุมชน (ประกาศยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2562 - 2580) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งเน้นสนับสนุนการท่องเที่ยงเชิงสุขภาพ สมุนไพรและความงาม เกษตร วัฒนธรรม มรดกโลก ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ พิษณุโลก ตาก อุตรดิตถ์ สุโขทัย และเพชรบูรณ์ โดยเฉพาะการจัดกลุ่มการท่องเที่ยว เช่น ท่องเที่ยว

เชิงธรรมะ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชน ธรรมชาติ เชิงนิเวศ เชิงสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้รักษ์สุขภาพ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1, 2566)

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 ปี 2566 มีนักท่องเที่ยว จำนวน 9,791,564 คน รายได้จากการท่องเที่ยว ปี 2566 มีมูลค่า 28,779.14 ล้านบาท (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1, 2566) ผลจาการการเติบโตในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้กระจายไปสู่แหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจต่าง ๆ ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 เช่น ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจขนส่ง ที่พัก ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึกหรือสินค้าสำหรับนักท่องเที่ยว หากต้องการยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความยั่งยืนทางการท่องเที่ยว จำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมและชุมชนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างแหล่งท่องเที่ยว ผู้ประกอบการและธุรกิจการท่องเที่ยว การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจึงควรส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วม มุ่งให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้ชุมชนตระหนักในบทบาทและกำหนดทิศทางการท่องเที่ยวชุมชนร่วมกันเพื่อรักษาสภาพภูมิทัศน์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต สิ่งแวดล้อมของชุมชนในพื้นที่ทั้ง 5 จังหวัดให้คงอยู่ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้คนในชุมชนอันนำไปสู่ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว อาจกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวชุมชนเป็นรูปธรรมหนึ่งที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สุวิญชา รักหาญ และคณะ, 2566) และพฤติกรรมการท่องเที่ยวและความต้องการของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันเน้นประสบการณ์ในการเดินทางมากขึ้นและมีความคาดหวังสูงขึ้น การเดินทางท่องเที่ยวไม่ใช่เป็นเพียงแค่การได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินเท่านั้น แต่เป็นความทรงจำ และเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ชีวิต (Liang, A., 2022) ดังนั้นการปรับตัวให้เท่าทันต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญ เนื่องจากนักท่องเที่ยวในปัจจุบันแสวงหาประสบการณ์จากการเดินทางที่แปลกใหม่เพิ่มมากขึ้น เน้นการเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน (Paisri, W. et al., 2022) การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว ปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว เช่น ประสบการณ์ คุณค่าที่รับรู้ได้ และความสามารถในการจดจำส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาพักของนักท่องเที่ยว (Meng, B. & Cui, M., 2020); (Suhartanto, D. et al., 2020); (Lin, M., 2024) ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรมุ่งเน้นการให้ประสบการณ์การท่องเที่ยวใหม่ผ่านการผสมผสานการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและความบันเทิงเพื่อสร้างความผูกพันแก่นักท่องเที่ยวและนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำและเป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป (Paisri, W. et al., 2022) อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการศึกษาการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมอย่างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นธุรกิจที่เป็นสินค้ามากกว่าธุรกิจบริการ ยังไม่ได้มีการนำกลยุทธ์การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวมาใช้ให้เห็นเป็นรูปธรรมในด้านการท่องเที่ยวชุมชน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่ถ่ายทอดแรงจูงใจในการท่องเที่ยวสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงนวัตกรรมชุมชนในด้างต่าง ๆ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนที่สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว ช่วยสร้างเศรษฐกิจท้องถิ่น พัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1

2. เพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1

3. เพื่อทดสอบอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ถ่ายทอดอิทธิพลของแรงจูงใจในการท่องเที่ยวสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เคยเดินทางท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก 2,886,376 ราย ตาก 2,156,517 ราย เพชรบูรณ์ 2,646,512 ราย อุตรดิตถ์ 1,037,031 ราย และสุโขทัย 1,065,128 ราย จำนวนทั้งหมด 9,791,564 ราย (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากแนวทางของ (Hair, J. F. et al., 2010) แนะนำว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ควรอยู่ระหว่าง 10 - 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 44 ข้อ ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 440 ตัวอย่าง (44 x 10) ใช้วิธีการสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบสัดส่วนตามรายจังหวัด ดังนี้ พิษณุโลก 112 ราย ตาก 84 ราย เพชรบูรณ์ 103 ราย อุตรดิตถ์ 40 ราย และสุโขทัย 41 ราย ทั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาอย่างสมบูรณ์ จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.36 สอดคล้องกับแนวคิด Babbie, E. R. แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 โดยอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (Babbie, E. R., 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพัฒนาจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยว มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ โดยส่วนที่ 2 - 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สำหรับการเลือกใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert, R, 1970)

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติเชิงบรรยายถึงคุณลักษณะ คุณสมบัติทางสถิติ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจะใช้อธิบายข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-S.D.) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ที่ได้ เพื่อที่จะสรุปและอธิบายคุณลักษณะของตัวแปร เป็นต้น

2. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) เป็นการนำสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลในทุกตัวแปร และหาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแปรแบบโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM) โดยทำการประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์

สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงเหตุผล (Causal Relationship) และผลวิจัยในเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่ใช้ทดสอบการยอมรับของโมเดลตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating affect test) ด้วย Sobel test

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Corrected Item-Total Correlation) กับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง (n = 30) และข้อมูลที่เก็บมาจริงจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีประสบการณ์เคยเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวชุมชนใน 5 จังหวัด กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 1 (n = 380) ทั้งนี้ ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (Nunnally, J., 1978)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 รวม 6 ขั้นตอน ได้แก่ การประสานเจ้าหน้าที่ออกหนังสือรับรองแนบกับแบบสอบถาม การประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในแบบสอบถาม การจัดทำแบบสอบถามพร้อมจัดทำ QR Code การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อได้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เคยเดินทางท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 380 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพศหญิง ร้อยละ 73.95 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 21.31 และ LGBTA+ ร้อยละ 4.74 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 34.21 รองลงมามีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 30.26 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 12.37 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.26 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.68 และมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 6.58 อาชีพรับข้าราชการ/ลูกจ้างของรัฐ ร้อยละ 29.21 รองลงมา พนักงานเอกชน ร้อยละ 26.05 และธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 18.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 28.16 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 25.79 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 12.37 ภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ภาคเหนือ จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 66.32 รองลงมา ภาคกลาง ร้อยละ 20.00 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 6.58 ที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวชาวไทยเข้ามาท่องเที่ยวมากที่สุด คือ พิษณุโลก จำนวน 115 คน ร้อยละ 30.26 รองลงมา คือ เพชรบูรณ์ ร้อยละ 25.79 ตาก ร้อยละ 21.05 สุโขทัย ร้อยละ 13.68 และอุตรดิตถ์ ร้อยละ 9.21

1. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 พบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยว มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ความผันแปรของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	CV	ระดับความคิดเห็น
แรงจูงใจในการท่องเที่ยว (TM)	4.30	0.779	0.182	มากที่สุด
การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว (CTE)	4.11	0.845	0.206	มาก
ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TS)	4.29	0.783	0.183	มากที่สุด
ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ (RI)	4.07	0.828	0.204	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรบ่งชี้ของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 380 ราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยว มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.779, CV = 0.182) รองลงมา คือ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.783, CV = 0.183) และการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.845, CV = 0.206) สำหรับความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ (Revisit Intention) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.07, S.D. = 0.828, CV= 0.204)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงตรงเหมือน (convergent validity)

ตัวแปรแฝง/ ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading (> 0.5) (λ)	Cronbach's Alpha (α)	AVE (ต้อง > 0.5)	CR (ต้อง > 0.7)
แรงจูงใจในการท่องเที่ยว (TMs)		0.899	0.779	0.911
LMs	0.997			
CMs	0.958			
VPMs	0.651			
การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว (CCTEs)		0.748	0.612	0.757
APs	0.866			
SEs	0.689			
ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TSs)		0.815	0.750	0.854
SITOs	0.723			
STEs	0.989			
ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว (RIs)		0.865	0.589	0.850
RI1	0.693			
RI2	0.671			
RI3	0.820			
RI4	0.868			

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดทุกตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.5 มีค่า CR สูงกว่า 0.70 มีค่า AVE สูงกว่า 0.50 จึงจะทำให้ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β)	P-value	ผลลัพธ์
H1	TMs ⟶ TSs	0.051	0.597	ไม่สนับสนุน
H2	TMs ⟶ CCTEs	0.743	0.000***	สนับสนุน
H3	CCTEs ⟶ TSs	0.736	0.000***	สนับสนุน
H4	CCTEs ⟶ RIs	0.328	0.000***	สนับสนุน
H5	TSs ⟶ RIs	0.530	0.000***	สนับสนุน

หมายเหตุ *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการไม่มีผลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TMs ⟶ TSs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.051 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการท่องเที่ยว มีผลต่อองค์ประกอบด้านการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน (TMs ⟶ CCTEs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.743 สมมติฐานที่ 3 การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน มีผลต่อองค์ประกอบด้านความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (CCTEs ⟶ TSs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.736 สมมติฐานที่ 4 การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน มีผลต่อองค์ประกอบด้านความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย (CCTEs ⟶ RIs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.328 และสมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวมีผลต่อองค์ประกอบด้านความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย (TSs ⟶ RIs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.530

ตารางที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (Latent Variable)	R^2	อิทธิพล (effect)	ตัวแปรบุพปัจจัย (antecedents)		
			แรงจูงใจในการท่องเที่ยว (TMs)	การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน (CCTEs)	ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TSs)
การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน (CCTEs)	0.553	DE	1.074	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	1.074	0.000	0.000
ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TSs)	0.599	DE	0.053	0.538	0.000
		IE	0.578	0.000	0.000
		TE	0.631	0.722	0.000
ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว (RIs)	0.657	DE	0.000	0.333	0.735
		IE	0.821	0.395	0.000
		TE	0.821	0.525	0.285

หมายเหตุ DE = อิทธิพลทางตรง (DE), อิทธิพลทางอ้อม (IE), อิทธิพลรวม (TE); โดย * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือตอนล่าง 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว (RIs) มากที่สุด คือ แรงจูงใจในการท่องเที่ยว (TMs) มีค่า TE เท่ากับ 0.821 รองลงมา คือ การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน (CCTEs) มีค่า TE เท่ากับ 0.525 และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (TSs) มีค่า TE เท่ากับ 0.285 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว (RIs) ได้ร้อยละ 65.70 (R^2 = 0.657)

3. ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ถ่ายทอดอิทธิพลของแรงจูงใจในการท่องเที่ยวสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 5 การทดทดสอบอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ถ่ายทอดอิทธิพลของแรงจูงใจในการท่องเที่ยวสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

สมมติฐาน	เส้นทาง	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β)	t-value	ผลลัพธ์	Mediating Effect
H6	TMs -> CCTES -> TSs	0.309	7.443***	สนับสนุน	Partial mediation
	CCTEs -> TSs -> RIs	0.084	1.515***	สนับสนุน	Partial mediation

จากตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ได้ว่า การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial mediation) ที่มีอิทธิพลเชื่อมโยงแรงจูงใจในการท่องเที่ยวไปสู่ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.309 และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial mediation) ที่มีอิทธิพลเชื่อมโยงการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนไปสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.084

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยของแรงจูงใจในการท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 1 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ

2. แรงจูงใจไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางท่องเที่ยวในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Yoon, Y. & Uysal, M. และ Bayih, B. E. & Singh, A. อาจเกิดจากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง 1 แม้แหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งจะมีทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจแต่ไม่ใช่ทุกสถานที่จะสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมในแหล่งท่องเที่ยวได้ หรืออาจเกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ถึงแม้แรงจูงใจในการท่องเที่ยวจะไม่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Yoon, Y. & Uysal, M., 2005); (Bayih, B. E. & Singh, A., 2020) แต่จากการศึกษานี้ พบว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยวมีอิทธิพลผ่านการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยว ดังนั้นแหล่งท่องเที่ยวชุมชน หรือผู้ประกอบการควรใช้แรงจูงใจในการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสนับสนุนการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวเพื่อสร้างความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวจากการได้รับประสบการณ์ที่น่าจดจำโดยการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเกิดแรงจูงใจในการดึงดูดหลัก เช่น การรวมแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจเข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยี่ยมชม สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและกิจกรรมทางเลือกอื่นที่ไม่ใช่มรดกทางวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวชุมชน (Huang, W. J. et al., 2016) หรือจะพัฒนาธีมที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการท่องเที่ยว

3. แรงจูงใจในการท่องเที่ยวส่งผลต่อการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Jiang, X. et al. ชี้ว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยวเป็นบ่อเกิดของการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันตรงตามสมมติฐานข้อที่ 2 นอกจากนี้ การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ยังมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Jiang, X. et al., 2021) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liang, A. ยืนยันว่าโมเดลการท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งมุ่งเน้นกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกันจะส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับ (Liang, A., 2022) ความสัมพันธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติและการแบ่งปันประสบการณ์ เป็นกลไกสำคัญในการรับประกันว่านักท่องเที่ยวจะได้รับความทรงจำที่ดีและเกิดความพึงพอใจตรงตามสมมติฐานข้อที่ 3

4. ในส่วนของความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ พบว่า การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำ สอดคล้องกับ Mathis, E. F. et al. ที่ชี้ว่า การกลับไปท่องเที่ยวยังสถานที่เดิมมักขึ้นอยู่กับความประทับใจในประสบการณ์การท่องเที่ยวที่แต่ละบุคคลได้รับจากแหล่งท่องเที่ยว (Mathis, E. F.

et al., 2016) และสอดคล้องกับ Suhartanto, D. et al. ที่ชี้ว่า หากประสบการณ์ที่ได้รับเกินความคาดหมายและมีความทรงจำที่ดีผู้บริโภคจะเกิดความภักดี (Tourist Loyalty) และกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีกรวมถึงยังเกิดการบอกต่อในระยะยาว (Suhartanto, D. et al., 2020) ตรงตามสมมติฐานข้อที่ 4

5. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของนักท่องเที่ยวหลังจากได้รับประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ Yoon, Y. & Uysal, M. และ Liang, A. ที่พบว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำและการบอกต่อ (Yoon, Y. & Uysal, M., 2005); (Liang, A., 2022) ตรงตามสมมติฐานข้อที่ 5

6. การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างแรงจูงใจในการท่องเที่ยว และความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย พบว่า ถึงแม้แรงจูงใจในการท่องเที่ยวไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ซึ่งอาจมาจากความซับซ้อนของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนที่ยังไม่สามารถตอบสนองแรงจูงใจที่หลากหลายได้อย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม อิทธิพลทางตรงที่ขาดหายไปนี้ได้รับการชดเชยด้วยการค้นพบ อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมบางส่วน (Partial Mediation) ของการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว กล่าวคือ แรงจูงใจในการท่องเที่ยวถ่ายทอดอิทธิพลสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำผ่านการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวร่วมสร้างประสบการณ์ก่อน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และท้ายที่สุดแล้วจึงจะเกิดความตั้งใจให้กลับมาเที่ยวซ้ำอีกครั้ง (TMs⟶CCTEs⟶TSs⟶RIs) ซึ่งงานวิจัยของ Liang, A. และ Lin, M. ที่กล่าวว่า การร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนมีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการท่องเที่ยวชุมชน การรับรู้ความน่าสนใจต่อกิจกรรมการท่องเที่ยวและการตลาดเชิงประสบการณ์ที่ช่วยเสริมสร้างการรับรู้และความทรงจำที่ดีของนักท่องเที่ยวเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยว (Liang, A., 2022); (Lin, M., 2024) ข้อค้นพบนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า หากนักท่องเที่ยวขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่น่าจดจำ หรือขาดความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์นั้น อาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนภาคเหนือตอนล่าง 1 ตรงตามสมมติฐานข้อที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย พบว่า แหล่งท่องเที่ยวชุมชน (CBT) ที่ทุ่มเทให้กับการสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนให้แก่นักท่องเที่ยวชาวไทยจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และควรส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างคุณค่าในประสบการณ์ท่องเที่ยวอย่างครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่างและหลังเดินทางท่องเที่ยว และใช้ความพยายามเพื่อสนับสนุนความมีส่วนร่วมระหว่างนักท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากงานวิจัยนี้เน้นย้ำว่าการร่วมสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนร่วมกันของนักท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจอันจะนำไปสู่ความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวในอนาคต และจากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต คือ ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาเที่ยวซ้ำควบคู่กับปัจจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เช่น ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด หรือพฤติกรรมการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ท่องเที่ยว เพื่อสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวชุมชนที่แตกต่างสำหรับนักท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายมิติ และนำมาเป็นแนวทางส่งเสริมนโยบายของภาครัฐสำหรับการท่องเที่ยวชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ รายจังหวัด ปี 2566. เรียกใช้เมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://www.mots.go.th/news/category/760

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1. (2566). แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566 - 2570). เรียกใช้เมื่อ 22 มีนาคม 2566 จาก https://shorturl.asia/AmyEF

สุวิญชา รักหาญ และคณะ. (2566). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนสู่ความยั่งยืน. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(3), 64-81.

Babbie, E. R. (1973). Survey research methods. California: Belmont, Calif., Wadsworth Pub. Co.

Bayih, B. E. & Singh, A. (2020). Modeling domestic tourism: motivations, satisfaction and tourist behavioral intentions. Journal of Heliyon, 6(9), 1-17. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04839

Hair, J. F. et al. (2010). Multivariate Data Analysis. (7th ed.). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.

Huang, W. J. et al. (2016). Bundling attractions for rural tourism development. Journal of Sustainable Tourism, 24(10), 1387-1402. https://doi.org/10.1080/09669582.2015.1115510

Jiang, X. et al. (2021). Motivational Antecedents, Value Co-Creation Process, and Behavioral Consequences in Participatory Sport Tourism. Sustainability 2021, 13, 9916. https://doi.org/10.3390/su13179916

Liang, A. (2022). Consumer as co-creators in community-based tourism experience: Impacts on their motivation and satisfaction. Cogent Business & Management, 9, 1-19. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2034389

Likert, R. (1970). New Partterns of Management. New York: McGraw-Hill.

Lin, M. (2024). Understanding the influencing factors of tourists' revisit intention in traditional villages. Heliyon, 10(15). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35029

Mathis, E. F. et al. (2016). The effect of co-creation of experience on outcome variable. Annals of Tourism Research, 57, 62-75. https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.11.023

Meng, B. & Cui, M. (2020). The role of co-creation experience in forming tourists' revisit intention to home-based accommodation: Extending the theory of planned behavior. Tourism Management Perspectives, 33, 100581. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100581

Nunnally, J. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.

Paisri, W. et al. (2022). Customer experience and commitment on eWOM and revisit intention: A case of Taladtongchom Thailand. Cogent Business & Management, 9(1), 2108584. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2108584

Suhartanto, D. et al. (2020). Tourist loyalty in creative tourism: The role of experience quality, value, satisfaction, and motivation. Current Issues in Tourism, 23(7), 867-879. https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1568400

Yoon, Y. & Uysal, M. (2005). An examination of the effects of motivation and satisfaction on destination loyalty: A structural model. Tourism Management, 26(1), 45-56. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2003.08.016

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 167-176

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน*

CAUSAL RELATIONSHIPS AFFECTING THE OPERATIONAL PERFORMANCE OF STATE VOCATIONAL COLLEGES IN NANNING CITY, GUANGXI PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

เฉิน เหลียง[1*], นภาวรรณ เนตรประดิษฐ์[1], พิชาภพ พันธุ์แพ[2]
Chen Liang[1*], Napawan Netpradit[1], Pichaphob Panphae[2]
[1]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ลำปาง ประเทศไทย
[1]Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University, Lampang, Thailand
[2]คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ ประเทศไทย
[2]Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna, Chaing Mai, Thailand
*Corresponding author E-mail: chenliangc249@gmail.com
*Tel: 080-616-2530

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิค ดำเนินงานโดยรัฐบาล เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎ 10 : 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคที่ดำเนินงานโดยรัฐบาล ในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวนทั้งสิ้นรวม 700 คน ซึ่งทั้งหมดได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาเพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลทั่วไป สถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลของการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลรองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทของผู้นำและการพัฒนาองค์การเชิงการเรียนรู้ต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในบริบทของปัจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้, ผลการดำเนินงาน, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

*Received February 2, 2026; Revised February 26, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This study had two main objectives: 1) To examine the levels of transformational leadership, human resource management, learning organization, knowledge management, and organizational performance of public vocational colleges; and 2) To investigate the causal relationships among these factors influencing the organizational performance of public vocational colleges. This research employed a quantitative research approach, In this study, the sample group consisted of personnel from government-operated vocational and technical colleges in Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China, totaling 18 institutions. The sample size was determined based on the 10:1 rule suggested by Tabachnick and Fidell resulting in a sample of 700 participants. With an emphasis on structural relationship analysis to explain the factors affecting the effectiveness of vocational education institutions within the context of public sector management. The sample consisted of 700 personnel from public vocational colleges and technical colleges operated by the government in Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China. The participants were selected using accidental sampling. The research instrument was a questionnaire developed to cover all variables based on the conceptual framework of the study. Data were analyzed using descriptive statistics to explain general characteristics, inferential statistics to test research hypotheses, and structural equation modeling (SEM) to examine causal relationships among the variables. The results revealed that: 1) Human resource management had the highest mean score, followed by knowledge management, learning organization, organizational performance, and transformational leadership, respectively; and 2) The factors that had a direct influence on the organizational performance of public vocational colleges in Nanning City were transformational leadership, followed by learning organization and knowledge management, respectively. These findings highlight the importance of leadership roles and the development of learning-oriented organizations in achieving the success of vocational education institutions in the contemporary context.

Keywords: Transformational Leadership, Human Resource Management, Learning Organization, Knowledge Management, Performance

บทนำ

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2564 - 2568) ของสาธารณรัฐประชาชนจีน การพัฒนาการศึกษาได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ นโยบายดังกล่าวได้รับการเน้นย้ำอย่างชัดเจนในการประชุมสองสภาจีน พ.ศ. 2565 ที่มีการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งยกระดับสถาบันอาชีวศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการ สอนถึงระดับปริญญาตรีอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าให้ภายในปี พ.ศ. 2568 อัตราการเข้าศึกษา ของนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของนักศึกษาอาชีวศึกษา ระดับสูงทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อสร้างกำลังแรงงานที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การปฏิรูปดังกล่าวยังได้วางกรอบการพัฒนาไว้ 4 ด้านหลัก

ได้แก่ การยกระดับคุณภาพของการศึกษาและสถาบัน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของ สถาบันชั้นนำการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการปรับปรุงระบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษา (Royal Thai Embassy in Beijing, 2022); (วิทย์ไมตรีไทย-จีน, 2565) การศึกษาสู่ความทันสมัย พ.ศ. 2578 ซึ่งมุ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาใน ระยะยาวให้มีคุณภาพสูงในทุกระดับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ โลก ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย 10 แนวทางหลัก อาทิ การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิต การพัฒนากลุ่มครูมืออาชีพ การยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ และการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านอาชีวศึกษาได้เน้นย้ำให้มีการพัฒนาสถาบันที่มีคุณภาพระดับสูง ปรับโครงสร้างการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมยุคใหม่ และ สร้างความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ผ่านโครงการ “Luban Workshops” เพื่อยกระดับการ ยอมรับในระดับนานาชาติและสร้างระบบอาชีวศึกษาที่มีพลวัตและมาตรฐานสากล (ขนิษฐา จิรวิริยวงศ์, 2022) ในบริบทของมณฑลกว่างซี ซึ่งมีนครหนานหนิงเป็นศูนย์กลางการปกครองและเศรษฐกิจ ถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของจีนในการเชื่อมโยงกับภูมิภาคอาเซียนทั้งในด้าน การค้า การลงทุน และความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ทำให้การพัฒนาอาชีวศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวได้รับการผลักดันอย่างจริงจังเพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง รัฐบาลกว่างซีได้ดำเนินนโยบาย ร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่ อาทิ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีหนานหนิง เพื่อจัดตั้ง “วิทยาลัยอุตสาหกรรม BYD” ในฐานะศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยียานยนต์ ไฟฟ้า เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยุคใหม่ (Thai Biz China, 2023) ข้อมูลเชิงสถิติสะท้อนให้เห็นว่าจำนวนผู้เข้าศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐในเมือง หนานหนิงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2566 โดยมีอัตราการเติบโตสูงถึงร้อยละ 64.14 ในขณะที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลับมีแนวโน้มลดลง สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึง การยอมรับและความสนใจที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนต่อการศึกษาสายอาชีพ อันเป็นผลมาจาก ความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างการศึกษาสายอาชีพกับโอกาสในการมีรายได้ที่สูงขึ้น รวมถึงการ บรรเทาความยากจนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (Dai, L. & Martins, A. , 2024) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาในหนานหนิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจและผลลัพธ์ขององค์การ โดยสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ และขับเคลื่อนการเรียนรู้ในเชิงนวัตกรรม ขณะที่การจัดการความรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นฐานสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Kazmi, S., 2021)

อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์การ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านบริบท เนื่องจากการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน มณฑลกว่างซี โดยเฉพาะในนครหนานหนิง ยังคงมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งยังขาดแบบจำลองเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายกลไกการทำงานของปัจจัยเหล่านี้ในบริบทของการศึกษาอาชีวะจีนโดยตรง ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว และสร้างองค์ ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพการแข่งขันของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในหนานหนิงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การ แห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย อาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณะรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิค ดำเนินงานโดยรัฐบาล เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎ 10 : 1 ได้จำนวน 700 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) คำถามคัดกรอง 2) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์การและข้อเสนอแนะ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสอบถามให้ กลุ่มเป้าหมาย กำหนดเวลาตอบกลับภายในสองสัปดาห์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการลงรหัส (Coding) และ 4) นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ค่า ต่ำสุด-สูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลและสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณะรัฐประชาชนจีน

สัญลักษณ์ตัวแปร	ชื่อตัวแปรย่อย	น้ำหนัก (β)	อิทธิพล (R)	skew	c.r
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)					
II	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.41	0.64	-1.058	-11.428
IM	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.40	0.63	-.566	-6.114
IC	3. การกระตุ้นทางปัญญา	0.12	0.34	-.324	-3.497
IC	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	1.19	1.09	-.774	-8.356

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณะรัฐประชาชนจีน (ต่อ)

สัญลักษณ์ตัวแปร	ชื่อตัวแปรย่อย	น้ำหนัก (β)	อิทธิพล (R)	skew	c.r
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)					
RE	5. สภาพการทำงาน/การสรรหา	0.01	0.10	-.597	-6.453
TD	6. การอบรมและพัฒนา	0.25	0.50	-1.389	-15.007
EC	7. การประเมินผลและค่าตอบแทน	0.10	0.31	-.460	-4.972
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)					
EI	8. ความเชี่ยวชาญของบุคคล	0.32	0.56	-1.064	-11.496
WST	9. โลกทัศน์และการคิดอย่างเป็น ระบบ	0.09	0.30	-.601	-6.488
VT	10. วิสัยทัศน์ร่วมและการเป็นทีม	0.22	0.47	-.864	-9.331
การจัดการความรู้ (KM)					
KSR	11. การแสวงหาและจัดเก็บความรู้	0.50	0.71	-.849	-9.167
KS	12. การแบ่งปันความรู้	0.18	0.42	-.447	-4.829
KAU	13. การเรียนรู้เป็นทีมและ ประยุกต์ใช้	0.48	0.69	-.983	-10.613
ผลการดำเนินงานขององค์การ (OP)					
FIN	14. การเงิน	0.29	0.54	-1.107	-11.952
PRO	15. กระบวนการ	0.23	0.48	-.907	-9.798
LD	16. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.40	0.63	-.557	-6.227
	17. ผู้ใช้ประโยชน์	0.02	0.16	-1.050	-11.343

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรในการวิจัย (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) การจัดการความรู้ (KM) และ ผลการดำเนินงานขององค์การ (OP) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก (IC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.19 และมีค่าอิทธิพล 1.09 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 และมีค่าอิทธิพล 0.64 การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 และมีค่าอิทธิพล 0.63 และการกระตุ้นทางปัญญา (IS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 และมีค่าอิทธิพล 0.34 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (EI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.25 และมีค่าอิทธิพล 0.50 รองลงมา คือ การประเมินผลและค่าตอบแทน (EC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.10 และมีค่าอิทธิพล 0.31 และสภาพการทำงาน/การสรรหา (RE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.01 และมีค่าอิทธิพล 0.10 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (EI) มีค่าน้ำหนัก

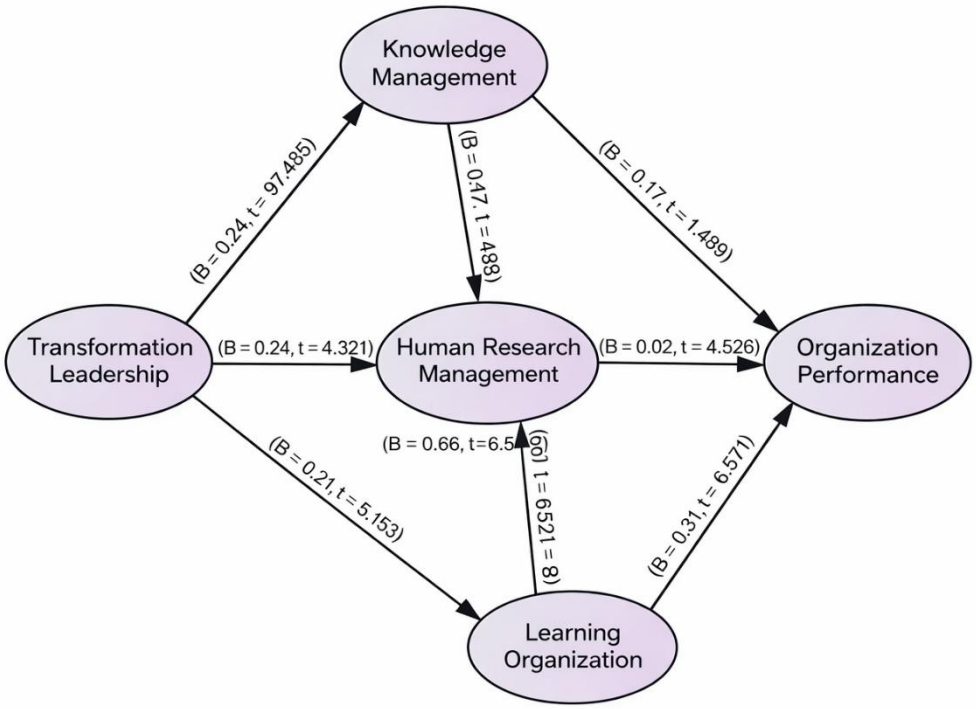
องค์ประกอบเท่ากับ 0.32 และมีค่าอิทธิพล 0.56, รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วมและการเป็นทีม (VT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.22 และมี ค่าอิทธิพล 0.47 และโลกทัศน์และการคิดอย่างเป็นระบบ (WST) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.09 และมีค่าอิทธิพล 0.30 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงาน ขององค์การ (OP) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การแสวงหาและจัดเก็บความรู้ (KSR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.50 และมีค่าอิทธิพล 0.71 รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีมและประยุกต์ใช้ (KAU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 และมีค่าอิทธิพล 0.69 และการแบ่งปันความรู้ (KS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18 และมีค่าอิทธิพล 0.42 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกวางซี สาธารณรัฐ ประชาชนจีน ตัวแปรแฝงการจัดการความรู้ (KM) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (LD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 และมีค่าอิทธิพล 0.63 รองลงมา คือ การเงิน (FIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และมีค่าอิทธิพล 0.54 กระบวนการ (PRO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.23 และมีค่าอิทธิพล 0.48 และผู้ใช้ประโยชน์ (US) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.02 และมีค่าอิทธิพล 0.16 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณะรัฐ ประชาชนจีน พบว่า ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับ 0.24 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.21 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้เท่ากับ 0.36 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.36 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.40 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.26 และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.66 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.02 อิทธิพลทางอ้อมไม่มีและอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.02

องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 2.52 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวม เท่ากับ 2.52 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.60 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.015 และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.61 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 2.78 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.061 และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.167 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.06 และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.43



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย อาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

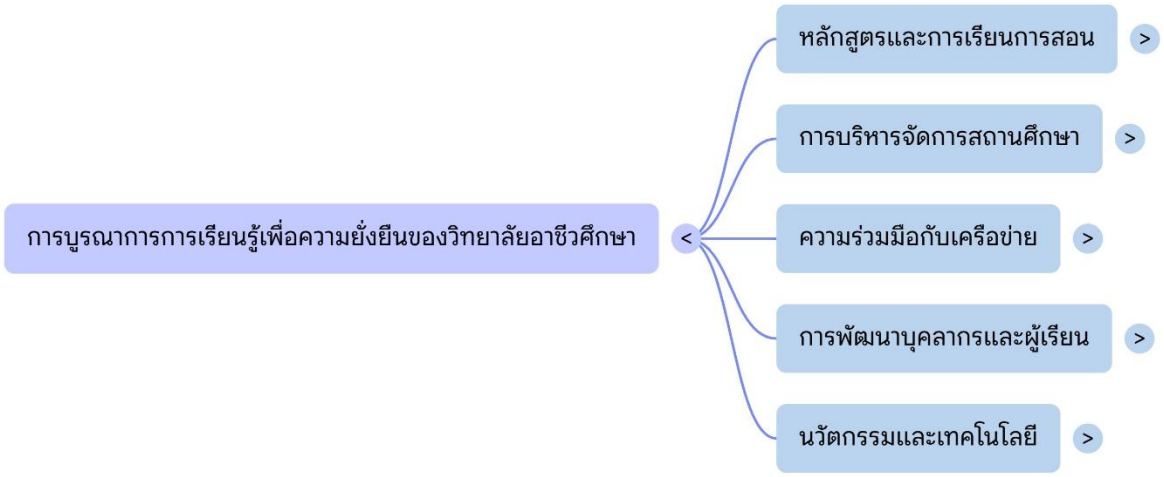
1. ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร (Tshewang, S. & Dem, S., 2023); (Khan, M. S., 2020) ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการดำเนินงาน (Leovigildo, J. R., 2024) ขณะเดียวกัน การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทของคณาจารย์ในฐานะ “Knowledge Worker” (Drucker, P. F., 2007) ตลอดจนการ ส่งเสริมการคิดเชิงระบบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนเอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถ ของวิทยาลัย และในมิติการจัดการความรู้ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและความยั่งยืนขององค์กร (กุศล ทองวัน, 2553)

2. เชิงแข่งขันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ กล่าวคือ โมเดลที่พัฒนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบย่อยส่วน ใหญ่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในระดับสูงถึงปานกลาง โดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจและการรักษาบุคลากร (Tian, M., 2020); (Qurniawan, Y., 2023) ขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังพบข้อจำกัดด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร (Atiku, S. O., 2021); (Alnoor, A., 2020) องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน (Qin, Y., 2022) ส่วนการจัดการความรู้แม้ยังมีจุดอ่อนด้านการจัดเก็บ

แต่ก็มีผลเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับความยั่งยืนขององค์กร และผลการดำเนินงานโดยรวมครอบคลุมทั้งด้านการเงิน กระบวนการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงถึง บทบาทของภาวะผู้นำและการจัดการความรู้ในการยกระดับประสิทธิภาพขององค์การ; (Cahyadi, A. et al. , 2023) สรุปได้ว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องอาศัยการบูรณาการองค์ประกอบหลักหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและการพัฒนาความเป็นปัจเจกถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า การจัดการความรู้และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรช่วยเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว ซึ่งการบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาองค์กรในระยะสั้น แต่ยังสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพสูงสุดและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ องค์กรที่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจะนำไปสู่การ สร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนทั้งในด้านการดำเนินงาน การพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน และการตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ในอนาคต การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ใน กระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้



ภาพที่ 2 การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อค้นพบสำคัญว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรมีบทบาทอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผล การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีบทบาทสำคัญต่อเสถียรภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับประสิทธิผลขององค์กร ส่วนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และการส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของวิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ โดยโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีข้อจำกัดด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ยังมีจุดอ่อนด้านการจัดเก็บข้อมูล แต่ทั้งสองปัจจัยยังคงมีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร โดยสรุป งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) ควรกำหนดแนวทางสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นจัดการ 1.2) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร 1.3) ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และ 1.4) ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สะท้อนคุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจของ ผู้เรียน และความสำเร็จด้านการจ้างงาน และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ 1.1) ควรเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและคณาจารย์ผ่านการฝึกอบรม และการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับสถาบันชั้นนำบริหาร 1.2) ควรบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และการ 1.3) ควรพัฒนาระบบการบริหารโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และ 1.4) ควรกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในมิติต่าง ๆ 2) ควรเปรียบเทียบวิทยาลัยอาชีวศึกษาจากภูมิภาคหรือมณฑลอื่น ๆ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงวิชาการและเชิงนโยบายที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น 3) ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยเฉพาะใน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กุศล ทองวัน. (2553). การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงแข่งขันขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิษฐา จิรวิริยวงศ์. (2022). การพัฒนาการศึกษาอาชีวะจีนสู่ความทันสมัย พ.ศ. 2578. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยเอเชียศึกษา.

วิทย์ไมตรีไทย-จีน. (2565). รายงานนโยบายการศึกษาอาชีวะจีนสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: วิทย์ไมตรีไทย-จีน.

Alnoor, A. (2020). Human resource development practices and organizationalperformance: Evidence from developing countries. International Journal of Human Resource Studies, 10(2), 45-62.

Atiku, S. O. (2021). Learning organizations and knowledge sharing for sustainable human resource development. journals from Sage Journals Home, 14(1), 1-13. https://doi.org/10.1177/21582440241233378

Cahyadi, A. et al. (2023). Knowledge management,transformational leadership, and organizational performance: Empirical evidence from vocational education institutions. Education and Training, 65(2), 152-170.

Dai, L. & Martins, A. (2024). Vocational education and poverty alleviation in China: Pathways and impacts. Asia Pacific Education Review, 25(1), 35-52.

Drucker, P. F. (2007). Management challenges for the 21st century. Journal of Business Research, 62(6), 605-613.

Kazmi, S. (2021). Organizational learning, transformational leadership, and innovation performance: Evidence fromhigher education institutions. International Journal of InnovationScience, 13(1), 25-40.

Khan, M. S. (2020). Transformational leadership, employee engagement, and organizational performance: An empirical study. Journal of Management Development, 39(2), 97-109.

Leovigildo, J. R. (2024). Strategic human resource management practices and organizational outcomes: The moderating role of leadership. International Journal of Human ResourceManagement, 35(3), 389-410.

Qin, Y. (2022). Organizational learning capability and competitiveness of vocational colleges. Journal of Vocational Education Research, 44(2), 88-104.

Qurniawan, Y. (2023). The role of transformational leadership in retaining employees: Evidence from educational institutions. Journal of Educational Management, 37(1), 65-80.

Royal Thai Embassy in Beijing. (2022). Thailand–China relations. Retrieved January 15, 2026, from https://www.thaiembassy.org/beijing

Thai Biz China. (2023). China market trends for Thai businesses. Retrieved January 15, 2026, from https://www.thaibizchina.com

Tian, M. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: Evidence from Chinese colleges. Asia Pacific Journal of Human Resources, 58(4), 489-509.

Tshewang, S. & Dem, S. (2023). Transformational leadership and organizational performance: Empirical evidence from Asian educational institutions. Journal of Asian Public Policy, 16(2), 134-150.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 177-189

บทความวิจัย

การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี*

COMMUNICATING THE SPORTS CITY POLICY OF THE SPORTS AUTHORITY IN UDON THANI PROVINCE, THAILAND

พนิดา นารี*, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล, กานต์ บุญศิริ
Panida Naree*, Haruethai Panyatrakoon, Karn Boonsiri
สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย
School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand
*Corresponding author E-mail: freshpanida1@gmail.com
*Tel: 062-798-9236

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬา 2) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬา 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและสื่อมวลชน จำนวน 14 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกข้อมูลภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงประเด็น ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับนโยบายเมืองกีฬา ด้านการบริหารประเด็น และด้านการประเมินผล 2) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 2.1) กลยุทธ์การออกแบบสาร เน้นรูปแบบการสื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อให้สารเข้าใจง่าย น่าเชื่อถือ กระตุ้นการมีส่วนร่วม 2.2) กลยุทธ์การใช้สื่อ ประกอบด้วย การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์กลุ่มผู้บริหาร ไลน์กลุ่มสื่อมวลชน ไลน์กลุ่มผู้ตัดสินกีฬา ไลน์กลุ่มผู้ขับเคลื่อนเมืองกีฬา และการใช้สื่อใหม่ เพจเฟซบุ๊กและเว็บไซต์ 2.3) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อบุคคล เน้นการสร้างและขยายเครือข่ายกับประชาชนผ่านการสื่อสารของผู้บริหารจังหวัดอุดรธานี และ 2.4) กลยุทธ์การใช้สื่อมวลชน เน้นให้สื่อมวลชนรับรู้ข่าวสารเพื่อนำไปเผยแพร่ และ 3) การพัฒนาแนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย การพัฒนาการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การพัฒนาออกแบบสารเน้นอัตลักษณ์ของเมืองกีฬาจังหวัดอุดรธานี และการพัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้สึกร่วม ความเข้าใจ ความร่วมมือกับหน่วยงาน ประชาชนในจังหวัด

คำสำคัญ: การสื่อสารนโยบาย, เมืองกีฬา, กลยุทธ์การสื่อสาร, แนวทางการสื่อสาร, สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

Abstract

This research aimed to 1) Examine communication for promoting the Sports City policy 2) Investigate communication strategies for promoting the Sports City policy and 3) Develop communication guidelines to enhance the promotion of the Sports City policy of the Sports Authority of Thailand, Udon Thani Province. This study employed a qualitative research approach

*Received January 26, 2026; Revised February 20, 2026; Accepted February 28, 2026

using observation and in-depth interviews with 14 key informants, including administrators, practitioners, policy advisors, and members of the mass media. The research instrument was a semi-structured in-depth interview protocol, which was validated by three experts. Data were collected through field note recording and analyzed using thematic analysis. The findings revealed that 1) Communication for promoting the Sports City policy consisted of three dimensions policy reception, issue management, and evaluation. 2) Communication strategies for promoting the Sports City policy comprised four major strategies 2.1) Message design strategy, emphasizing persuasive communication to ensure clarity, credibility, and to encourage participation 2.2) Media utilization strategy, including the use of social media such as LINE groups for administrators, mass media, sports referees, and Sports City drivers, and the use of new media platforms, namely Facebook pages and official websites 2.3) Network-building strategy through interpersonal communication, focusing on establishing and expanding networks with the public through communication by provincial administrators of Udon Thani and 2.4) Mass media strategy, emphasizing collaboration with media organizations to disseminate information to the public. 3) The development of communication guidelines for the Sports City policy included enhancing communication with public and private sector agencies improving message design by emphasizing the identity of Udon Thani as a Sports City and strengthening communication to foster a sense of belonging, mutual understanding, and cooperation among governmental agencies and citizens within the province.

Keywords: Policy Communicating, Sports City, Communicating Strategy, Communicating Guidelines, Sports Authority of Thailand

บทนำ

กีฬา (Sports) ในปัจจุบันมิได้เป็นเพียงกิจกรรมเพื่อสุขภาพหรือความบันเทิงเท่านั้น แต่ได้พัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หลายเมืองสำคัญของโลก เช่น Barcelona, Tokyo และ Brisbane ได้นำแนวคิดเมืองกีฬา (Sport City) มาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเมือง เพื่อสร้างอัตลักษณ์ กระตุ้นการท่องเที่ยว และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (Chris, G. & Holger, P., 2008) ประเทศไทยโดยรัฐบาลและการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ได้ผลักดันนโยบายเมืองกีฬาอย่างต่อเนื่องภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งมุ่งให้กีฬาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2566) ปัจจุบันมีจังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกเป็นเมืองกีฬา 16 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี สุพรรณบุรี ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ อุดรธานี กระบี่ กรุงเทพมหานคร จันทบุรี ยะลา เชียงราย พัทลุง ภูเก็ต นครราชสีมา สงขลา ตรังและอุบลราชธานี ซึ่งแต่ละจังหวัดมีจุดเน้นแตกต่างกันตามศักยภาพพื้นที่ เช่น การส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ รวมถึงการส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬาและธุรกิจด้านกีฬา (ศักดิ์ชัย ธิตะจารี และคณะ, 2023)

ในทางปฏิบัติ การดำเนินงานเมืองกีฬาในหลายจังหวัดมีความก้าวหน้าในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาแบรนด์เมืองกีฬาเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและนักลงทุน อย่างไรก็ตาม ระดับความสำเร็จแตกต่างกันไปตามบริบทพื้นที่ บางจังหวัดสามารถบูรณาการนโยบายเมืองกีฬาเข้ากับยุทธศาสตร์จังหวัดด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการพัฒนาเมืองกีฬาได้อย่างชัดเจน ขณะที่บางพื้นที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการวางระบบบริหารจัดการและการสื่อสารนโยบาย นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ความต่อเนื่องของนโยบาย และช่องว่างในการสื่อสารที่ทำให้ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทและประโยชน์ของการเป็นเมืองกีฬาอย่างทั่วถึง (ปิยะศิริ อินทะประสงค์ และวิมลสิริ แสงกรด, 2565)

จังหวัดอุดรธานีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกเป็นเมืองกีฬา โดยมีลักษณะเด่นด้านการเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการคมนาคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีสนามกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน รวมถึงสถาบันการศึกษาด้านกีฬาและเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง การดำเนินงานที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬาในระดับภูมิภาค การพัฒนาศักยภาพนักกีฬา และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาควบคู่กับการบรรจุประเด็นกีฬาไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากและอุตสาหกรรมบริการ อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนยังอยู่ในช่วงของการเสริมสร้างระบบนิเวศการกีฬาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาเชิงพาณิชย์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร และการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี, 2566); (Grundy-López, R. E. et al., 2004)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาในจังหวัดอุดรธานี โดยให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อสมัยใหม่ (มยุรี ศิริยม, 2563) ตลอดจนการบริหารประเด็นเชิงยุทธศาสตร์และการประเมินผลเชิงปฏิบัติการ (พิษณุรักษ์ ปิตาทะสังข์, 2561); (Spaaij, R. et al., 2018)เพื่อให้การดำเนินงานเมืองกีฬาของจังหวัดสามารถสอดรับกับนโยบายจังหวัด เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติการ กลุ่มที่ปรึกษาและกลุ่มสื่อมวลชน ทั้งหมดจำนวน 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการสื่อสารการกีฬาและด้านนโยบาย เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกไว้ตามกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติการและกลุ่มที่ปรึกษา ประกอบด้วย เนื้อหาจำนวน 5 ตอน ได้แก่ มุมมองต่อนโยบายเมืองกีฬา กระบวนการสื่อสารนโยบาย การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์การสื่อสารนโยบายและบทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ กลุ่มสื่อมวลชน ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ความรับรู้เกี่ยวกับนโยบายเมืองกีฬา มุมมองต่อการสื่อสารของภาครัฐและบทบาทของสื่อในการส่งเสริมเมืองกีฬา

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึกภาคสนาม (Field Note) เป็นเครื่องมือหลักในการจัดเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องและสามารถย้อนกลับมาตรวจสอบได้ภายหลัง เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จในแต่ละรายผู้วิจัยจะดำเนินการถอดความ (Transcription) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อรักษาความถูกต้องของเนื้อหาและถ้อยคำที่ผู้ให้ข้อมูลใช้จริงจากนั้นข้อมูลที่ได้จะถูกนำมารวมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสให้กับสาระสำคัญที่ปรากฏในข้อมูล พร้อมจัดกลุ่มรหัสที่มีความหมายสัมพันธ์กันให้เป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย ต่อมาดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูล รหัส และประเด็นที่ได้เพื่อให้เกิดความถูกต้องและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย สุดท้ายจึงสรุปและตีความผลการวิเคราะห์โดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี

การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี มีการขับเคลื่อนเกี่ยวกับการสื่อสารนโยบาย ประกอบด้วยการสื่อสาร 3 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการรับนโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 1) การสร้างความเข้าใจในการรับนโยบายเมืองกีฬา พบว่า สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ทำหน้าที่รับนโยบายจากส่วนกลางและประสานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ โดยนำนโยบายเมืองกีฬาจากแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติมาปรับใช้ในบริบทของจังหวัดอุดรธานี มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกีฬา บูรณาการการทำงาน ใช้กีฬาเป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตและปลูกฝังเยาวชนให้รักการออกกำลังกายเพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน 2) การขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬา พบว่า สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ร่วมมือกับสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดอุดรธานี ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอุดรธานี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการด้านกีฬา 2) พัฒนาศักยภาพนักกีฬา บุคลากร และชมรมกีฬา 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเล่นกีฬา และ 4) ทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายกีฬา ซึ่งการขับเคลื่อนดำเนินผ่านกิจกรรมการแข่งขัน การส่งเสริมผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬา การทดสอบสมรรถภาพและบริการวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้การพัฒนาเมืองกีฬามีความต่อเนื่องและยั่งยืน และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนโยบาย พบว่า ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ แม้เช่นนั้น จังหวัดอุดรธานียังสามารถบูรณาการทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย ได้แก่ 1) อบจ. และเทศบาล ที่สนับสนุนงบและร่วมจัดกิจกรรม 2) ภาคเอกชนที่เห็นโอกาสทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นสปอนเซอร์ และ 3) สถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนบุคลากรอาสาสมัครและองค์ความรู้ด้านกีฬา ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยร่วมที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬายังคงเดินหน้าแม้จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณก็ตาม

1.2 ด้านการบริหารประเด็น ประกอบด้วย 1) ด้านวัตถุประสงค์ พบว่า มุ่งพัฒนากีฬาในทุกด้านทั้งการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ 1) ประชาสัมพันธ์การเป็นเมืองกีฬา 2) ส่งเสริมการออกกำลังกายแก่เยาวชนและประชาชน 3) สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา

4) พัฒนาความร่วมมือด้านกีฬาของทุกภาคส่วน 5) ยกระดับจังหวัดสู่เมืองกีฬามาตรฐานสากล และ 6) ส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนเห็นความสำคัญของกีฬาเพื่อห่างไกลยาเสพติด 2) จุดแข็ง พบว่า มีการบริหารจัดการร่วมกันอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการวางแผนและการร่วมมือ ส่งผลให้กิจกรรมกีฬาในจังหวัดครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และสถาบันการศึกษา ทำให้อุดรธานีมีความพร้อมในการพัฒนาเป็นเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน และ 3) จุดอ่อน พบว่า งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านกีฬาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ อีกทั้งยังขาดงบประมาณสำหรับการดูแลและบำรุงรักษาสนามกีฬา รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้บางพื้นที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ด้านการประเมินผล พบว่า สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเห็นผลเป็นรูปธรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลในหลายด้าน ทั้งด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม ตลอดจนด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนที่หันมาออกกำลังกายและเข้าร่วมกิจกรรมกีฬามากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการประเมินระดับการสนับสนุนจากหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการประเมินผลเหล่านี้ช่วยให้สามารถปรับปรุงกลยุทธ์การสื่อสาร วางแผนกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จังหวัดอุดรธานีพัฒนาไปสู่การเป็นเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี

กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย กลยุทธ์ 4 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กลยุทธ์การออกแบบสาร พบว่า เน้นรูปแบบการสื่อสารโน้มน้าวใจโดยกำหนดประเด็นสารที่เป็นประโยชน์ ทั้งด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิต รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงกีฬา ควบคู่กับการสร้างแรงบันดาลใจผ่านภาพลักษณ์นักกีฬาที่มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อกระตุ้นทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกวัย ซึ่งกำหนดประเด็นสารให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกายและการพัฒนาเยาวชน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมิตร สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่น และเลือกสื่ออย่างเหมาะสมเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กลยุทธ์การใช้สื่อ พบว่า กลยุทธ์การใช้สื่อในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬา ได้มีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์นโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 1) สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์กลุ่มผู้บริหาร ไลน์กลุ่มสื่อมวลชน ไลน์กลุ่มผู้ตัดสินกีฬา ไลน์กลุ่มผู้ขับเคลื่อนเมืองกีฬาในจังหวัด เพื่อส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมด้านกีฬาในจังหวัด การดำเนินงานตามนโยบายเมืองกีฬาของจังหวัด และ 2) การใช้สื่อใหม่ เว็บไซต์และเพจเฟซบุ๊ก เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกีฬาภายในจังหวัด

2.3 กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อบุคคล เน้นการสร้างและขยายเครือข่ายกับประชาชนผ่านการสื่อสารของผู้บริหารจังหวัดเพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬาของจังหวัดแบบตรงไปยังประชาชนและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงานในการกระตุ้นการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของประชาชนให้มีความเชื่อมั่น

2.4 กลยุทธ์การใช้สื่อมวลชน เน้นให้สื่อมวลชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬาในด้านเศรษฐกิจการสร้างรายได้ให้กับชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมกีฬา การร่วมมือกับภาคเอกชนในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมกีฬาภายในจังหวัด ด้านสังคม การส่งเสริมกีฬาพื้นบ้านเพื่อนำไปเผยแพร่ข่าวต่อไป

ภาพที่ 1 ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์การแข่งขันกีฬาแห่งชาติและกีฬาคนพิการแห่งชาติ

ภาพที่ 2 ตัวอย่างช่องทาง (Channel) ที่ใช้ในการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา

3. ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี

การพัฒนาแนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน 2) การพัฒนาออกแบบสารเน้นการสื่อสารผ่านอัตลักษณ์ของเมืองกีฬาจังหวัดอุดรธานี และ 3) การพัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้สึกร่วม ความเข้าใจ ความร่วมมือกับหน่วยงาน

การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี พบว่า มีการกำหนดแนวทางของการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา (Policy Communication หรือ PC) โดยใช้กระบวนการสื่อสารจากบนลงล่างหรือ Top–Down Communication ประกอบด้วย ขั้นตอนการสื่อสารจากผู้ที่มีอำนาจกำหนดนโยบาย (จังหวัดเมืองกีฬา: PC1) ถ่ายทอดเป็นคำสั่งหรือแผนงานในการสื่อสารนโยบายเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารเป้าหมายและข้อมูลการทำงานต่าง ๆ ผ่านตัวแทนผู้มีอำนาจกำหนดนโยบาย (หน่วยงานกำหนดทิศทางของการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา: PC2) มายังผู้ปฏิบัติการตามนโยบาย (หน่วยงานดำเนินงานส่งเสริมและสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา: PC3) ก่อนลงไปสู่ภาคประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐอื่น ๆ (กลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา: PC4) จุดเด่นของการสื่อสารลักษณะนี้ คือ ความชัดเจนและการสร้างเอกภาพในการทำงานของจังหวัดอุดรธานี (PC1) ซึ่งนโยบายเมืองกีฬาจังหวัดอุดรธานีมาจากรัฐบาลและการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ถูกถ่ายทอดมายังการกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดอุดรธานี (PC2) และส่งต่อไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา สมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้อง (PC3) และสื่อสารไปสู่ประชาชนในพื้นที่รวมถึงภาคเอกชนและภาครัฐอื่น ๆ (PC4) เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายการเป็นเมืองกีฬาของจังหวัดอุดรธานี ไปสู่การเป็นเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3 การพัฒนาแนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองจังหวัดกีฬาอุดรธานี
รูปแบบการสื่อสารจากบนลงล่าง (Top–Down Communication)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านการรับนโยบายเมืองกีฬา มีการรับนโยบายการขับเคลื่อนและการสื่อสารสู่ประชาชน ทำให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Howlett, M. et al. ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย ทัศนคติ ความรู้สึกต่อนโยบายและการนำไปเผยแพร่หรือ

การปฏิบัติในการสื่อสารนโยบาย (Howlett, M. et al., 2017) แม้จะมีอุปสรรคด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน แต่ด้วยความร่วมมือของหลายภาคส่วนและการใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลายส่งผลให้นโยบายเมืองกีฬาในจังหวัดอุดรธานีสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนพร้อมวางรากฐานสู่การพัฒนาเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุรักษ์ ปิตาทะสังข์ ที่กล่าวว่าสำหรับศึกษาการวางนโยบายเมืองกีฬาสามารถนำไปสู่การกำหนดกรอบการทำงานให้กีฬาสามารถเชื่อมโยงไปสู่มิติอื่น ๆ นอกเหนือจากผลลัพธ์ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ แนวนโยบายของผู้นำจะไม่สัมฤทธิ์ผลเลยหากขาดกระบวนการสื่อสารทางการเมืองที่ถูกออกแบบมาอย่างเหมาะสม เมืองกีฬาสามารถสื่อสารนโยบายการพัฒนาเมืองด้วยกีฬาไปพร้อมกับภาพลักษณ์ทางการเมืองโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่จำเป็นต้องใช้การสื่อสารจากสื่อใหม่และมีการกำหนดพันธกิจด้านงบประมาณเอาไว้อย่างชัดเจน (พิษณุรักษ์ ปิตาทะสังข์, 2561) 2) ด้านการบริหารประเด็นมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการพัฒนาและส่งเสริมกีฬา ทั้งในด้านของการสื่อสารนโยบาย การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับกีฬา โดยมีเป้าหมายสำคัญ เช่น การประชาสัมพันธ์เมืองกีฬา การส่งเสริมการออกกำลังกาย การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของจังหวัดอุดรธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ดิษฐสอน และชนิสรา แก้วสวรรค์ ที่กล่าวว่าการพัฒนารูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชนในท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จ มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ คือ 1) สร้างการมีส่วนร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 3) การสนับสนุนให้เป็นเมืองกีฬาที่ครบวงจร 4) มีสถานที่ สนามกีฬาที่ได้มาตรฐานสากล 5) การสร้างแรงจูงใจให้กับประชาชน 6) การกระจายอำนาจ ในภารกิจด้านกีฬา นอกจากนี้ หากท้องถิ่นมีการพัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพไปสู่กีฬาอาชีพ และเมืองกีฬาในอนาคตได้ครบทั่วประเทศ ถือเป็นช่องทางการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมการกีฬา เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับประเทศได้ แต่ต้องใช้การบูรณาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดำเนินการ และมุ่งสู่รูปแบบการจัดการกีฬาทุกประเภทอย่างครบวงจร (พัชรี ดิษฐสอน และชนิสรา แก้วสวรรค์, 2566) จุดแข็งที่โดดเด่น คือ ผู้บริหารและหน่วยงานทุกภาคส่วนมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทำให้จังหวัดอุดรธานีมีความพร้อมในการพัฒนาเป็นเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน ส่วนจุดอ่อน คือ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมและการดูแลโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้บางพื้นที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hautbois, C. et al ได้นิยามความร่วมมือข้ามภาคส่วนว่า “การเชื่อมโยงหรือการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร กิจกรรม และศักยภาพโดยองค์กรในสองภาคส่วนหรือมากกว่าเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ร่วมกัน ซึ่งองค์กรในภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้” (Hautbois, C. et al., 2012) 3) ด้านการประเมินผล ให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยมีการประเมินในหลายด้าน ทั้งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความต่อเนื่องของกิจกรรมกีฬา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในพื้นที่ที่หันมาออกกำลังกายมากขึ้น รวมถึงการประเมินความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผลการประเมินช่วยให้สามารถปรับปรุงกลยุทธ์การสื่อสารวางแผนกิจกรรมได้เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเมืองกีฬาอุดรธานีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Datta, J. & Petticrew, M.; Hautbois, C. et al. ความแตกต่างระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการและความแปรปรวนในระดับและประเภทของการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ทำให้ยากต่อการกำหนดหรือประเมินข้อมูลพื้นฐาน เงื่อนไขการแทรกแซงและการวัดผลที่เชื่อถือได้ (Datta, J. & Petticrew, M., 2013); (Hautbois, C. et al., 2012)

กลยุทธ์การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียดดังนี้ 1) กลยุทธ์การออกแบบสาร เน้นการสื่อสารเชิงโน้มน้าวใจ เพื่อให้สารเข้าใจง่าย น่าเชื่อถือ และกระตุ้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยาธร ท่อแก้ว และกวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์ การออกแบบสารไม่เพียงทำให้สารเข้าใจง่ายและมีความน่าเชื่อถือ แต่ยังช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจ และเชื่อมโยงประชาชนให้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายสู่เป้าหมายร่วมกัน (วิทยาธร ท่อแก้ว และกวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์, 2567) โดยการออกแบบสารเน้นให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและมีเนื้อหาที่สื่อถึงความสำคัญของเมืองกีฬาเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย การพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการกีฬาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกตลอดจนการสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ritnuang, J. ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสื่อสารกีฬาและการสร้างภาพลักษณ์กีฬากับประสิทธิภาพการสื่อสารกีฬาในประเทศไทย พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารกีฬาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสื่อสารกีฬาในประเทศไทยและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสื่อสารกีฬาในประเทศไทยผ่านการสร้างภาพลักษณ์กีฬา (Ritnuang, J., 2025) นอกจากนี้การออกแบบสารได้เน้นการสื่อสารถึงประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงกีฬา การสร้างโอกาสในการพัฒนานักกีฬาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนเกิดความรู้สึกร่วมในการส่งเสริมและผลักดันสู่การเป็นเมืองกีฬา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dixon, A. W. et al. การจัดการส่งเสริมการกีฬาสามารถสร้างโอกาสในการจ้างงานตลอดจนการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจเพื่อให้เกิดการหมุนเวียนและกระจายรายได้ภายในชุมชนและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวจำนวนมากอันเกิดจากผู้เข้าร่วมหรือนักท่องเที่ยวที่ทำให้เกิดมูลค่าในการส่งเสริมเศรษฐกิจทางการกีฬา (Dixon, A. W. et al., 2012) ซึ่งการออกแบบสารได้มีการบูรณาการเนื้อหาตามนโยบายชาติและตามนโยบายจังหวัดอุดรธานีเพื่อให้สามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากหน่วยงานตลอดจนประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กลยุทธ์การใช้สื่อ พบว่า กลยุทธ์การใช้สื่อในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬา ได้มีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์นโยบายเมืองกีฬา ประกอบด้วย 2.1) สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์กลุ่มผู้บริหาร ไลน์กลุ่มสื่อมวลชน ไลน์กลุ่มผู้ตัดสินกีฬา ไลน์กลุ่มผู้ขับเคลื่อนเมืองกีฬาในจังหวัดเพื่อส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมด้านกีฬาในจังหวัด การดำเนินงานตามนโยบายเมืองกีฬาของจังหวัด 2.2) การใช้สื่อใหม่ ได้แก่ เพจเฟซบุ๊กและเว็บไซต์ เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกีฬาภายในจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนะทัศน์ นาคจั่น และคณะ ที่กล่าวว่าการเลือกใช้สื่อในการสื่อสารนโยบายต้องคำนึงถึงพฤติกรรมการบริโภคสื่อของประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงอายุและระดับการศึกษาซึ่งมีแนวโน้มเปิดรับสื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่น (18 - 22 ปี) และกลุ่มวัยทำงาน (28 - 32 ปี) นิยมใช้ Facebook, TikTok และ YouTube เป็นช่องทางหลักในการรับรู้ข้อมูล (ชนะทัศน์ นาคจั่น และคณะ, 2568) 3) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อบุคคล เน้นการสร้างและขยายเครือข่ายกับประชาชนผ่านการสื่อสารของผู้บริหารจังหวัดเพื่อสร้างความความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬาของจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย เทียนถาวร และคณะ ที่กล่าวว่าการใช้กลยุทธ์การสื่อสารในองค์กร เป็นกระบวนการสื่อสารโดยตรงระหว่างบุคลากรและผู้บริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการตระหนักรู้ด้านสุขภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมส่งเสริม (วิชัย เทียนถาวร และคณะ, 2568) 4) กลยุทธ์การใช้สื่อมวลชน เน้นให้สื่อมวลชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองกีฬาในด้านเศรษฐกิจการสร้างรายได้ให้กับชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมกีฬา การร่วมมือกับภาคเอกชนในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมกีฬาภายในจังหวัด ด้านสังคม การส่งเสริมกีฬาพื้นบ้านเพื่อนำไปเผยแพร่ข่าวต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ramesha, K. D. ที่อธิบายว่า สื่อมวลชนด้านกีฬา (Sports Media) มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่เนื้อหากีฬา ดึงดูดผู้ชม และสร้างความนิยมในสังคม โดยกีฬาและสื่อมีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน สื่อสร้างรายได้จากกีฬา ขณะที่กีฬาขยายอิทธิพลผ่านการถ่ายทอดของสื่อ (Ramesha, K. D., 2025)

การพัฒนาแนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน 2) การพัฒนาออกแบบสารเน้นการสื่อสารผ่านอัตลักษณ์ของเมืองกีฬาจังหวัดอุดรธานี และ 3) การพัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้สึกร่วม ความเข้าใจ ความร่วมมือกับหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์พัทธ์ ชูดำ กล่าวว่า แนวทางการบริหารจัดการเมืองกีฬาโดยอ้างอิงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการวางแผน 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ด้านวิชาการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกัน (วงศ์พัทธ์ ชูดำ, 2565) โดยกำหนดแนวทางของการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาโดยใช้กระบวนการสื่อสารจากบนลงล่างหรือ Top-Down Communication การสื่อสารลักษณะนี้ คือ ความชัดเจนและการสร้างเอกภาพในการทำงานของจังหวัดอุดรธานี ซึ่งนโยบายเมืองกีฬาจังหวัดอุดรธานีมาจากรัฐบาลและการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ถูกถ่ายทอดมายังการกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดอุดรธานีและส่งต่อไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา สมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้องและสื่อสารไปสู่ประชาชนในพื้นที่รวมถึงภาคเอกชนและภาครัฐอื่น ๆ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายการเป็นเมืองกีฬาของจังหวัดอุดรธานีไปสู่การเป็นเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ofori-Ntow Jnr, E. et al. การสื่อสารแบบบนลงล่างและประสิทธิภาพที่แท้จริงของเมือง วาทกรรมแบบบนลงล่างเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะได้ถูกวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อสะท้อนถึงโครงการทางการเมืองในวงกว้างที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมความสอดคล้องของประชาชนและประสิทธิภาพของเมือง (Ofori-Ntow Jnr, E. et al., 2021)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา กลยุทธ์การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาและการพัฒนาการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา โดยมีกระบวนการการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองกีฬา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ภาพที่ 4 กระบวนการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา

จากภาพที่ 4 กระบวนการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬา เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่การสร้างความเข้าใจ การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการถ่ายทอดนโยบายแบบบนลงล่าง เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเกิดผลจริงในระดับพื้นที่และเข้าถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี นั้น มีความชัดเจนในด้านการรับนโยบาย การขับเคลื่อนและการถ่ายทอดสู่ประชาชนทำให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในระดับหนึ่ง แม้จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานแต่ด้วยความร่วมมือของหลายภาคส่วนและการใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลาย ส่งผลให้นโยบายเมืองกีฬาสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน พร้อมทั้งวางรากฐานไปสู่การพัฒนาเมืองกีฬาอย่างยั่งยืน ในเชิงกลยุทธ์การสื่อสาร พบว่า 1) กลยุทธ์การออกแบบสาร เน้นความน่าเชื่อถือ เข้าใจง่ายและเชิงบวก เพื่อสร้างค่านิยมที่ดี กระตุ้นการมีส่วนร่วมและสร้างภาพลักษณ์ของเมืองกีฬาในสังคม ทั้งนี้ ควรเน้นการเล่าเรื่อง (storytelling) ที่สื่อถึงคุณค่าของกีฬาและผลลัพธ์ต่อคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระแสในสังคมอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การใช้สื่อ มีความหลากหลาย ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ สื่อสมัยใหม่ แอปพลิเคชัน Facebook, Line, Website เพื่อเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่ม สื่อบุคคล ผ่านเครือข่ายและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์และข่าวสารในวงกว้าง สื่อเฉพาะกิจ เช่น หนังสือราชการ ป้ายและคลิปวิดีโอ เพื่อเจาะกลุ่มเป้าหมายโดยตรงและพัฒนาสื่อสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การทำคอนเทนต์เชิงสร้างสรรค์ คลิปสั้น อินโฟกราฟิกและการสื่อสารเชิงโต้ตอบ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและน่าสนใจมากขึ้น นอกจากนี้ แนวทางการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬายังใช้กระบวนการ Top-Down Communication โดยเริ่มจากรัฐบาลและการกีฬาแห่งประเทศไทย ถ่ายทอดลงสู่ระดับจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา สมาคมกีฬาและสู่ประชาชน จึงทำให้เกิดความร่วมมือกันในการขับเคลื่อนนโยบาย แม้ว่าการสื่อสารแบบบนลงล่างจะสร้างความร่วมมือกันสักเท่าไหร่ แต่ควรเพิ่มกลไกการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Bottom–Up Communication) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและสะท้อนความต้องการของส่วนล่าง จะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายมีความยั่งยืนและตอบโจทย์พื้นที่ได้มากขึ้น ทั้งนี้ ด้านการบริหารจัดการ ควรพัฒนากลไกด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานพร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมความแข็งแรงของการเป็นเมืองกีฬา ในส่วนข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) สำรวจความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำการวิจัยหรือแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเป็นระยะ เพื่อให้การคัดเลือกประเด็นสารและการออกแบบสารตรงกับความสนใจของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกีฬามวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ 1.2) เสริมการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เพิ่มกลไกการสื่อสารแบบ Bottom-Up เช่น เวทีรับฟังความคิดเห็น ช่องทางออนไลน์แบบโต้ตอบ หรือเครือข่ายชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมสะท้อนความต้องการและข้อเสนอแนะ และ 1.3) พัฒนาสื่อดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผลิตคอนเทนต์ที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเข้าถึงง่าย เช่น คลิปสั้น อินโฟกราฟิก Storytelling และสื่อเชิงโต้ตอบ เพื่อเพิ่มการรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกช่วงวัย 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2.1) สนับสนุนงบประมาณด้านการสื่อสารและโครงสร้างพื้นฐาน ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณเฉพาะด้านการสื่อสารดิจิทัลและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกีฬา เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีประสิทธิภาพ 2.2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์การสื่อสารเมืองกีฬาอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำแผนการสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาในระดับจังหวัดที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้ง Top-Down และ Bottom-Up Communication เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน และ 2.3) จัดตั้งคณะทำงานด้านการติดตามและ

ประเมินผลการสื่อสารนโยบาย ควรมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดระดับการรับรู้ การมีส่วนร่วม และผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสื่อสารนโยบายเมืองกีฬาของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี” โดยผู้วิจัยดำเนินงานภายใต้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เอกสารอ้างอิง

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2566). แผนแม่บทการพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: การกีฬาแห่งประเทศไทย.

ชนะทัศน์ นาคจั่น และคณะ. (2568). การสื่อสารนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกลในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2566. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 12(8), 306-315.

ปิยะศิริ อินทะประสงค์ และวิมลสิริ แสงกรด. (2565). แนวทางการพัฒนาจัดตั้งเมืองกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ:กรณีศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 14(2), 111-122.

พัชรี ดิษฐสอน และชนิสรา แก้วสวรรค์. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชนในท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 15(1), 68-83.

พิษณุรักษ์ ปิตาทะสังข์. (2561). การสื่อสารทางการเมืองในโครงการเมืองกีฬา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มยุรี ศิริยม. (2563). การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง. วารสารนิเทศศาสตร์, 18(2), 55-70.

วงศ์พัทธ์ ชูดำ. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการเมืองกีฬาโดยใช้กระบวนการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 14(2), 265-279.

วิชัย เทียนถาวร และคณะ. (2568). กลยุทธ์การสื่อสารองค์กร “อธิการบดีวิชัยพบนักศึกษา” เพื่อการป้องกัน และควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรังสำหรับบุคลากรโดยเครื่องมือปิงปองจราจรชีวิต 7 สี ของสถาบันพระบรมราชชนก. วารสารวิจัยการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 17(1) e275148. https://he01.tci-thaijo.org/index.php/unc/article/view/e275148

วิทยาธร ท่อแก้ว และกวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์. (2567). กลยุทธ์การออกแบบการพูดในที่ชุมชนเพื่อการโน้มน้าวใจในงานการบริหารของนายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(9), 76-88.

ศักดิ์ชัย ธิตะจารี และคณะ. (2023). การพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อความเป็นเลิศกีฬาอาชีพของไทย และอุตสาหกรรมการกีฬาของประเทศ. วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ, 6(1), 67-82.

สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จังหวัดอุดรธานี. (2566). รายงานผลการดำเนินงานโครงการเมืองกีฬา จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: กกท.

Chris, G. & Holger, P. (2008). Sports and urban development: an introduction. International Journal of Sports Marketing and Sponsorshi, 22(1), 1-9.

Datta, J. & Petticrew, M. (2013). Challenges to evaluating complex interventions: A content analysis of published papers. BMC Public Health, 13(1), 568. https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-568

Dixon, A. W. et al. (2012). Expenditure-based segmentation of sport tourists. Journal of Sport & Tourism, 17(1), 5-21.

Grundy-López, R. E. et al. (2004). Local Public Policies in the Field of Sports: A Systematic Review of the Literature from the SDG. Journal of Lifestyle and SDGs Review, 4(2), e01828. https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n02.pe01828

Hautbois, C. et al. (2012). How to win a bid for major sporting events? A stakeholder analysis of the 2018 Olympic Winter Games French bid. Sport Management Review, 15(3), 263-275.

Howlett, M. et al. (2017). Understanding co-production as a policy tool: Integrating new public governance and comparative policy theory. Journal of Comparative Policy Analysis: Research, 19(5), 487-501.

Ofori-Ntow Jnr, E. et al. (2021). Hybrid ensemble intelligent model based on wavelet transform, swarm intelligence and artificial neural network for electricity demand forecasting. Sustainable Cities and Society, 66, 102679. https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102679.

Ramesha, K. D. (2025). Impact of sports centered mass media on society: A review. International Journal of Cultural Studies and Social Sciences, 22(1), 69-75.

Ritnuang, J. (2025). Causal relationship between athlete branding communication and social media communication process and value added of sports industry in Thailand. International Journal of Innovative Research and Scientific Studies, 8(1), 1631-1638.

Spaaij, R. et al. (2018). Participatory research in sport-for-development: Complexities, experiences and (missed) opportunities. Sport Management Review, 21(1), 25-37.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 190-201

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร*

DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL FOR CAREER-BASED APPROACH AT THE SECONDARY EDUCATION LEVEL, POTISARNPITTAYAKORN SCHOOL

ศิวาวุฒิ รัตนะ
Siwawut Rattana
โรงเรียนโพธิสารพิทยากร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Potisarnpittayakorn School, Bangkok, Thailand
Corresponding author E-mail: siwawutrattana@gmail.com
Tel: 089-9216631

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการด้านการบริหารวิชาการ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการ 3) ประเมินและทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิชาการ และ 4) ศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโพธิสารพิทยาการ จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนานา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนโพธิสารพิทยากรมีความเข้มแข็งด้านการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย หากมีปัญหาการดำเนินงานที่ยังให้น้ำหนักกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเป็นสำคัญ มากกว่าการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานโดยตรง ซึ่งสะท้อนความต้องการการบริหารวิชาการรูปแบบใหม่ ที่มุ่งบูรณาการการวางแผนหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระบบแนะแนว เครือข่ายความร่วมมือและการประเมินผล เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นโมเดลการบริหารวิชาการเชิงระบบแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 3 ระดับที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ระดับมโนทัศน์ ระดับกระบวนการบริหาร และระดับผลลัพธ์และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีกระบวนการบริหาร 8 องค์ประกอบทำงานอย่างสอดประสานภายใต้ของกรอบแนวคิดเดียวกัน 3) ผลการประเมินและการทดลองใช้สะท้อนว่ารูปแบบมีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้เรียน 4) องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัย คือ การเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพควรถูกบูรณาการอยู่ในโครงสร้างการบริหารวิชาการทั้งระบบ มิใช่เป็นเพียงกิจกรรมเสริม ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและเชิงคุณภาพในระดับสถานศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการบริหาร, การบริหารวิชาการ, การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ

*Received January 24, 2026; Revised February 25, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research article aims to 1) Examine the conditions, problems, and needs of academic administration; 2) Develop a model for academic administration; 3) Evaluate and pilot the developed model; and 4) Study the effects of implementing the model in practice. The study population comprised 225 administrators and teachers from Potisarnpittayakorn School. Research instruments included a questionnaire and a document-analysis record form. Data were analyzed using descriptive statistics (percentages, means, and standard deviations) and content analysis. The findings revealed that 1) The school's academic administration is strong in offering a diverse curriculum but faces operational problems in that it places greater emphasis on academic achievement and progression to higher education than on direct preparation for the labor market. This reflects a need for a new form of academic administration that systematically integrates curriculum planning, learning processes, guidance systems, collaborative networks, and assessment. 2) The developed model is an integrated, systems-based model of academic administration comprising three interconnected levels: the conceptual level, the administrative-process level, and the outcomes-and-success-conditions level. Eight administrative components operate in coordination under a unified conceptual framework. 3) Evaluation and pilot implementation indicate the model is appropriate, practicable, and produces positive outcomes for learners. 4) A key contribution of the research is the finding that preparing students for career pathways should be integrated into the overall structure of academic administration rather than treated as an adjunct activity, leading to structural and qualitative changes at the school level.

Keywords: Development of an Academic Administration Model, Academic Administration Model, Career-Based Approach

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทในฐานะเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต นานาประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับศตวรรษที่ 21 คือ หลักการศึกษา 4 ประการ หรือ สี่เสาหลักทางการศึกษา (Four Pillars of Education) ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อทุกสิ่งทุกอย่าง (Learning to Know) 2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหรือลงมือทำได้จริง (Learning to Do) ซึ่งนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ศึกษามา รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม 3) การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to Live Together) ได้อย่างมีความสุข ทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคม และการทำงาน 4) การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ (Learning to be) ให้รู้ถึงศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของตนเอง (UNESCO, 1996) โดยสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เลือกแนวทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ วางแผนการศึกษา

ต่อการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพตนเองได้ (Sobe, N. W., 2023) สำหรับแนวคิดของการจัดการศึกษาของไทยตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 - 2579) เน้นให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีเป้าหมายเชิงคุณภาพให้ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการ และสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังกล่าวการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การประสานความร่วมมือกันหลายฝ่าย ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพพัฒนาผู้เรียนโดยตรง คือ สถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยระบบบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี กระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้ระบบบริหารจัดการด้านวิชาการได้ดี คือ การบริหารงานวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากปัญหานักเรียนไม่สามารถเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาหรือคณะที่ต้องการมากที่สุด เนื่องจากการจัดการศึกษาที่ผ่านมายังไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพทางวิชาการที่มากพอจะเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตนเองมีความต้องการมากที่สุด ประกอบกับไม่ทราบถึงความถนัด และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ไม่รู้และสามารถประเมินศักยภาพตนเองได้ ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจในการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังกล่าวการบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ในส่วนของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนางานวิชาการควบคู่กับการแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในทุกภาคส่วน ดังนั้น ภาคการศึกษาจำต้องต้องปรับตัวเตรียมคนให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน หลักการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ความรู้และการเรียนการสอนแบบในอดีตจึงไม่เพียงพออีกต่อไป โดยการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ตั้งแต่วัยเด็กและพัฒนาต่อจนถึงวัยผู้ใหญ่ผ่านทางประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ (กานต์ธีรา ภูริวิกรัย, 2564) และเพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่ครอบคลุม โดยไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งใครไว้ข้างหลัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร

3. เพื่อประเมินและทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร

4. เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากรไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร จากนั้นทำการสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา จากแบบสอบถาม โดยเลือกประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 4 คน ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง จำนวน 221 คน รวม 225 คน เครื่องที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการและสภาพการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากรในปัจจุบัน ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาและการวัดประเมินผลเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาและการวัดประเมินผลเครื่องมือวิจัย เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตารางโครงสร้างเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .87 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร และข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง จำนวน 225 คน ได้รับคืน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.56

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 มโนทัศน์การบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 3) เป้าหมายการพัฒนาของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ มีแนวทางการบริหารวิชาการ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ 3) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 4) การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการศึกษา 6) การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร 7) การวัดและการติดตามประเมินผล และ 8) การนิเทศการศึกษา ส่วนที่ 3 ขั้นการสรุปเงื่อนไขความสำเร็จ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาและการวัดประเมินผลเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้รับคืน จำนวน 5 ฉบับ

ระยะที่ 3 ประเมินและทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร ปีการศึกษา 2568 ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2568 - กันยายน 2568 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง จำนวน 30 คน ได้รับคืน จำนวน 30 ฉบับ

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากรไปปฏิบัติ ดำเนินตามขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร ดังนี้ 1) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร 2) ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร 3) ประชุมชี้แจงรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น 4) ดำเนินการตามแนวทางบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ 5) กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบฯ และสรุปผล

กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูและบุคลากรของโรงเรียน และนักเรียนด้วย การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อแนวทางการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .81 การเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองด้วยการเก็บผ่านนักเรียนโดยให้นักเรียนนำกลับไปให้ผู้ปกครองตอบแบบสอบถามและให้นักเรียนนำกลับมาส่งคืนที่โรงเรียน แบ่งออกเป็นระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 306 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 265 คน รวมจำนวน 571 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนโพธิสารพิทยากรมีความเข้มแข็งด้านการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลายรูปแบบทั้งหลักสูตรปกติ General Program (GP) หลักสูตรภาษาอังกฤษ English Program (EP) หลักสูตรภาษาไทยเน้นภาษาอังกฤษ Intensive English Program (IEP) และหลักสูตร (IP) International Program เพื่อส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพและส่งเสริมความเป็นเลิศด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ในระดับขั้นมัธยมศึกษาตอนปลายยังมีการจัดแผนการเรียนตามสาระวิชาที่นักเรียนถนัด ได้แก่ แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ และแผนการเรียนภาษาและวัฒนธรรม (ญี่ปุ่น, จีน, ฝรั่งเศส) และมีการจัดหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนโพธิสารพิทยากร 10 แผนการเรียน โดยได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อาทิ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสยาม วิทยาลัยดุสิตธานี สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพเชิงโครงสร้างและทรัพยากรทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในมิติของปัญหาการบริหารวิชาการเพื่อเตรียมสู่อาชีพ พบว่า การดำเนินงานยังให้น้ำหนักกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเป็นสำคัญ มากกว่าการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานโดยตรง ขาดการสร้างแรงจูงใจและกระบวนการค้นพบตนเองของผู้เรียน ขาดการเชื่อมโยงระบบแนะแนวกับการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางการศึกษาและอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และบริบทตลาดแรงงาน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว จึงสะท้อน ความต้องการการบริหารวิชาการรูปแบบใหม่ ที่มุ่งบูรณาการการวางแผนหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระบบแนะแนว เครือข่ายความร่วมมือ และการประเมินผล เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสามารถทำหน้าที่เตรียมผู้เรียนทั้งเพื่อการศึกษาต่อและเพื่อการประกอบอาชีพได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา

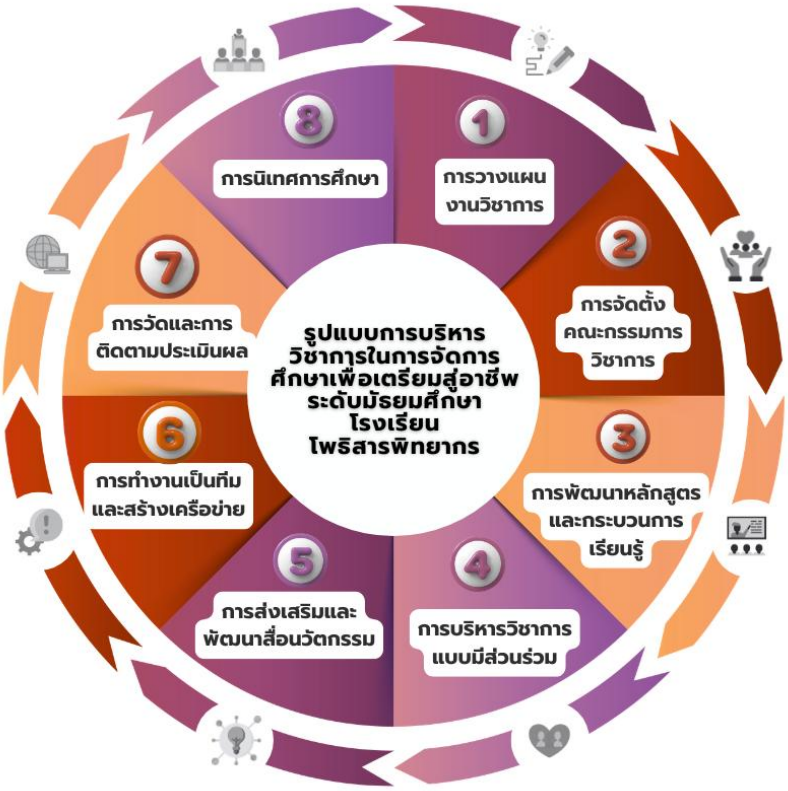
ข้อ	การบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ ระดับมัธยมศึกษา	μ	σ	แปลผล
1	การวางแผนงานวิชาการ	4.16	0.89	มาก
2	การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ	4.17	0.85	มาก
3	การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.21	0.87	มาก
4	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.14	0.83	มาก
5	การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการศึกษา	4.21	0.93	มาก
6	การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร	4.18	0.89	มาก
7	การวัดและการติดตามประเมินผล	4.19	0.94	มาก
8	การนิเทศการศึกษา	4.14	0.94	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.17**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ภาพรวมของการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.17, σ = 0.88) และทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ทั้งนี้ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (μ = 4.21, σ = 0.87) และการส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการศึกษา (μ = 4.21, σ = 0.93) รองลงมา ได้แก่ การนิเทศการศึกษา (μ = 4.19, σ = 0.94) และการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร (μ = 4.18, σ = 0.89) ส่วนองค์ประกอบอื่น ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการวัดและติดตามประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเชิงแนวคิด มีความครบถ้วนเชิงโครงสร้าง และมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทสถานศึกษาจริง มิได้สะท้อนเพียงระดับความพึงพอใจเชิงปริมาณเท่านั้น หากยังชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมของกรอบแนวคิดและกลไกการบริหารที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพอย่างเป็นระบบ

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและภาคสนาม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นรูปแบบการบริหารวิชาการเชิงระบบแบบบูรณาการ โดยออกแบบให้เชื่อมโยงระหว่างระดับนโยบาย ระดับกระบวนการ และระดับผลลัพธ์อย่างเป็นองค์รวม ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) มโนทัศน์ของรูปแบบ ซึ่งกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการบูรณาการการเรียนรู้กับโลกอาชีพ 2) แนวทางการบริหารวิชาการ 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร การวัดและติดตามประเมินผล และการนิเทศการศึกษา และ 3) เงื่อนไขความสำเร็จและกลไกสนับสนุนการนำไปใช้ ซึ่งเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการ ความร่วมมือภายใน-ภายนอก และระบบกำกับติดตามเชิงพัฒนา โดยมีลักษณะเป็นวงจรการพัฒนา (developmental cycle) ที่เชื่อมโยงการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศ

และการประเมินผลเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างการบริหารและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการวิเคราะห์นำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร

จากภาพที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเชิงระบบ การมีส่วนร่วม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์บริบทผู้เรียน สังคม ชุมชน และความต้องการของตลาดแรงงานเป็นฐาน 2) การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ กำหนดนโยบาย กรอบแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการอาชีพ แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านอาชีพ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน จัดประชุมสื่อสารนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ติดตามผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานผล 3) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคต 4) การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม กระบวนการดำเนินงานเริ่มจากการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพและผลลัพธ์การเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัย ความสนใจและบริบทของผู้เรียนกิจกรรมเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านการปฏิบัติ ศึกษาดูงาน โครงงาน และกิจกรรมชุมนุมจากทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการศึกษา มุ่งใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขยายโอกาสการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงการเรียนรู้

ในห้องเรียนกับโลกอาชีพจริง ยึดหลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ดิจิทัล และการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบทั้งในภายในและภายนอกสถานศึกษา 6) การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร กระบวนการบริหารวิชาการที่มุ่งบูรณาการความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายภายนอก เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ความต้องการของสังคม และแนวโน้มของตลาดแรงงาน โดยยึดหลักการบริหารเชิงเครือข่าย 7) การวัดและการติดตามประเมินผล กระบวนการสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ โดยมุ่งเน้นการประเมินเชิงพัฒนา ควบคู่กับการประเมินผลสัมฤทธิ์ และ 8) การนิเทศการศึกษา การกำกับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ โดยมุ่งเน้นการนิเทศในเชิงพัฒนา (Development Supervision) ที่ให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษา การสะท้อนผล และการเสริมพลัง (Empowerment) แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ภายหลังการออกแบบรูปแบบ ได้มีการนำองค์ ประกอบทั้ง 8 ด้าน ไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเชิงรูปธรรมในระดับสถานศึกษา อาทิ การปรับโครงสร้างคณะกรรมการวิชาการให้มีบทบาทเชิงนโยบายและกำกับทิศทางการเตรียมสู่อาชีพ การบูรณาการทักษะอาชีพและสมรรถนะอนาคตในรายวิชาต่าง ๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ การพัฒนาระบบแนะแนวเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการค้นพบตนเองของผู้เรียน และการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนความพร้อมด้านอาชีพควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ผลการดำเนินงานสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างชัดเจน กล่าวคือ การบริหารวิชาการมีความเป็นเอกภาพและมีทิศทางร่วมกันมากขึ้น ครูและบุคลากรเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับบริบทอาชีพ เครือข่ายความร่วมมือภายนอกมีบทบาทสนับสนุนการเรียนรู้มากขึ้น และระบบติดตามประเมินผลสามารถสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและทักษะอาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมิได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่สามารถแปรสู่การปฏิบัติได้จริงในระดับสถานศึกษา

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบในปีการศึกษา 2568 (พฤษภาคม - กันยายน 2568) พบว่า การประเมินคุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.31, σ = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความถูกต้อง (μ = 4.14, σ = 0.61) ด้านความเหมาะสม (μ = 4.09, σ = 0.59) และด้านความเป็นประโยชน์ (μ = 4.05, σ = 0.61) ผลดังกล่าวสะท้อนว่ารูปแบบมีความชัดเจนเชิงโครงสร้างสามารถนำไปดำเนินการได้จริง และมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ	องค์ประกอบรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพ ระดับมัธยมศึกษา	μ	σ	แปลผล
1	การวางแผนงานวิชาการ	4.68	0.50	มากที่สุด
2	การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ	4.79	0.41	มากที่สุด
3	การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.84	0.38	มากที่สุด
4	การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม	4.87	0.73	มากที่สุด
5	การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
6	การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.60	มาก
7	การวัดและการติดตามประเมินผล	4.42	0.44	มาก
8	การนิเทศการศึกษา	4.48	0.55	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานตามรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.56, σ = 0.51) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบสามารถส่งผลเชิงบวกต่อประสบการณ์การเรียนรู้และการรับรู้คุณค่าของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น รูปแบบการบริหารวิชาการที่พัฒนาขึ้นจึงมีทั้งความเหมาะสมเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และประสิทธิผลเชิงประจักษ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพในระดับมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงจากผลการศึกษาสภาพและปัญหา ไปสู่การพัฒนารูปแบบ การนำไปใช้ และผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ พบว่า โรงเรียนมีความเข้มแข็งด้านโครงสร้างหลักสูตรและทรัพยากรทางวิชาการ โดยมีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายและแผนการเรียนเพื่อเตรียมสู่อาชีพจำนวน 10 แผน พร้อมเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง สอดคล้องกับรายงานเชิงนโยบายในการเชื่อมโยงโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลและการพัฒนาเชิงสิ่งแวดล้อม (OECD, 2023) สะท้อนศักยภาพเชิงโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับการใช้เครือข่ายชุมชนเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการศึกษาของโครงการ (Networked Improvement Communities: NICs) โดยการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ 25 เขตการศึกษาทั่วรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริการ (Bradley, D., 2023) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะทางอาชีพของนักเรียนมีส่วนในการส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ (ธธิดา จันทร์อ่ำ และคณะ, 2567) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังให้น้ำหนักกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการศึกษาต่อมากกว่าการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน ขาดการบูรณาการระบบแนะแนว การค้นพบตนเอง และการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นช่องว่างเชิงระบบระหว่างศักยภาพที่มีอยู่กับกลไกการบริหารที่ยังไม่เชื่อมโยงเป็นเอกภาพ จึงนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่บูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผนหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ เครือข่ายความร่วมมือ และการประเมินผล เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (อภิสิทธิ์ แก้วฟู และคณะ, 2567)

2. ผลการพัฒนารูปแบบสะท้อนการสังเคราะห์จากสภาพปัญหาดังกล่าวสู่รูปแบบการบริหารวิชาการเชิงระบบแบบบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) มโนทัศน์ของรูปแบบที่กำหนดหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพ 2) แนวทางการบริหารวิชาการ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษาและการวัดและติดตามประเมินผล และ 3) เงื่อนไขความสำเร็จและกลไกสนับสนุนการนำไปใช้ในลักษณะวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก (μ = 4.17, σ = 0.88) และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่ารูปแบบมีความชัดเจนเชิงแนวคิด ครบถ้วนเชิงโครงสร้าง และสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ผลดังกล่าวยืนยันว่าการออกแบบรูปแบบได้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่ค้นพบในระยะต้นของการวิจัยอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารวิชาการสู่คุณภาพมาตรฐานสากล ที่ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการกระบวนการคุณภาพ การสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาสู่มาตรฐานสากล (สุญาดา เฮงชัยโย, 2566) แสดงให้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญในการบริหารวิชาการ และสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารวิชาการสู่คุณภาพผู้เรียน ที่ประกอบด้วย ผู้นำการบริหารและวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ การทำงานเป็นทีม ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการ และนโยบายทางการศึกษา (พิทักษ์ เอ็นดู, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัย ชลิกา หูทิพย์ และคณะ พบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการบนฐานวิถีชีวิตใหม่ มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล และการนิเทศการสอน (ชลิการ หูทิพย์ และคณะ, 2566)

3. ผลการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในระดับสถานศึกษา โดยมีการกำหนดองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านเป็นแผนปฏิบัติการเชิงรูปธรรม เช่น การปรับบทบาทคณะกรรมการวิชาการให้กำกับทิศทางการเตรียมสู่อาชีพ การบูรณาการทักษะอาชีพในรายวิชา การพัฒนาระบบแนะแนวเชิงรุก และการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนความพร้อมด้านอาชีพควบคู่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ การดำเนินงานดังกล่าวทำให้การบริหารวิชาการมีทิศทางร่วมกันมากขึ้น ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ และเครือข่ายภายนอกมีบทบาทสนับสนุนการเรียนรู้ชัดเจนขึ้น แสดงให้เห็นว่ารูปแบบสามารถแปรจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบในปีการศึกษา 2568 พบว่า คุณภาพของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.31, σ = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ตามลำดับ อีกทั้งความพึงพอใจของนักเรียนต่อการดำเนินงานตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.56, σ = 0.51) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับสูง ผลดังกล่าวจึงสะท้อนความสอดคล้องกันระหว่างการออกแบบเชิงแนวคิด การประเมินเชิงคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และผลเชิงประจักษ์จากการนำไปใช้จริง

ดังนั้น ความต่อเนื่องเชิงเหตุผลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ไปสู่การพัฒนารูปแบบเชิงระบบ การประเมินความเหมาะสม การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งมีทิศทางสอดคล้องกันทุกขั้นตอน รูปแบบการบริหารวิชาการที่พัฒนาขึ้นจึงมีความเหมาะสมเชิงทฤษฎี มีความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และมีประสิทธิผลเชิงประจักษ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพในระดับมัธยมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้เสนอรูปแบบการบริหารวิชาการเชิงระบบแบบบูรณาการเพื่อเตรียมผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาสู่เส้นทางอาชีพ โดยย้ายจุดเน้นจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นกิจกรรมเสริมไปสู่การบูรณาการหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แนะแนว เครือข่าย และการประเมินผลเป็นวงจรพัฒนาเดียวกัน รูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงระบบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ (Academic planning) กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมอาชีพ 2) การจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการ (Governance & committees) บทบาทคณะกรรมการที่รวมภาคีภายนอกและตัวแทนครู นักแนะแนว ผู้บริหาร 3) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ (Curriculum & learning processes) บูรณาการทักษะอาชีพ กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการบูรณาการสะสมพอร์ตโฟลิโอ 4) การบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วม (Participatory academic management) กระบวนการตัดสินใจที่มีผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก 5) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม (Resources & innovation) พัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และรูปแบบการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดงาน 6) การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร (Teamwork & partnerships) เครือข่ายสถานประกอบการ มหาวิทยาลัย

ชุมชน และหน่วยงานอาชีวศึกษา 7) การวัดและการติดตามประเมินผล (Monitoring & evaluation) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ทั้งเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ เช่น ความสามารถทางอาชีพ อัตราต่อการศึกษา/การจ้างงาน ความพึงพอใจ 8) การนิเทศการศึกษา (Instructional supervision) นิเทศที่เน้นพัฒนาศักยภาพครูและการประกันคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงอาชีพ ที่ทำงานเชื่อมโยงภายใต้กรอบมโนทัศน์เดียวกัน พร้อมคู่มือการดำเนินงานที่ระบุบทบาท ขั้นตอน ตัวชี้วัด และกลไกติดตาม ผลการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (systemic change) ที่ทำให้ทั้ง 8 องค์ประกอบประสานกัน ให้ผลลัพธ์ด้านความเหมาะสมเชิงแนวคิด ความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และความพึงพอใจของผู้เรียนสูงกว่าการปรับปรุงเชิงกิจกรรม รูปแบบนี้เป็นต้นแบบเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติที่สามารถถ่ายทอดและปรับใช้ในสถานศึกษามัธยมศึกษาอื่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมสู่อาชีพระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนโพธิสารพิทยากร สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ในลักษณะของโมเดลการบริหารวิชาการเชิงระบบแบบบูรณาการ ซึ่งออกแบบให้มีโครงสร้างเป็นวงจรการพัฒนาที่เชื่อมโยงกัน 3 ระดับ ได้แก่ มโนทัศน์ กระบวนการบริหาร และผลลัพธ์พร้อมเงื่อนไขความสำเร็จ จุดเด่นของรูปแบบมิได้อยู่เพียงการกำหนดองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของการบริหารวิชาการอย่างครบถ้วน หากแต่อยู่ที่การจัดวางความสัมพันธ์เชิงระบบให้ทุกองค์ประกอบทำงานภายใต้กรอบแนวคิดเดียวกัน โดยมีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับโลกอาชีพ ในเชิงวิพากษ์ รูปแบบนี้สะท้อนการขยับจากการบริหารเชิงภารกิจที่แยกส่วน ไปสู่การบริหารเชิงโครงสร้างที่มองความพร้อมด้านอาชีพเป็นผลลัพธ์ร่วมของทั้งระบบ ไม่ใช่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สาระสำคัญขององค์ความรู้ใหม่จึงไม่ได้อยู่ที่การเพิ่มกิจกรรมหรือมาตรการเฉพาะด้านอาชีพ แต่เป็นการยืนยันว่าการเตรียมผู้เรียนสู่เส้นทางอาชีพต้องฝังตัวอยู่ในสถาปัตยกรรมการบริหารวิชาการทั้งหมด ตั้งแต่ระดับแนวคิด การวางแผน การขับเคลื่อน การนิเทศ ไปจนถึงการประเมินผลและการสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในเชิงวิพากษ์ รูปแบบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าหากองค์ประกอบทำงานอย่างสอดประสานกัน จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและเชิงคุณภาพของสถานศึกษา แต่ในขณะเดียวกันก็ท้าทายความสามารถของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยิ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบย่อมต้องอาศัยความต่อเนื่อง ความร่วมมือ และการปรับกระบวนทัศน์ของผู้ปฏิบัติทั้งโรงเรียน ไม่ใช่เพียงการปรับแผนงานในเชิงเอกสารเท่านั้น ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ในระดับสถานศึกษา ควรปรับบทบาทคณะกรรมการวิชาการให้มีภารกิจชัดเจนด้านการกำกับทิศทางการเตรียมสู่อาชีพ ควบคู่กับการบริหารหลักสูตรทั่วไป ควรบูรณาการตัวชี้วัดความพร้อมด้านอาชีพเข้าสู่ระบบประเมินผลของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ รวมทั้งพัฒนาระบบแนะแนวเชิงรุกที่เชื่อมโยงข้อมูลความถนัด ความสนใจ และแนวโน้มตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 - 3 ปี ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและยั่งยืน 2) ในระดับเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนการพัฒนาผู้นำทางวิชาการให้มีสมรรถนะด้านการบริหารเพื่อการเตรียมสู่อาชีพ และกำหนดนโยบายส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการในระดับพื้นที่ เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม 3) ในระดับนโยบาย ควรปรับกรอบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาให้ครอบคลุมมิติความพร้อมด้านอาชีพของผู้เรียนอย่างชัดเจน และสนับสนุนงบประมาณด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาระบบแนะแนวเชิงข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารวิชาการเชิงระบบในระยะยาว ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยในอนาคตควรพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะอาชีพในระดับมัธยมศึกษาให้มีความชัดเจนสามารถวัดผลเชิงพฤติกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรทดลองขยายรูปแบบไปยังบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

เช่น โรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนชนบท เพื่อศึกษาความยืดหยุ่นและความเหมาะสมของโมเดลในบริบทที่หลากหลาย ตลอดจนศึกษาผลกระทบระยะยาวของรูปแบบต่อเส้นทางการศึกษาต่อและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เรียน เพื่อยืนยันประสิทธิผลในเชิงพัฒนาการและความยั่งยืนของรูปแบบในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564). การศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21 : ระบบยังเหลื่อมล้ำ การเรียนรู้ยังวิกฤต. เรียกใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://www.eef.or.th/global-education/

ชลิการ หูทิพย์ และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์บนฐานวิถีชีวิตใหม่. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(4), 1204-1223.

ธธิดา จันทร์อ่ำ และคณะ. (2567). การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนกลุ่มโรงเรียนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 327-340.

พิทักษ์ เอ็นดู. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. ใน รายงานการประเมินโครงการ. โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุญาดา เฮงชัยโย. (2566). รูปแบบการบริหารวิชาการสู่คุณภาพมาตรฐานสากลของโรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัยนครปฐม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8(5), 29-40.

อภิสิทธิ์ แก้วฟู และคณะ. (2567). แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะทางอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 17(2), 160-179.

Bradley, D. (2023). Using Networked Improvement Communities to Improve Education Practice. American Institutes for Research. Retrieved February 2, 2026, from https://shorturl.asia/KM5dL

OECD. (2023). Strengthening higher education-school partnerships for green and digital innovation. Paris: OECD Education Spotlights. No.8.

Sobe, N. W. (2023). Reworking Four Pillars of Education to Sustain the Commons. Retrieved February 2, 2026, from https://shorturl.asia/fnD8O

UNESCO. (1996). Learning: the treasure within; report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris: UNESCO.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 202-211

บทความวิจัย

การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*

TO PROMOTE THAI READING SKILLS THROUGH THE USE OF PATTANI FOLKLORE FOR GRADE 5 STUDENTS

กาญจิราย์ บุญจันทร์*, พล เหลืองรังษี
Kanjira Boonjan*, Pol Luangrangsee
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Songkhla, Thailand
*Corresponding author E-mail: kanjira.boo014@hu.ac.th
*Tel: 095-0410824

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี 2) พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี 3) เปรียบเทียบทักษะการอ่าน โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น กับเกณฑ์ร้อยละ 80 และ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเทศบาล จังหวัดปัตตานี นักเรียนทั้งหมด 426 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดทักษะการอ่าน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น มีเนื้อหาวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องตำนานเมืองปัตตานีที่มีเนื้อหาที่สนุก ช่วยกระตุ้นความสนใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการอ่านภาษาไทยสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและการอ่านจับใจความ 2) หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น ประกอบด้วย หลักการ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้ และเวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3) ทักษะการอ่านของนักเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น, การอ่านภาษาไทย, วรรณกรรมพื้นบ้าน

Abstract

This research article aimed to: 1) Investigate the basic information for developing a local learning unit using Pattani provincial folklore. 2) Develop a local learning unit using Pattani

*Received February 11, 2026; Revised February 22, 2026; Accepted February 28, 2026

provincial folklore. 3) Compare students' reading skills achieved through the local learning unit with the criterion of 80 percent and 4) Compare students' learning achievement before and after instruction using the local learning unit. The population consisted of Grade 5 students in the second semester of the 2025 academic year from municipal schools in Pattani Province, totaling 426 students. The sample group comprised 30 Grade 5 students, selected through multistage sampling. The research instruments included interviews, lesson plans, a reading skills assessment, and a learning achievement test. The data were analyzed using statistical methods including the mean, standard deviation, comparison of the mean with a criterion, and comparison of the means of two related samples. The research findings revealed that: 1) The basic information for developing a local learning unit using Pattani provincial folklore indicated that the literary content, particularly the legends of Pattani, was enjoyable, stimulated students' interest, and fostered positive attitudes toward reading in Thai. It was also effective in enhancing students' reading aloud skills and reading comprehension skills. 2) The local learning unit using Pattani provincial folklore consisted of the principles, core concepts, learning objectives, key competencies and desirable characteristics, local learning content, learning activities and instructional time, learning standards/indicators, instructional media and learning resources, measurement and evaluation methods, and expected learning outcomes 3) Students' reading skills developed through the local learning unit were significantly higher than the 80 percent criterion at the .05 level of significance and 4) Students' learning achievement after instruction using the local learning unit was significantly higher than before instruction at the .05 level of significance.
Keywords: Local Learning Unit, Thai Language Reading, Folklore

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาทักษะภาษาไทยให้ผู้เรียนมีความชำนาญด้านการสื่อสาร การเรียนรู้และการนำไปใช้ในชีวิตจริง โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 5 สาระ ได้แก่ การอ่าน การเขียน การฟัง การดูและการพูด หลักการใช้ภาษาไทย และวรรณคดีและวรรณกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดการเรียนรู้จึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดอย่างรอบด้าน เชื่อมโยงกับประสบการณ์และจินตนาการ พร้อมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง การอ่านเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และการคิดวิเคราะห์ โดยเฉพาะการอ่านออกเสียง ซึ่งเป็นรากฐานของการอ่านรู้เรื่องและการสร้างความเข้าใจในภาษาไทย การปลูกฝังทักษะการอ่านตั้งแต่ระดับประถมศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความสำเร็จทางการศึกษา ผลการทดสอบ O-NET (Ordinary National Educational Test : O-NET) ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเทศบาลจังหวัดปัตตานี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าเฉลี่ยคะแนนของนักเรียนอยู่ที่ 42.09 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) จากคะแนนเต็ม 100 สะท้อนถึงปัญหาทักษะการอ่านที่ยังไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมการใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองและการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านภาษาไทย (มัสนะห์ สารี, 2564)

การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่ยึดเนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลางเพียงอย่างเดียวอาจไม่สอดคล้องกับบริบทและประสบการณ์ของผู้เรียนในท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดความสนใจและแรงจูงใจในการอ่าน การนำวรรณกรรมพื้นบ้านซึ่งสะท้อนภูมิปัญญา วิถีชีวิต ความเชื่อ และค่านิยมของชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน ช่วยสร้างความใกล้ชิดกับผู้เรียน ส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ และการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตในบริบทจังหวัดปัตตานี รัตติยา สาและ ได้อธิบายไว้ว่า วรรณกรรมพื้นบ้านยังมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดี ทำให้การเรียนภาษาไทยไม่เพียงพัฒนาทักษะทางภาษาเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนด้านจิตใจและสังคม พร้อมทั้งช่วยเสริมสร้างทักษะการอ่านออกเสียงและการอ่านจับใจความ (รัตติยา สาและ, 2544) จากการที่ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวรรณ ศิริ ได้ศึกษา การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เรื่องวรรณกรรมพื้นบ้านภูเก็ตกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น จัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และภูมิปัญญาในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานที่จริง สามารถลงมือปฏิบัติได้ ตระหนักและหวงแหนในการอนุรักษ์ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนซึ่งควรค่าแก่การรักษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ภัทราวรรณ ศิริ, 2562)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสนใจแก้ไขปัญหา โดยการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เนื่องจากลักษณะถ้อยคำที่มีจังหวะ ทำนองและคำซ้ำ ช่วยฝึกการอ่านออกเสียง การผันวรรณยุกต์ และการอ่านจับใจความ อีกทั้งสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนด้านการส่งเสริมการอ่านภาษาไทย นำไปสู่การศึกษาวิจัยเพื่อยกระดับทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียน และสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทห้องเรียนจริงได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
2. เพื่อพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80
4. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบแผนกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest - Posttest Design) โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการวิจัย ดังนี้

E หมายถึง กลุ่มทดลอง (Experiment group)

O_1 หมายถึง การทดสอบก่อนเรียน

O_2 หมายถึง การทดสอบหลังเรียน

X หมายถึง สิ่งทดลอง คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวมทั้งหมด 4 คน ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี ปฏิบัติหน้าที่ 3 ปีขึ้นไป
2. ผู้อำนวยการโรงเรียน ดำรงตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาภาษาไทย ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีประสบการณ์สอน 5 ปีขึ้นไป
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเทศบาล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวนนักเรียนทั้งหมด 426 คน ดังนี้

1. โรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านจะบังติกอ)	จำนวน 37 คน
2. โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดตานีนรสโมสร)	จำนวน 95 คน
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านปากน้ำ)	จำนวน 60 คน
4. โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดนพวงศาราม)	จำนวน 122 คน
5. โรงเรียนเทศบาล 5 (เทศบาลเมืองปัตตานี)	จำนวน 70 คน
6. โรงเรียนเทศบาล 6 (บ้านบางตาหยาด)	จำนวน 142 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านปากน้ำ) จังหวัดปัตตานี จำนวนนักเรียน 30 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองจำนวน 1 โรงเรียน จากทั้งหมด 6 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบบจับสลาก โดยโรงเรียนที่สุ่มได้ คือ โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านปากน้ำ)

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มห้องเรียนที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 1 ห้องเรียน จากโรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านปากน้ำ) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีทั้งหมด 2 ห้องเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลาก โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 มีนักเรียนจำนวน 30 คน

เครื่องมือและผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 1.00

2. หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.94 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. แผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.91 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. แบบวัดทักษะการอ่าน หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีค่า 1.00

5. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยเท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย และบันทึกเสียงเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3. ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test)

4. จัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

5. วัดทักษะการอ่าน เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

6. ทดสอบหลังเรียน (Post-test)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ โดยการพรรณนาวิเคราะห์ และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้การมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น อาทิ ภาพประกอบ สื่อดิจิทัล หรือคลิปวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับวรรณกรรมพื้นบ้าน การนำวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยส่งเสริมความสนใจและทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียนต่อการอ่านภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาควรครอบคลุมวรรณกรรมประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ตำนานเมืองปัตตานี นิทานพื้นบ้านปัตตานี เพลงกล่อมเด็ก เรื่องเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยว และการละเล่นพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เกณฑ์การวัดและประเมินผลควรมีความชัดเจน เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน และแยกประเด็นการประเมินทักษะการอ่าน ประกอบด้วย การอ่านคำ การเว้นวรรคตอนในการอ่าน การอ่านเพิ่มคำหรือข้ามคำ และความชัดเจนในการอ่าน ทั้งนี้ ความคาดหวังต่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นโดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี คือ ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและการอ่านจับใจความภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประกอบด้วย หลักการ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้และเวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด

สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.94 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด แผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 แผน ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ตำนานเมืองปัตตานี แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 นิทานพื้นบ้านปัตตานี (นิทานเข้าแบบ เรื่องนกกระยางขาว เมาะบางา) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เพลงกล่อมเด็ก (เพลง “ตีโดร์ ละฮ์ ตีโดร์ อาแก เราะ ตีโดร์”) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยว และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 การละเล่นจังหวัดปัตตานี (ลิเกฮูลู) มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.91 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าประสิทธิภาพของหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

แบบทดสอบระหว่างเรียน (E_1)		**แบบทดสอบหลังเรียน (E_2)**		**ประสิทธิภาพ**
คะแนนเต็ม	ร้อยละ	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	E_1/E_2
25	81.60	10	82.00	81.60/82.00

จากตารางที่ 2 พบว่า หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 81.60/82.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

หัวข้อ	**เกณฑ์**	$\bar{x}$	S.D.	t	P
คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	16	16.87	1.074	4.419*	.000

*P < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.87 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 (16 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{d}$	t	P
ก่อนเรียน	11.20	2.469	12.533	22.193*	.000
หลังเรียน	23.73	2.318			

*P < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนก่อนเรียนเฉลี่ย 11.20 คะแนน และคะแนนหลังเรียนเฉลี่ย 23.73 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ สรุปได้ว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าการนำวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีที่มีในท้องถิ่นมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นสื่อการเรียนรู้ที่สะท้อนอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ความเชื่อและวัฒนธรรมของชุมชนในจังหวัดปัตตานี การนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจในการอ่านมากขึ้น และสามารถเข้าใจเรื่องราวได้ง่าย เนื่องจากเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้เรียนโดยตรงสามารถนำมาใช้ส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาไทย ทั้งด้านการอ่านออกเสียง การอ่านจับใจความ ควรมีเนื้อหาวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องตำนานเมืองปัตตานี นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก เจ้าแม่ลิ้มก่อเหนี่ยว และเรื่องการละเล่นจังหวัดปัตตานี เกณฑ์การวัดและประเมินผลควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับระดับชั้นเรียน ควรสอดคล้องกับการพัฒนาด้านภาษาและทักษะการอ่านของผู้เรียน ควรแยกประเด็นการประเมินวัดทักษะการอ่านแต่ละด้าน และความคาดหวังของการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นโดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ในการส่งเสริมการอ่านภาษาไทย ต้องการให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและการอ่านจับใจความได้ โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ ลบลาย ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้นาฏศิลป์พื้นบ้านภาคใต้ “ซัมเป็ง” เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอน รายวิชานาฏศิลป์ ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดงซัมเป็ง และนักเรียน พบว่า ต้องการให้พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เนื่องจากซัมเป็ง เป็นการแสดงที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของภาคใต้ อีกทั้งเป็นการสืบสาน และปลูกฝังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การแสดงพื้นบ้านในท้องถิ่นของตนเองให้คงอยู่ต่อไป (วิไลลักษณ์ ลบลาย, 2566)

2. หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประกอบด้วย หลักการ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้ และเวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยความถูกต้องเท่ากับ 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.94 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 81.60/82.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี เป็นหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่นที่มีกระบวนการจัดการศึกษา ที่มุ่งนำองค์ความรู้ภูมิปัญญา และบริบทของชุมชนมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทย การอ่านออกเสียง และการอ่านจับใจความ มีองค์ประกอบครบถ้วน ชัดเจน และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แขมมณี ได้กล่าวว่า หน่วยการเรียนรู้เป็นแผนการเรียนที่ประมวลเนื้อหาประสบการณ์ แนวคิด วิธีการ กิจกรรมและสื่อการเรียนเข้าไว้ อย่างกลมกลืนและสัมพันธ์สอดคล้องกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทิศนา แขมมณี, 2546) โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวทางของการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนและครูผู้สอนได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรดา ผิวทอง และสุธาทิพย์ งามนิล ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เรื่องท่องเที่ยวเมืองนครสวรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า หน่วยการเรียนรู้ เรื่องท่องเที่ยวเมืองนครสวรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก (ศิรดา ผิวทอง และสุธาทิพย์ งามนิล, 2567)

3. ผลทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.87 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 (16 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เพราะการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค ซี ไอ อาร์ ซี และการจัดการเรียนรู้แบบ 5W1H ช่วยส่งเสริมผู้เรียนได้ฝึกอ่านอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การอ่านออกเสียง การอ่านจับใจความ นอกจากนั้นการใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีที่มีเนื้อหาใกล้ตัวและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนช่วยสร้างแรงจูงใจและความสนใจในการอ่าน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหาและพัฒนาทักษะการอ่านได้มากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติภัทร จักรคำ และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้บูรณาการอัตลักษณ์ถิ่นเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนหลังจากเรียนด้วยหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการอัตลักษณ์ถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับสามารถ (ค่าเฉลี่ย 11.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.64) คิดเป็นร้อยละ 72.22 ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนด (ฐิติภัทร จักรคำ และคณะ, 2566)

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ด้วยหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีการออกแบบให้มีความสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อเนื้อหาและบริบทของผู้เรียน วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีช่วยกระตุ้นความสนใจ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงการอ่านจับใจความได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ ทองเพ็ช และสุธาทิพย์ งามนิล ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยหน่วยการเรียนรู้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชัยวัฒน์ ทองเพ็ช และสุธาทิพย์ งามนิล, 2563) และ สุรีย์พร ถึงสุข และสุธาทิพย์ งามนิล ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้บูรณาการท้องถิ่น เรื่องจันเสนบ้านฉัน สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยหน่วยการเรียนรู้บูรณาการท้องถิ่น เรื่องจันเสนบ้านฉัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุรีย์พร ถึงสุข และสุธาทิพย์ งามนิล, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยผลของการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีมีเนื้อหาวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องตำนานเมืองปัตตานีที่มีเนื้อหาที่สนุก น่าสนใจ ช่วยกระตุ้น ความสนใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการอ่านภาษาไทยสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและการอ่านจับใจความ เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีการแยกประเด็นการประเมินวัดทักษะการอ่านแต่ละด้าน 2) หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย หลักการ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กิจกรรมการเรียนรู้และเวลาเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยความถูกต้อง 4.93 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุดค่าความเหมาะสม 4.94 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ทักษะ

การอ่านของนักเรียนโดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้หน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีปัญหาด้านการอ่านออกเสียง ดังนั้น ควรปรับลดความเข้มงวดเรื่องการออกเสียง “ร” “ล” หรือคำควบกล้ำตามพื้นฐานทางภาษาของเด็ก เช่น เด็กที่ใช้ภาษามลายูถิ่นเป็นภาษาแม่ในจังหวัดปัตตานีและจังหวัดใกล้เคียง ภาษามลายูถิ่นแทบไม่มีเสียงควบกล้ำ เช่นคำว่า “ปลา” เด็กอาจจะออกเสียงเป็น “ปา-ลา” (เพิ่มเสียงสระคั่น) หรือ “ปา” (ตัดตัวควบออก) ให้ครูผู้สอนพิจารณาธรรมชาติทางภาษาของเด็ก เน้นไปที่การทำให้เด็กกล้าอ่าน สามารถอ่านจับใจความได้และเข้าใจความหมาย เพื่อไม่ให้การประเมินผลกลายเป็นการบั่นทอนกำลังใจในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทย การวิจัยครั้งต่อไป ควรพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการอ่านภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต่อเพื่อเป็นการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวรรณกรรมท้องถิ่นในสถานที่จริง ตัวอย่างเช่น หมู่บ้านเก่า ผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน พิพิธภัณฑ์ชุมชน และโบราณสถาน ให้ผู้เรียนได้เข้าใจบริบทของวรรณกรรมพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี สร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการอ่านภาษาไทยได้

เอกสารอ้างอิง

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

ชัยวัฒน์ ทองเพ็ช และสุธาทิพย์ งามนิล. (2563). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้วิธีการทางประวัติศาสตร์ที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 10(1), 93-104.

ฐิติภัทร จักรคำ และคณะ. (2566). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้บูรณาการอัตลักษณ์ถิ่นเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2(2), 26-39.

ทิศนา แขมมณี. (2546). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทราวรรณ ศิริ. (2562). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ท้องถิ่น เรื่องวรรณกรรมพื้นบ้านภูเก็ต กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

มัสนะห์ สารี. (2564). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเอกชนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดปัตตานี. ปัตตานี: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.

รัตติยา สาและ. (2544). การปฏิสัมพันธ์ระหว่างศาสนิกที่ปรากฏในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วิไลลักษณ์ ลบลาย. (2566). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้นาฏศิลป์พื้นบ้านภาคใต้ “ซัมเป็ง” เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ศิรดา ผิวทอง และสุธาทิพย์ งามนิล. (2567). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เรื่องท่องเที่ยวเมืองนครสวรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 14(2), 158-172.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.

สุรีย์พร ถึงสุข และสุธาทิพย์ งามนิล. (2564). การพัฒนาการหน่วยการเรียนรู้บูรณาการท้องถิ่น เรื่องจันเสนบ้านฉัน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษปีที่ 6. วารสารวิชการการและวิจัยสังคมศาสตร์, 16(2), 73-86.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 212-220

บทความวิจัย

แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ที่ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานในพื้นที่โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)*

PERFORMING ARTS EDUCATION MANAGEMENT TO DEVELOP SKILLS FOR WORKFORCE READINESS IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)

สมศักดิ์ ทองปาน*, ปิยวดี มากพา, ระวิวรรณ วรรณวิไชย
Somsak Thongpan*, Piyawadee Makpa, Rawiwan Wanwichai
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Doctor of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: somsakthongpan@gmail.com
*Tel: 084-785-6826

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน 2) เสนอแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นวิจัยเชิงคุณเชิงคุณภาพและเชิงผสม (Mixed-method / Multi-stage design) กลุ่มเป้าหมายจำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.8) และเพศชาย (ร้อยละ 36.1) โดยมีอายุ 36 - 45 ปี มากที่สุด โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานตอนกลาง มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์ทำงานในองค์กร 5 - 10 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่ EEC พบว่า ทั้ง 9 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ยกเว้น ทักษะด้านวัฒนธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก 3) ผลศึกษาแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีกิจกรรม มีการสำรวจและการศึกษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น การบูรณาการศิลปะวัฒนะธรรม เปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น การศึกษาเชิงประจักษ์ การพัฒนาทักษะที่หลาก การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับชุมชน พร้อมส่งเสริมเรียนรู้กับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มุ่งเน้นการสร้างสรรค์งานนาฏศิลป์ จากคำสัมภาษณ์ เด็กในพื้นที่ EEC ต้องทำงานกับคนหลายชาติ ถ้าเรียนรู้ผ่านนาฏศิลป์เข้าใจรากวัฒนธรรมของกันและกัน จะช่วยลดความขัดแย้งได้มาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์, ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงาน, พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

*Received January 21, 2026; Revised February 27, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research aims to 1) Study factors affecting work performance and 2) Propose guidelines for developing teaching activities in performing arts courses in the culturally diverse Eastern Economic Corridor (EEC). This is a qualitative and mixed-method (multi-stage) research design. The target group consisted of 126 people. The research tools included interviews and focus group discussion notes. Data was analyzed using content analysis. The research findings revealed that: 1) Analysis of the personal factors of the sample group showed that the majority were female (63.8%) and male (36.1%), with the largest age group being 36 - 45 years. Overall, the majority of the sample were mid-career working adults, married, holding a bachelor's degree, operating at a level, and with 5 - 10years of work experience in organizations. 2) Analysis of the work factors of company employees in the EEC area showed that most of the nine aspects were at the highest level of opinion, except for cultural skills and intercultural understanding, which were at a high level. 3) A study of approaches to developing teaching activities in performing arts in the culturally diverse Eastern Economic Corridor (EEC) area found that teachers implemented activities involving surveying and studying local identity, integrating arts and culture, providing opportunities for expressing opinions, empirical studies, developing diverse skills, applying technology, community-friendly learning, and promoting learning with cultural diversity. The focus was on creating performing arts works. From interviews, children in the EEC area, who work with people from many nationalities, indicated that learning through performing arts to understand each other's cultural roots would greatly reduce conflict.

Keywords: Dance Education Management, Promoting Skills for Employment Readiness, Eastern Economic Corridor (EEC)

บทนำ

ประเทศไทยมีพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศไทย การขยายตัวของบริษัทและโรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) นำมาซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานจากหลากหลายภูมิภาค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในบริบทนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้แรงงานมีความพร้อมในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รภัสศา รวงอ่อนนาม, 2568) ตามที่รัฐบาลมีนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ขึ้น โดยครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยองและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขานรับดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมุ่งเน้น พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล พัฒนาผู้เรียน ให้เป็นกำลังคนที่ใฝ่เรียนรู้ มีวินัย มีความรู้ มีทักษะ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเขตพัฒนาพิเศษนั้น (กันยรัตน์ ไมยรัตน์, 2564) ในประเทศไทยได้ดำเนินการมาทุกภูมิภาค SEZ (Special Economic Zone) คือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนภาคใต้ NEC (Northern Economic Corridor) คือ ระเบียงเศรษฐกิจภาคเหนือ NeEC NeEC (Northeastern Economic Corridor) คือ ระเบียงเศรษฐกิจ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ CWEC (Central- Western Economic Corridor) คือ ระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางตะวันตก จากนโยบายดังกล่าวได้พบความหลากหลายทางวัฒนธรรม อันเกิดจากชาวต่างชาติได้เข้ามาลงทุนในพื้นที่ และเกิดปัญหา คือ ความไม่เข้าใจในพื้นฐานของชาติวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นำมาสู่ปัญหาความขัดแย้ง ไม่สามารถจะทำงานร่วมกันได้ เช่นภาษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี โดยพบว่า งานวัฒนธรรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อการส่งเสริมการดำเนินงานในเขต EEC ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากช่วยสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ และสร้างความสุขให้แก่คนไทยและชาวต่างชาติที่มาลงทุน มาทำงานและท่องเที่ยว (กันยรัตน์ ไมยรัตน์, 2564)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคนงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่ EEC เพื่อเป็นการเตรียมคนให้พร้อมในการทำงานในพื้นที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้บุคคลที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ต้องเรียนรู้ ในทักษะต่าง ๆ เพราะมีปัจจัยที่สำคัญหลายด้าน จึงต้องสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนที่กำลังจะจบในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานด้วยทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรายวิชานาฏศิลป์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ต่อปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรของการในการสมัครงานในรายวิชาที่สามารถสนับสนุนทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนที่กำลังจะจบไปศึกษาต่อหรือเข้าสู่การทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยนอกจากจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะทางศิลปะแล้ว ยังสามารถปลูกฝังความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจากภูมิหลังที่หลากหลาย รวมถึงการใช้ศิลปะในการสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมโดยเน้นบทบาทของการศึกษาในด้านศิลปะเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันที่เชื่อมโยงกับการสร้างทีมงาน (Hayashi, S., 2014) นาฏศิลป์มิได้เป็นเพียงศาสตร์แห่งความงาม หากแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารอวัจนภาษา ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในบริบทของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีลักษณะเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การบูรณาการนาฏศิลป์ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกลไกหนึ่งในการลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรม และเสริมสร้างความพร้อมของผู้เรียนต่อการทำงานในพื้นที่ดังกล่าว (Deardorff, D.K., 2016)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในพื้นที่เพื่อสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนที่จะทำงานในพื้นที่ EEC ตามนโยบายของรัฐบาลที่มีการขยายพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในภาคตะวันออก ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยการลงทุนและเข้ามาทำงานในพื้นที่ตามข้อมูลสถิติสรุปรายงานจากแรงงานจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ ญี่ปุ่น จีน สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และเกาหลีใต้ โดยมีการเชื่อมโยงการศึกษาการเรียนรู้สมัยใหม่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้จะมีแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ที่ส่งเสริมทักษะ เพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานในพื้นที่ โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงผสม (Mixed-method / Multi-stage design) เป็นหลักซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสัมภาษณ์ (Interview form) แบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 126 คน กำหนดโดยอาศัยสูตรคำนวณเพียงวิธีเดียวแต่เป็นการกำหนดตามหลักการออกแบบการวิจัยแบบหลายกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder-based Design) โดยผสมผสานแนวคิดการเลือกแบบเจาะจง หลักความอิ่มตัวของข้อมูล และหลักอำนาจการทดสอบทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 15 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ 3 - 5 ปี และเป็นพนักงานที่จบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่ 3 จังหวัดได้แก่ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

กลุ่มที่ 2 หัวหน้างานบริษัท จำนวน 15 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ 3 - 5 ปี

กลุ่มที่ 3 หัวหน้าแรงงานสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 3 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ 3 - 5 ปี

กลุ่มที่ 4 ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 3 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ 3 - 5 ปี

กลุ่มที่ 5 ครูผู้สอนนาฏศิลป์ จำนวน 15 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นครูผู้สอนนาฏศิลปเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนในพื้นที่ 5 - 10 ปี

กลุ่มที่ 6 นักเรียน จำนวน 75 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นนักเรียนในพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และศึกษาเนื้อหาของกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่สามารถเชื่อมโยงกับการเตรียมพร้อมด้านทักษะการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview form) และแบบบันทึกประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แบ่งได้ 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพนักงานบริษัท ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ปัจจัยความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ด้วยวิธีการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า แบบสัมภาษณ์มีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ .979 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ที่ 0.50 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในระดับสูงมาก และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปเพื่อเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.8 และเพศชาย ร้อยละ 36.1 โดยมีช่วงอายุ 36 - 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาอายุ 30 - 35 ปี ร้อยละ 27.7 และอายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 8.3 ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 77.77 รองลงมาโสด ร้อยละ 16.66 และหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 5.55 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.88 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.00 และระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 5.55 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 41.66 รองลงมาระดับหัวหน้าหน่วยหรือแผนก ร้อยละ 27.77 ระดับผู้บริหาร ร้อยละ 16.66 และระดับผู้จัดการฝ่าย ร้อยละ 13.88 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 38.88 รองลงมาช่วง 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 27.77 ช่วง 45,001- 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.22 และช่วง 40,001 - 45,000 บาท ร้อยละ 11.11 และด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 77.78 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่ EEC พบว่า ทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำค่าเฉลี่ยอันดับแรก 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับมากที่สุด และภาษาและการสื่อสารค่าเฉลี่ย 4.44 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 3 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.42 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 4.39 ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 4.33 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะความเป็นผู้นำค่าเฉลี่ย 4.31 และทักษะด้านวัฒนธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยวิเคราะห์การสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาวิชาต่าง ๆ สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนมีกิจกรรม ดังนี้ คือ การสำรวจและการศึกษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น การบูรณาการศิลปะวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น การศึกษาเชิงประจักษ์ การพัฒนาทักษะที่หลากหลาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับชุมชน ทั้ง 3 จังหวัด มีแนวทางดำเนินการที่มีความคล้ายคลึงทุกจังหวัดให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงนาฏศิลป์กับอาชีพ พร้อมส่งเสริมเรียนรู้กับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เรียนรู้ในการปรับตัวสู่ภาวะความเป็นผู้นำ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญการเรียนรู้

ในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมตะวันตกและการพัฒนางานสู่อาชีพ และมุ่งเน้นการสร้างสรรค์งานนาฏศิลป์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและการบูรณาการทักษะอาชีพ จากการสัมภาษณ์ "เด็กในพื้นที่ EEC ต้องทำงานกับคนหลายชาติ ถ้าเรียนรู้ผ่านนาฏศิลป์ให้เข้าใจรากวัฒนธรรมของกันและกัน จะช่วยลดความขัดแย้งได้มาก" (หัวหน้างานบริษัท) และ "การฝึกนาฏศิลป์ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ใครขาดจังหวะ คนทั้งทีมเสีย เด็กจะเรียนรู้เรื่อง teamwork โดยธรรมชาติ" (ครูผู้สอนนาฏศิลป์)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.8) และเพศชาย (ร้อยละ 36.1) โดยมีอายุ 36 - 45 ปี มากที่สุด โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานตอนกลาง มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์ทำงานในองค์กร 5 - 10 ปี.

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่ EEC พบว่า ทั้ง 9 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ยกเว้น ทักษะด้านวัฒนธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลศึกษาแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีกิจกรรม มีการศึกษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น บูรณาการศิลปะวัฒนะธรรม เปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น มีการพัฒนาทักษะที่หลาก การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับชุมชน พร้อมส่งเสริมเรียนรู้กับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มุ่งเน้นการสร้างสรรค์งานนาฏศิลป์เพื่อที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวและการบูรณาการทักษะอาชีพ จากคำสัมภาษณ์ "เด็กในพื้นที่ EEC ต้องทำงานกับคนหลายชาติ ถ้าเรียนรู้ผ่านนาฏศิลป์ให้เข้าใจรากวัฒนธรรมของกันและกัน จะช่วยลดความขัดแย้งได้มาก" (หัวหน้างานบริษัท) และ "การฝึกนาฏศิลป์ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ใครขาดจังหวะ คนทั้งทีมเสีย เด็กจะเรียนรู้เรื่อง teamwork โดยธรรมชาติ" (ครูผู้สอนนาฏศิลป์)

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.8) และเพศชาย (ร้อยละ 36.1) โดยมีอายุ 36 - 45 ปี มากที่สุด โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานตอนกลาง มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์ทำงานในองค์กร 5 - 10 สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีวุฒิภาวะ มีความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน และมีประสบการณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานในองค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาการผู้ใหญ่ของ Daniel Levinson ที่อธิบายว่าวัยทำงานตอนกลางเป็นช่วงที่บุคคลมีความมั่นคงด้านอาชีพและครอบครัว มีความรับผิดชอบสูง และมุ่งเน้นความก้าวหน้าในงาน (Levinson, D. J., 2521) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของ Erik Erikson ซึ่งระบุว่า บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะอยู่ในขั้น "การสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม (Generativity)" คือ มุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างความมั่นคง และการพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ในด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีและตำแหน่งปฏิบัติการ สะท้อนโครงสร้างแรงงานที่เน้นกำลังคนสายวิชาชีพ (Erikson, E., 2506) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์และมีบทบาทสำคัญในระดับปฏิบัติการขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทในพื้นที่ EEC พบว่า ทั้ง 9 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ยกเว้น ทักษะด้านวัฒนธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ โดยเฉพาะด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ภาษาและการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพร้อมทั้งด้านทักษะวิชาชีพและปัจจัยสนับสนุนในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ก็เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า “ทักษะด้านวัฒนธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม” อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่ำกว่าด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีความพร้อมด้านทักษะการทำงานทั่วไป แต่ทักษะข้ามวัฒนธรรมยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมีแรงงานและการลงทุนจากต่างประเทศจำนวนมาก (Herzberg, F. H., 2502) สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ของ Christopher Earley & Soon Ang ที่ระบุว่า ความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นทักษะสำคัญในองค์กรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม โดยองค์กรที่พัฒนาทักษะด้านนี้อย่างเป็นระบบจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและลดความขัดแย้งได้ (Earley, P. C. & Ang, S., 2023)

ตอนที่ 3 ผลศึกษาแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า ครูผู้สอนมีกิจกรรม มีการศึกษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น บูรณาการศิลปะวัฒนะธรรม เปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น มีการพัฒนาทักษะที่หลาก การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับชุมชน พร้อมส่งเสริมเรียนรู้กับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มุ่งเน้นการสร้างสรรค์งานนาฏศิลป์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและการบูรณาการทักษะอาชีพ จากคำสัมภาษณ์ “เด็กในพื้นที่ EEC ต้องทำงานกับคนหลายชาติ ถ้าเรียนรู้ผ่านนาฏศิลป์ให้เข้าใจรากวัฒนธรรมของกันและกัน จะช่วยลดความขัดแย้งได้มาก” (หัวหน้างานบริษัท) สะท้อนให้เห็นว่านาฏศิลป์มิได้เป็นเพียงศาสตร์ด้านศิลปะการแสดง แต่เป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence: CQ) ของ Christopher Earley & Soon Ang ที่อธิบายว่าความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นทักษะสำคัญของบุคคลในองค์กรยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในพื้นที่เศรษฐกิจที่มีแรงงานหลากหลายเชื้อชาติ ขณะเดียวกัน คำสัมภาษณ์ที่ว่า “การฝึกนาฏศิลป์ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ใครขาดจังหวะ คนทั้งทีมเสีย เด็กจะเรียนรู้เรื่อง teamwork โดยธรรมชาติ” (ครูผู้สอนนาฏศิลป์) สะท้อนกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) (Earley, P. C. & Ang, S., 2023) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David A. Kolb ที่เสนอว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการประยุกต์ใช้ประสบการณ์จริง นาฏศิลป์ในฐานะกิจกรรมกลุ่มจึงช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ วินัย และการสื่อสารโดยธรรมชาติ (Kolb, D. A., 2527)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาได้ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะการในการจัดการด้านการเรียนการสอนในรายวิชานาฏศิลป์ สร้างกรอบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญว่า นาฏศิลป์มิได้เป็นเพียงศาสตร์ด้านศิลปะการแสดงเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมเท่านั้นหากแต่

เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมร่วมสมัย โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีการทำงานร่วมกับนานาชาติ

ภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ที่ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานในพื้นที่ EEC

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก) หรือ EEC ซึ่งเป็นบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย ความรู้เฉพาะทางที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะวิชาชีพด้านเทคนิค ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการ ตลอดจนทักษะการปรับตัว ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร รวมถึงความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้จำกัดอยู่เฉพาะกรณีพื้นที่ EEC ดังนั้น การวิจัยในอนาคตสามารถนำตัวแปรเดียวกันไปศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเชิงนโยบายและการบริหารจัดการในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นหลัก การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาใช้วิธีวิจัยที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความเที่ยงตรงของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

กันยรัตน์ ไมยรัตน์. (2564). โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กับบทบาทและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย. วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 3(5), 51-64.

รภัสศา รวงอ่อนนาม. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 1103-1120.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก หน้า 1 (14 พฤษภาคม 2561).

Deardorff, D. K. (2016). Intercultural Competence in Higher Education. (First published 2017). New York: NY 10017.

Earley, P. C. & Ang, S. (2023). Cultural Intelligence. Stanford, California: Stanford University Press.

Erikson, E. (2506). Childhood and society. (2nd ed.). New York: W. W. Norton.

Hayashi, S. (2014). A Study on the Preventive Long-Term Care of the General Elderly Population Living in the Rural Area and Residential Estate of Town A. Bulletin of the Japanese Red Cross Hiroshima College of Nursing, 10(4), 103-111.

Herzberg, F. H. (2502). The motivation to work. (1st ed). New York: Routledge.

Kolb, D. A. (2527). Experiential learning. (First Printing December 2014). The United States of America: Pearson Education Malaysia, Pte. Ltd.

Levinson, D. J. (2521). The seasons of a man's life. (1st ed.). New York: Alfred A. Knopf.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 221-231

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*

DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION MODEL BASED ON THE LEARNING ECOSYSTEM APPROACH TO IMPROVE STUDENT QUALITY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ปิยรัตน์ พารเพิง*, ชูศักดิ์ เอกเพชร, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์
Piyarat Panpoeng*, Chusak Ekpetch, Werayut Chatakan
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Doctoral Program in Philosophy, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: piyarat0409@gmail.com
*Tel: 062-443-1261

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายใน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น จากนั้นสังเคราะห์ผลเพื่อจัดทำกรอบแนวคิดและพัฒนารูปแบบ ก่อนตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในที่ปฏิบัติอยู่จริงโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.48) ขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49) และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเผยแพร่รายงานผลการนิเทศภายใน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน กลไกสนับสนุน และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยยึดแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่บูรณาการบุคลากร ทรัพยากร เทคโนโลยี และเครือข่ายความร่วมมืออย่างเป็นระบบ และ 3) ผลการตรวจสอบยืนยันว่ารูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59) มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ($\bar{x}$ = 4.76) และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.79) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในให้มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, ระบบนิเวศการเรียนรู้ , คุณภาพผู้เรียน, ดัชนีความต้องการจำเป็น

*Received January 26, 2026; Revised February 23, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research and development study aimed to: 1) Investigate the actual conditions, expected conditions, and priority needs of internal supervision; 2) Develop an internal supervision model based on the learning ecosystem approach for enhancing student quality; and 3) Examine the appropriateness, feasibility, and usefulness of the developed model for schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-methods research design was employed in accordance with research and development procedures. The sample consisted of school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The instrument was a five-point rating scale questionnaire with item-objective congruence indices ranging from .80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .94. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index. The findings were synthesized to construct a conceptual framework and develop the model, which was subsequently validated by nine experts. The results revealed that: 1) the overall level of current internal supervision practices was low ($\bar{x}$ = 2.48), whereas the expected level was high ($\bar{x}$ = 4.49), and the highest priority need was the dissemination of internal supervision reports; 2) the developed model comprised key components, namely principles, objectives, a six-step supervision process, supporting mechanisms, and success conditions, grounded in the learning ecosystem approach that systematically integrates personnel, resources, technology, and collaborative networks; and 3) the validation results indicated that the model achieved the highest levels of appropriateness ($\bar{x}$ = 4.59), feasibility ($\bar{x}$ = 4.76), and usefulness for enhancing student quality ($\bar{x}$ = 4.79). These findings demonstrate that the model can serve as a systematic guideline for strengthening internal supervision in alignment with the school context.

Keywords: Internal Supervision, Learning Ecosystem, Student Quality Enhancement, Modified Priority Needs Index

บทนำ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อเนื่องหลังสถานการณ์โควิด - 19 การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (สรรพสิทธิ์ ชมพูนุช, 2564) ซึ่งล้วนส่งผลต่อโครงสร้างแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทิศทางการพัฒนาประเทศจึงมุ่งเน้นการเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับโลกศตวรรษที่ 21 สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และปรับตัวต่อความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และระบบสนับสนุนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

แม้ว่าประเทศไทยจะจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาในสัดส่วนที่สูง แต่ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนยังสะท้อนข้อจำกัดเชิงประสิทธิผล โดยผลการประเมิน PISA 2022 ที่เผยแพร่โดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ระบุว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยด้านคณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ และมีแนวโน้มลดลงจากรอบก่อนหน้า สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนปัญหาเชิงระบบของคุณภาพการเรียนรู้ โดยเฉพาะสมรรถนะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทจริง จึงจำเป็นต้องพัฒนากลไก

ภายในสถานศึกษาที่สนับสนุนคุณภาพการสอน การพัฒนาครู และการเชื่อมโยงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2566)

ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิด “ระบบนิเวศการเรียนรู้” (Learning Ecosystem) ได้รับการเสนอเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการออกแบบและเชื่อมโยงองค์ประกอบรอบตัวผู้เรียนอย่างบูรณาการทั้งด้านพื้นที่การเรียนรู้ เวลา บุคลากร เนื้อหา เทคโนโลยี และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สุธน วงค์แดง, 2568) แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีระบบที่มององค์การในลักษณะองค์รวม ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ต้องทำงานสัมพันธ์กันอย่างมีพลวัต (Isenberg, D., 2011) และสอดคล้องกับข้อเสนอของนักวิชาการไทยที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องออกแบบระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการ (กัญญภา สิริเลาหกุล, 2567)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยด้านการนิเทศภายในส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศเชิงเทคนิคหรือเชิงบริหารเป็นสำคัญ โดยยังขาดการบูรณาการกรอบแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้มาใช้เป็นฐานในการออกแบบรูปแบบการนิเทศอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้กลไกการนิเทศยังไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ช่องว่างองค์ความรู้นี้จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบเชิงประจักษ์ (Empirical Model Development) โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น นำไปสู่การยกร่างรูปแบบ การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้องเชิงวิชาการ ตรวจสอบซ้ำได้ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 176 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าวิชาการ จำนวน 188 คน รวมทั้งสิ้น 404 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้รายชื่อบุคลากรจากฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรอบประชากร

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งหน้าที่ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนใกล้เคียงกับประชากรจริง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 149 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าวิชาการ จำนวน 159 คน

กระบวนการคัดกรองกำหนดเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ 1) ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษาที่เก็บข้อมูล 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) ยินยอมให้ข้อมูลในการวิจัย ส่วนเกณฑ์คัดออก ได้แก่ ผู้ที่ลาศึกษาต่อหรือไม่ปฏิบัติงานในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ การสร้างเครื่องมือดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และจัดทำข้อคำถาม จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเบื้องต้น แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านที่ 0.50 ขึ้นไป และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ส่งแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนบันทึกข้อมูล และจัดการข้อมูลโดยการเข้ารหัส ตรวจสอบความถูกต้องซ้ำ และจัดเก็บในแฟ้มข้อมูลที่มีการป้องกันด้วยรหัสผ่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใช้ดัชนี $PNI_{modified}$ คำนวณจากสูตร $PNI_{modified} = (I - D)/D$ โดยที่ I แทนค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ และ D แทนค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง จากนั้นจัดลำดับค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย โดยค่าที่สูงกว่าถือว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบความถูกต้องของการคำนวณซ้ำก่อนสรุปผล

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารหรือการนิเทศไม่น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติตามเกณฑ์ก่อนเชิญเข้าร่วมให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การสร้างเครื่องมือดำเนินการโดยสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากผลการวิจัยระยะที่ 1 และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และจัดทำข้อคำถาม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และกำหนดเกณฑ์ผ่านที่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำเสนอร่างรูปแบบ องค์ประกอบ หลักการ กระบวนการ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ รวมทั้งร่างคู่มือการใช้รูปแบบ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลและข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ และนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการสรุประดับความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ โดยกำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์เดียวกับระยะที่ 2 และต้องมีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สามารถประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบได้อย่างรอบด้าน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามขั้นตอนที่กำหนด มีการบันทึกเสียงและสรุปสาระสำคัญของการอภิปรายอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ก่อนสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการแปลผลระดับความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบตามเกณฑ์ 5 ระดับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ดำเนินการทดลองแบบ pre-post กับผู้เรียนโดยตรง จึงมิได้รายงานผลการทดลองเชิงทดลอง แต่เน้นการพัฒนาและประเมินรูปแบบตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่รายงานจริง

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศภายใน ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน และผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นไปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังที่แสดงรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน (n = 342)

กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			(PNI)
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน	2.47	0.39	น้อย	4.48	0.38	มาก	0.449
2. การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	2.53	0.40	ปานกลาง	4.54	0.39	มากที่สุด	0.443
3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและวางแผนการนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์	2.59	0.38	ปานกลาง	4.58	0.37	มากที่สุด	0.434

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังที่แสดงรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน (ต่อ) (n = 342)

กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			(PNI)
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน	2.52	0.41	ปานกลาง	4.52	0.41	มากที่สุด	0.442
5. การประเมินผลการนิเทศภายใน	2.46	0.43	น้อย	4.46	0.42	มาก	0.448
6. การเผยแพร่รายงานผลการนิเทศภายใน	2.33	0.38	น้อย	4.34	0.37	มาก	0.463
โดยรวม	**2.48**	**0.35**	**น้อย**	**4.49**	**0.35**	**มาก**	**0.448**

จากตารางที่ 1 สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังที่แสดงรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน พบว่า

สภาพที่เป็นจริงที่แสดงรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.48) โดยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและวางแผนการนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 2.59) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 2.53) อยู่ในระดับปานกลาง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 2.52) อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 2.47) อยู่ในระดับน้อย การประเมินผลการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 2.46) อยู่ในระดับน้อย และการเผยแพร่รายงานผลการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 2.33) อยู่ในระดับน้อย

สภาพที่คาดหวังที่แสดงรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กระบวนการของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49) โดยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและวางแผนการนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.54) อยู่ในระดับมากที่สุด การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 4.52) อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาสภาพปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.48) อยู่ในระดับมาก การประเมินผลการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 4.46) อยู่ในระดับมาก และการเผยแพร่รายงานผลการนิเทศภายใน ($\bar{x}$ = 4.34) อยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็น (PNI) มีค่าดัชนี ของความต้องการรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมเท่ากับ 0.448 ($PNI_{modified}$ = 0.448) เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเผยแพร่รายงานผลการนิเทศภายใน ($PNI_{modified}$ = 0.463) รองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ($PNI_{modified}$ = 0.449) การประเมินผลการนิเทศภายใน ($PNI_{modified}$ = 0.448) การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified}$ = 0.443) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน ($PNI_{modified}$ = 0.442) และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและวางแผนการนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ ($PNI_{modified}$ = 0.434)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

กระบวนการสนับสนุนในการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้

กระบวนการสนับสนุนในการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการสนับสนุนนี้จะมาจากภายนอกสถานศึกษา รวมถึงความร่วมมือจากภาครัฐ เครือข่ายพันธมิตรต่าง ๆ และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อทิศทางของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่และระดับชาติได้

1. การจัดการและสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการนิเทศภายใน

กระบวนการ การสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้กระบวนการนิเทศภายในสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ขั้นตอน

1.1 การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณอย่างมีระบบเพื่อให้ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน เช่น การจัดกิจกรรมการอบรม การใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ และการประเมินผล

1.2 การขอรับงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ : สถานศึกษาสามารถขอรับงบประมาณจากภาครัฐหรือจากแหล่งสนับสนุนภายนอก เช่น โครงการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา หรือความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร

1.3 การจัดการงบประมาณ: การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การนิเทศภายในสามารถดำเนินการได้เต็มศักยภาพ

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน รวมทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งในระดับเขต จังหวัด และระดับชาติ

กระบวนการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ขั้นตอน

2.1 การสร้างความร่วมมือภายใน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายร่วมมือในการพัฒนากระบวนการนิเทศ เช่น การประสานงานระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอน และฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.2 การสร้างความร่วมมือภายนอก สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายการศึกษาจากระดับเขต จังหวัด และระดับชาติ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเวทีหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการนิเทศและการเรียนการสอน

กระบวนการ การใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้กระบวนการนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและทันสมัย รวมถึงสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัล

ขั้นตอน

3.1 การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม: เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับกระบวนการนิเทศ เช่น การใช้เครื่องมือการประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet) การใช้สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Moodle, Google Classroom)

3.2 การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ เช่น การใช้เครื่องมือสำหรับการบันทึกวิดีโอ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการใช้สื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 การประเมินการใช้เทคโนโลยี ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน

4. การพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีทักษะในการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการ การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการนิเทศสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขั้นตอน

4.1 การจัดการอบรมและพัฒนา จัดการอบรมหรือเวิร์กช็อปให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการนิเทศภายใน เช่น การอบรมการใช้เครื่องมือการนิเทศ การพัฒนาทักษะการสังเกตการเรียนรู้ หรือการพัฒนาทักษะการให้คำแนะนำ (Coaching)

4.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในองค์กร

4.3 การประเมินผลการพัฒนา ประเมินผลการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาต่าง ๆ ให้เหมาะสมและตอบโจทย์การนิเทศได้

ปัจจัยความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทิศทาง และตัดสินใจเชิงบริหารในทุกระดับ การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร จะช่วยให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกิดพลังในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การดำเนินการนิเทศภายในจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรด้านการเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการติดตามและประเมินผล งบประมาณที่เพียงพอและจัดสรรอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเพิ่มประสิทธิภาพของรูปแบบ

3. ความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งกายภาพและเทคโนโลยี ทรัพยากรที่มีคุณภาพ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญต่อความราบรื่นของกระบวนการนิเทศ ความพร้อมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพของบุคลากร บุคลากรเป็นกลไกหลักของการนิเทศภายใน ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสังเกต วิเคราะห์ สะท้อนผล และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้รูปแบบสามารถดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพ

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภายหลังจากการพัฒนาร่างรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้เข้าสู่ขั้นตอนที่สาม คือ การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินถึงความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

ผลการตรวจสอบในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ร่างรูปแบบการนิเทศนี้ได้รับการยืนยันคุณภาพในระดับมากที่สุด ในทุกมิติ โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วว่า ด้านความถูกต้องของรูปแบบมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมตามหลักการนิเทศและการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.56) เช่นเดียวกับ ด้านความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.56) ซึ่งหมายความว่า องค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ของรูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพจริงและบริบทของโรงเรียนในสังกัดเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ การตรวจสอบยังได้มุ่งเน้นไปที่การประเมินศักยภาพเชิงปฏิบัติ โดยผลปรากฏว่า ร่างรูปแบบนี้มีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.76, S.D. = 0.53) สำคัญที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบได้รับการประเมินในระดับสูงสุดอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.79, S.D. = 0.51) ซึ่งสะท้อนความเชื่อมั่นของผู้เชี่ยวชาญว่า หากนำรูปแบบนี้ไปใช้จริง จะเป็นประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น พัฒนารูปแบบ และตรวจสอบความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามลำดับวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) มีค่าสูง สะท้อนถึงช่องว่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน ผลดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ยังขาดการบูรณาการองค์ประกอบเชิงระบบ ทั้งด้านบุคลากร กระบวนการ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทำให้การนิเทศยังไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดระบบนิเวศของ Isenberg, D. ที่อธิบายว่า ระบบใด ๆ จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อองค์ประกอบภายในมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน หากองค์ประกอบบางส่วนอ่อนแอจะส่งผลต่อผลลัพธ์ของระบบโดยรวม (Isenberg, D., 2011) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา ฤทธิรณ และคณะ ที่พบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษายังมีข้อจำกัดด้านกระบวนการและเทคนิค จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (อัจฉริยา ฤทธิรณ และคณะ, 2563)

ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักการนิเทศภายใน หลักการระบบนิเวศการเรียนรู้ และหลักการมีส่วนร่วม โดยมีกระบวนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ในลักษณะเป็นวงจรเชิงระบบ เชื่อมโยงการวางแผน การดำเนินงาน การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผล และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวมีโครงสร้างชัดเจนและสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้จากระยะการศึกษาสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนารูปแบบอาศัยการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริบทพื้นที่ จึงทำให้รูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาในสังกัด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ภูกันดาน ที่พบว่า รูปแบบการนิเทศที่มีโครงสร้างชัดเจนและเน้นการมีส่วนร่วมสามารถสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (รัศมี ภูกันดาน, 2562)

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมเชิงแนวคิด มีความสอดคล้องขององค์ประกอบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากรูปแบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตามกระบวนการวิจัยพัฒนา ซึ่งเป็นการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิด มิใช่การทดลองใช้จริงในภาคสนาม ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิ ภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร ที่รายงานว่า รูปแบบที่พัฒนาบนฐานแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมได้รับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับสูง (ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร, 2568)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบบผสานวิธี (Mixed Methodology) ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบใน 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_modified ซึ่งคำนวณจากค่า (พึงประสงค์ - ปัจจุบัน)/ปัจจุบัน เพื่อระบุลำดับความสำคัญของปัญหา พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุด คือ การเผยแพร่รายงานผลการนิเทศ ($PNI_{_modified}$= 0.463) ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างรูปแบบโดยเน้นหลักการนิเทศแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เน้นการร่วมมือและใช้เทคโนโลยีใน 6 ขั้นตอนหลัก ซึ่งผลการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าร่างรูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่ารูปแบบมีศักยภาพและมีแนวโน้มที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามวัตถุประสงค์ และระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันโดยกลุ่มผู้ใช้และผู้เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและปฏิทินนิเทศรายปีที่ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรและระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการทำงาน จัดทำเครื่องมือและแบบฟอร์มรายงานมาตรฐาน รวมถึงกำหนดรอบสะท้อนผลหลังนิเทศและระบบเผยแพร่รายงานผลการนิเทศให้เป็นรูปธรรม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และทีม PLC เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เพื่อสร้างเงื่อนไขความสำเร็จด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และควรมีการวิจัยต่อยอดเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจากการใช้รูปแบบนี้จริงในอนาคต ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรนำรูปแบบการนิเทศภายในตามแนวทางระบบนิเวศการเรียนรู้ไปใช้ในลักษณะกลไกเชิงระบบ โดยบูรณาการ 3 หลักการและ 6 ขั้นตอน ให้ทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง เน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การมีส่วนร่วมของครู และการสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ควรกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถลดช่องว่างที่ค้นพบจากการวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทดลองใช้รูปแบบในสถานศึกษาจริงโดยออกแบบการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อตรวจสอบผลกระทบของกลไกรูปแบบต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและผลลัพธ์ด้านสมรรถนะของผู้เรียนในระยะยาว อันจะช่วยยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบในเชิงประจักษ์และเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการของงานวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญภา สิริเลาหกุล. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวการจัดระบบนิเวศกากรเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านแก้งโตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 24(2), 48-67.

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร. (2568). รูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องเพื่อความยั่งยืน ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(5), 3038-3055.

รัศมี ภูกันดาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2566). สรุปข้อมูลเบื้องต้น PISA 2015. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สรรพสิทธิ์ ชมพูนุช. (2564). บริบทของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Journal of Ri Kaensarn Academi, 7(3), 409-424.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุธน วงค์แดง. (2568). ระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 31(3), 1-17.

อัจฉริยา ฤทธิรณ และคณะ. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2), 95-103.

Isenberg, D. (2011). The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Econo mic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship. Retrieved May 12, 2025, from https://shorturl.asia/RU0qz

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

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 232-245

บทความวิจัย

การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า*

THE DEVELOPMENT OF HEALTHCARE-ASSOCIATED INFECTION SURVEILLANCE SYSTEM IN TERTIARY AND HIGHER-LEVEL HOSPITALS

สุรัสวดี เที่ยงวิบูลย์วงศ์, ผาณิต จันทาบัว, ธัญญภัสร์ ไชยสุนทรารัตน์*
Suruchsawadee Thiengwiboonwong, Panit Juntabua, Thanyaphat Chaisunthararat*
โรงพยาบาลราชวิถี กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Rajavithi Hospital, Department of Medical Services, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: thanyaphat.chais@gmail.com
*Tel: 089-927-4921

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล และศึกษาประสิทธิผลของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลราชวิถี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จาก 9 หอผู้ป่วย จำนวน 174 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ครอบคลุมพยาบาลควบคุมการติดเชื้อ พยาบาลควบคุมการติดเชื้อประจำหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่ 2) แบบทดสอบความรู้ 3) แบบประเมินการปฏิบัติตามมาตรการการเฝ้าระวังการติดเชื้อ 4) แบบประเมินคุณภาพข้อมูล และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.97 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเปรียบเทียบ ได้แก่ Paired t-test และ Chi-square test การวิเคราะห์ Relative Risk กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการใช้ระบบ พยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.04$, $p < .001$) กลุ่มพยาบาลควบคุมการติดเชื้อและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเพิ่มขึ้นแต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละการปฏิบัติตามมาตรการ Infection Prevention Bundle เพิ่มขึ้น คุณภาพข้อมูลการเฝ้าระวังอยู่ในระดับดีและรายงานตรงเวลาร้อยละ 100 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.83, S.D. = 0.79) และอัตราการติดเชื้อมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะ VAP ในหอผู้ป่วยวิกฤต (RR = 0.44, 95% CI: 0.05 - 4.28) แสดงให้เห็นว่าระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลและเหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า

คำสำคัญ: ระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อ, การติดเชื้อในโรงพยาบาล, โรงพยาบาลตติยภูมิและสูงกว่า

Abstract

This research employed a Research and Development (R&D) design aimed to develop a hospital infection surveillance system in and to evaluate its effectiveness in Rajavithi Hospital. The sample consisted of 174 professional nurses from nine inpatient units, selected using purposive sampling. Participants included infection control nurses (ICN), infection control ward nurses (ICWN), ward head nurses, and staff nurses. Research instruments comprised: 1) A hospital infection surveillance

*Received February 11, 2026; Revised February 26, 2026; Accepted February 28, 2026

system developed by the researcher; 2) A knowledge test; 3) An assessment of compliance with infection prevention measures; 4) A data quality assessment form; and 5) A satisfaction questionnaire. The instruments were validated by experts, yielding a Content Validity Index (CVI) of 0.97-1.00. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including paired t-test, Chi-square test, and Relative Risk analysis, with the level of statistical significance set at .05. The results showed that after system implementation, staff nurses demonstrated a statistically significant increase in knowledge scores ($t = 7.04$, $p < .001$), whereas infection control nurses and ward head nurses showed increased scores without statistical significance. The percentage of compliance with Infection Prevention Bundles were increased. Data quality was at a good level, with 100% timely reporting. User satisfaction was at a high level (Mean = 3.83, S.D. = 0.79). The incidence of hospital-acquired infections showed a decreasing trend, particularly ventilator-associated pneumonia (VAP) in critical care units (RR = 0.44, 95% CI: 0.05 - 4.28). The findings indicate that the developed infection surveillance system is effective and appropriate for implementation in tertiary and higher-level hospitals.
Keywords: Infection Surveillance System, Hospital-Acquired Infection, Tertiary and Higher-Level Hospitals

บทนำ

การติดเชื้อในโรงพยาบาล (Healthcare-Associated Infections: HAIs) เป็นปัญหาสาธารณสุขระดับโลก ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนามีอุบัติการณ์สูงถึงร้อยละ 7 - 10 ของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล (World Health Organization, 2024) สำหรับประเทศไทย มีผู้ป่วยติดเชื้อในโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 5 - 8 ของผู้ป่วยในทั้งหมด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า ซึ่งให้บริการผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน ใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง และมีการใช้เครื่องมือแพทย์แบบรุกล้ำจำนวนมาก ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดการติดเชื้อสูงกว่าโรงพยาบาลระดับอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (คณะอนุกรรมการด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล, 2566)

โรงพยาบาลราชวิถีเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า จากข้อมูลของการเฝ้าระวังการติดเชื้อในปี พ.ศ. 2562 - 2568 พบว่า อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล โดยรวมมีแนวโน้มลดลง เมื่อพิจารณาเป็นรายชนิดของการติดเชื้อ พบว่า อัตราการติดเชื้อในกระแสเลือดที่สัมพันธ์กับสายสวนหลอดเลือดดำส่วนกลาง (Central Line-Associated Bloodstream Infection; CLABSI) ใกล้เคียงค่ามัธยฐานของการเทียบเคียงและลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ อัตราการติดเชื้อปอดอักเสบจากการใช้เครื่องช่วยหายใจ (Ventilator-Associated Pneumonia ;VAP) และอัตราการติดเชื้อจากการคาสายสวยปัสสาวะ (Catheter-Associated Urinary Tract Infection; CAUTI) ยังเกินค่ามัธยฐานของกลุ่มโรงพยาบาลระดับเดียวกัน และจากรายงานการเยี่ยมสำรวจคุณภาพของโรงพยาบาลราชวิถี พบข้อจำกัดในระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อ ได้แก่ การรายงานข้อมูลล่าช้า ไม่ครบถ้วน การวิเคราะห์เชิงระบาดวิทยาไม่ครอบคลุม ขาดการประเมินประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนข้อจำกัดด้านกำลังคน ส่งผลให้ไม่สามารถระบุระดับความรุนแรงของปัญหาได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การวางแผนและกำหนดมาตรการควบคุมการติดเชื้อที่ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรเมื่อพิจารณาปัญหาโดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด McKinsey 7S มุ่งวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบด้านโครงสร้าง กลยุทธ์การดำเนินงาน ค่านิยมร่วม รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร (Waterman Jr, R. H. et al., 1980) ร่วมกับแนวคิด Donabedian, A. ที่ประเมินคุณภาพบริการผ่านมิติโครงสร้างกระบวนการ และผลลัพธ์ (Donabedian, A., 2005) ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นสะท้อนความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกระบวนการปฏิบัติ ส่งผลให้ระบบเฝ้าระวัง

ไม่สามารถสะท้อนสถานการณ์การติดเชื้อได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่เอื้อต่อการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อที่บูรณาการข้อมูลทางคลินิก ข้อมูลจากห้องปฏิบัติการ และตัวชี้วัดด้านการควบคุมการติดเชื้อเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (IC-RHIS) เพื่อเพิ่มความสามารถในการตรวจจับ วิเคราะห์ และตอบสนองต่อสถานการณ์การติดเชื้อได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครอบคลุม และทันเวลา ผู้วิจัยจึงเลือกประยุกต์ใช้ Donabedian Model ช่วยกำหนดกรอบการประเมินคุณภาพในมิติโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์และใช้แนวคิด McKinsey 7S Framework ในการสนับสนุนการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบองค์กรทั้งด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ ภาวะผู้นำ และค่านิยมร่วม เพื่อพัฒนาระบบเฝ้าระวังที่มีคุณภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนในบริบทโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล ได้แก่ ระดับความรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การปฏิบัติตามมาตรการ Infection Prevention Bundle คุณภาพข้อมูลในระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อ ได้แก่ ความครบถ้วน ความถูกต้อง และความตรงเวลา ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ และอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ VAP, CAUTI และ CLABSI

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อเดิม (เดือน ต.ค. - ธ.ค. 2567) เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยทบทวนรายงานการเยี่ยมสำรวจคุณภาพของโรงพยาบาลราชวิถีร่วมกับเอกสารและรายงานการเฝ้าระวังการติดเชื้อย้อนหลังของหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา ช่องว่าง และข้อจำกัดของระบบเฝ้าระวังที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มาวิเคราะห์เชิงระบบภายใต้กรอบแนวคิด McKinsey 7S

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ (เดือน ม.ค. - ก.ย. 2568) นำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิด McKinsey 7S และ Donabedian Model ประกอบด้วย 1) ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเฝ้าระวังการติดเชื้อ (IC-RHIS) 2) ระบบติดตามการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อผ่าน QR Code และ 3) ระบบการสื่อสารและรายงานผลแบบเรียลไทม์ผ่าน Line Official Account พร้อมทั้งจัดขอบเขต (zoning) หอผู้ป่วย คัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ ICN Zone เพื่อสนับสนุนการกำกับติดตามและการดำเนินงานเชิงระบบ

ระยะที่ 3 การนำระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อไปใช้จริงในพื้นที่ (ระหว่างเดือน พ.ย. 2568 - ม.ค. 2569) หลังได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย ได้นำระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในหน่วยงานนำร่องในหอผู้ป่วยของหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่หน่วยงานศึกษา โดยทดสอบกับพยาบาล นำข้อมูลจากการนำร่องมาปรับปรุงแก้ไขระบบก่อนนำไปใช้จริง จากนั้นนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในหอผู้ป่วย 9 หอ ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก ศัลยกรรมและอายุรกรรม ผู้เข้าร่วมวิจัย ประกอบด้วย ICN zone, ICWN หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน โดยก่อนเริ่มใช้งานจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและแนะนำการใช้ระบบ โดย ICWNร่วมกับพยาบาลประจำหอผู้ป่วยลงบันทึกข้อมูลการเฝ้าระวังการติดเชื้อในระบบ IC-RHIS ICN Zone ร่วมกับ ICWN รายงานผู้ป่วยสงสัยการติดเชื้อผ่านระบบ Line OA โดยมีการบันทึกข้อมูลการเฝ้าระวังการติดเชื้อ รายงานเหตุสงสัยติด

เชื้อ ICN Zone ร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย และติดตามการปฏิบัติตามมาตรการผ่านระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ QR Code และผ่าน Line OA ทั้งนี้ ยังกำกับติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานด้วยการหมุนวงรอบตามแนวทางวงจร PDSA เพื่อทบทวนปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานทุก 2 สัปดาห์ รวมเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ ในสัปดาห์ที่ 8 ประเมินประสิทธิภาพของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการนำระบบไปใช้ การประเมินครอบคลุม 1) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เก็บข้อมูลความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้ระบบด้วยแบบทดสอบความรู้ที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งเก็บข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อผ่านแบบประเมิน Infection Prevention Bundle ซึ่งบันทึกข้อมูลผ่านระบบ QR Code แบบ real-time คุณภาพของข้อมูลในระบบการเฝ้าระวัง และความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ 2) กลุ่มผู้ป่วย เก็บข้อมูลอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล ได้แก่ VAP, CAUTI และ CLABSI

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. พยาบาลวิชาชีพจำนวน 189 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากหอผู้ป่วยที่มีอัตราการติดเชื้อสูงสุด 3 อันดับแรก ของงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก งานการพยาบาลผู้ป่วยในศัลยกรรมและอายุรกรรม รวม 9 หอผู้ป่วย ประกอบด้วย ICN, ICWN หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย

<u>เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria)</u> พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 9 หอผู้ป่วย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย (Staff Nurse) ต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมอย่างต่อเนื่อง 2) ICWN มีประสบการณ์ด้านการเฝ้าระวังการติดเชื้อไม่น้อยกว่า 1 ปี ผ่านการอบรมด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ 3) ICN ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และผ่านการอบรมเฉพาะทางด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ 4) หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมทุกคนต้องแสดงความยินยอมโดยสมัครใจและลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมก่อนเข้าร่วมการศึกษา

<u>เกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria)</u> 1) ICWN ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาพักร้อนระยะยาว หรือไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ต่อเนื่อง 2) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว หรือมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งระหว่างการศึกษา

2. ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในหอผู้ป่วยดังกล่าว โดยการเก็บข้อมูลจากระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อของโรงพยาบาลในลักษณะข้อมูลภาพรวมโดยไม่ระบุตัวตน

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานจากหอผู้ป่วยที่มีอัตราการติดเชื้อสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก งานการพยาบาลผู้ป่วยในศัลยกรรม และอายุรกรรม คัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คัดเข้า ประกอบด้วย ICN, ICWN หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย รวมจำนวน 174 คน

2. กลุ่มผู้ป่วย คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการเปรียบเทียบค่าสัดส่วนของสองกลุ่ม (Rosner, B., 2011) โดยกำหนดให้ผลลัพธ์นั้นเป็นสัดส่วนผู้ป่วยที่เกิดการติดเชื้อที่ได้สัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ (VAP/CAUTI/CLABSI) ต่อจำนวนผู้ป่วยที่มีการใช้อุปกรณ์นั้น ในช่วงก่อนและหลังการใช้ระบบ กำหนดระดับนัยสำคัญสองด้าน α = 0.05 และอำนาจการทดสอบ 80% อ้างอิงค่าสัดส่วนการติดเชื้อฐานเดิมจากฐานข้อมูลเฝ้าระวังของโรงพยาบาลราชวิถี (p_1 = 0.10) และค่าเป้าหมายตาม THIP KPI Dictionary 2025 (p_2 = 0.02) (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2568) ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 138 รายต่อช่วงเวลา และเพิ่มเผื่อข้อมูลสูญหายร้อยละ 10 จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 150 รายก่อนใช้ระบบ และ 150 รายหลังใช้ระบบ รวมประมาณ 300 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย คือ ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาต่อยอดจากระบบเดิมของโรงพยาบาล โดยประกอบด้วย 1) ระบบ IC-RHIS เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้สำหรับบันทึก ติดตาม และวิเคราะห์ข้อมูลการติดเชื้อในโรงพยาบาล เชื่อมโยงข้อมูลด้านคลินิก ห้องปฏิบัติการ และตัวชี้วัดด้านการควบคุมการติดเชื้อ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างข้อมูล รูปแบบการบันทึก ตัวแปรเฝ้าระวัง และระบบรายงานผล โดยนำรายละเอียดในเอกสารแบบฟอร์มเดิมเข้าสู่ระบบ RHIS 2) ระบบ QR Code Infection Prevention Bundle Care เป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อสนับสนุนการบันทึกและติดตามการปฏิบัติตามมาตรการ Infection Prevention Bundle แบบ real-time โดยการสแกน QR Code เพื่อบันทึกการปฏิบัติ ณ จุดดูแลผู้ป่วย ข้อมูลจะถูกส่งเข้าสู่ฐานข้อมูล IC-RHIS โดยอัตโนมัติ 3) LINE OA ใช้เป็นช่องทางสื่อสารและรายงานผู้ป่วยสงสัยติดเชื้อ การแจ้งเตือนล่วงหน้าและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็ว ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบคุณภาพความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความเหมาะสมต่อการใช้งานจริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคติดเชื้อ อาจารย์พยาบาลศาสตร์ และพยาบาลเวชปฏิบัติขั้นสูงสาขาการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ทำการประเมินความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความเหมาะสมขององค์ประกอบระบบกับวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เท่ากับ 1.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ด้านการควบคุมการติดเชื้อ และประวัติการได้รับการอบรมด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ

2.2 แบบทดสอบความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวทางของ WHO, CDC และแนวทางปฏิบัติ VAP bundle, CAUTI bundle และ CLABSI bundle ของโรงพยาบาลเป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ให้คะแนนตอบถูก 1 คะแนน ตอบผิด 0 คะแนน คะแนนรวม 0 - 20 คะแนน แปลผลเป็นร้อยละ ได้แก่ ดี (≥80%) ปานกลาง (60 - 79%) และต่ำ (<60%) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ค่า I-CVI อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่า S-CVI เท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.91

2.3 แบบประเมินการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อ ได้แก่ VAP bundle, CAUTI bundle, CLABSI bundle เป็นแบบประเมินที่ใช้ในโรงพยาบาลแบบระบบเอกสาร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นระบบ QR Code มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ บันทึกผ่านระบบ QR Code เข้าสู่ฐานข้อมูล IC-RHIS แบบ real-time ให้คะแนนแบบสองค่า โดยปฏิบัติครบถ้วน = 1 และไม่ครบถ้วน = 0 คำนวณเป็นร้อยละของการปฏิบัติตามมาตรการและจัดระดับเป็น ดีมาก (≥95%) ดี (85 - 94%) และควรปรับปรุง (<85%) ได้ค่าI-CVI = 1.00 ทุกข้อ; S-CVI = 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.91

2.4 แบบประเมินคุณภาพของข้อมูลในระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในระบบ IC-RHIS ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ความครบถ้วนของข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล และความตรงเวลาของการรายงาน เป็นแบบประเมินสองค่า (ผ่าน/ไม่ผ่าน) โดยให้คะแนนผ่านเกณฑ์ = 1 และไม่ผ่านเกณฑ์ = 0 คำนวณเป็นร้อยละ ได้แก่ ดีมาก (≥90%) ดี (80 - 89%) และควรปรับปรุง (<80 ได้ค่าI-CVI = 1.00 ทุกข้อ; S-CVI = 1.00 และทดสอบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน 2 รายด้วยสถิติ Cohen's kappa ได้ค่า kappa เท่ากับ 0.71

2.5 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมด้านความสะดวกในการใช้งาน ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความรวดเร็วของระบบ และความพึงพอใจโดยรวม และแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด (1.00 - 1.49) น้อย (1.50 - 2.49) ปานกลาง (2.50 - 3.49) มาก (3.50 - 4.49) และมากที่สุด (4.50 - 5.00) ได้ค่า I-CVI = 1.00 ทุกข้อ; S-CVI = 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.98

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลย้อนหลัง เก็บรวบรวมข้อมูลอัตราการติดเชื้อ ในช่วงเดือนสิงหาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2568 ได้แก่ VAP, CAUTI, CLABSI ผู้วิจัยได้รับอนุญาตในการเข้าถึงรายงานการเฝ้าระวังของหน่วยควบคุมการติดเชื้อ และเวชระเบียนที่เกี่ยวข้องหลังผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน โดยสืบค้นข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลเดิมของโรงพยาบาลและแบบบันทึกการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่เป็นระบบเอกสาร ซึ่งใช้อยู่ก่อนการพัฒนาระบบใหม่เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับเปรียบเทียบก่อนและหลังการนำระบบเฝ้าระวังที่พัฒนาขึ้นมาใช้ ข้อมูลทั้งหมดถูกจัดเก็บในลักษณะข้อมูลสรุป โดยไม่ระบุตัวตนของผู้ป่วย

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลไปข้างหน้า ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ ภายหลังการพัฒนาและติดตั้งระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อที่ปรับปรุงใหม่เสร็จสมบูรณ์ โดยกำหนดให้เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 เป็นช่วงเริ่มต้นการนำระบบไปใช้จริง (system implementation) และดำเนินการใช้งานต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของโรงพยาบาลราชวิถี เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 เอกสารเลขที่ 208/2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา บทบาทหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความรู้และการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อ ของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ โดยใช้สถิติเปรียบเทียบแบบจับคู่ (Paired t-test) และวิเคราะห์คะแนนการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อซึ่งคำนวณเป็นร้อยละ

3. คุณภาพของข้อมูลในระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อด้านความครบถ้วนของข้อมูล ความถูกต้องและความตรงเวลาของการรายงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

4. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

5. อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล ได้แก่ VAP, CAUTI และ CLABSI และเปรียบเทียบอัตราการติดเชื้อก่อนและหลังการใช้ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ โดยใช้สถิติ Poisson regression โดยกำหนดจำนวนวันใช้อุปกรณ์

ผลการวิจัย

1. ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า ที่พัฒนาขึ้น ถูกออกแบบให้เป็นระบบเฝ้าระวังเชิงรุกแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความต่อเนื่องของการเฝ้าระวังการติดเชื้อที่สัมพันธ์กับการดูแลรักษาในโรงพยาบาล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) โครงสร้างทีม

ควบคุมการติดเชื้อ 2) กระบวนการเฝ้าระวังเชิงรุก3) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูลเฝ้าระวัง และ 4) กลไกการสื่อสารเชิงรุกเพื่อการแจ้งเตือนและให้ข้อมูลย้อนกลับ

มิติด้านโครงสร้าง ได้ปรับรูปแบบให้เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงหลายระดับ ได้แก่ ICN, ICN Zone, ICWN และหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอย่างเป็นทางการเพื่อสนับสนุนการสื่อสารสองทาง และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องในทุกหน่วยงาน เกิดความเชื่อมโยงจากระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติและย้อนกลับได้อย่างเป็นระบบ

มิติด้านระบบสารสนเทศ พัฒนาระบบ IC–RHIS เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับบันทึก ติดตาม และสรุปข้อมูลเฝ้าระวัง โดยเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญด้านคลินิก ข้อมูลการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ (device use และ device-days) และข้อมูลจากห้องปฏิบัติการ รวมถึงสนับสนุนการทบทวนยืนยันการติดเชื้อตามนิยามมาตรฐาน ทำให้ระบบสามารถคำนวณและรายงานอัตราการติดเชื้อที่สัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ IC–RHIS ถูกออกแบบเพื่อเอื้อต่อการวิเคราะห์เชิงแนวโน้มและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อกำกับติดตามในระดับหน่วยงานและระดับโรงพยาบาล

มิติด้านคุณภาพการปฏิบัติ บูรณาการนวัตกรรม QR Code Bundle Care สำหรับบันทึกการปฏิบัติตามมาตรการ Infection Prevention Bundle แบบรายเวร สามารถติดตามอัตราการปฏิบัติตาม bundle ได้แบบใกล้เคียงเวลาจริงแสดงถึงคุณภาพของกระบวนการดูแลในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การสื่อสารเชิงรุกผ่าน Line OA เป็นช่องทางการเตือนล่วงหน้าและส่งข้อมูลย้อนกลับ สำหรับการแจ้งเหตุสงสัยติดเชื้ออย่างรวดเร็วและการเผยแพร่แนวปฏิบัติผ่าน rich menu เพื่อลดความล่าช้าในการสื่อสารระหว่างทีมควบคุมการติดเชื้อและหน่วยงานปฏิบัติการ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการติดตามและตอบสนองอย่างทันท่วงที

มิติด้านกระบวนการ เป็นวงจรเฝ้าระวังเชิงรุกเริ่มจากหน่วยงานบันทึกข้อมูลการใช้เครื่องมือและข้อมูลเฝ้าระวังใน IC–RHIS ควบคู่กับการบันทึกการปฏิบัติตาม bundle ผ่าน QR Code แบบรายเวร เมื่อเกิดเหตุสงสัยติดเชื้อหรือพบข้อมูลผิดปกติ จะมีการแจ้งผ่าน Line OA จากนั้นทีม ICN/ICN Zone ร่วมกับ ICWN จะทบทวนและยืนยันข้อมูลตามนิยามมาตรฐาน พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่หน่วยงานเพื่อปรับกระบวนการดูแลในพื้นที่ปฏิบัติ

2. ประสิทธิผลของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล

2.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 174 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน รองลงมาเป็นเพศชาย 13 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 91.4 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทร้อยละ 8.6 เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการร้อยละ 62.07 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการร้อยละ 20.11 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 17.82 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลาง สำหรับบทบาทหลักในการทำงานของ ICWN , ICN และหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลผู้เฝ้าระวังการติดเชื้อภายในหอผู้ป่วยมามากกว่า 5 ปี โดยที่ ICWN จำนวน 29 คน ผ่านการอบรมการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระยะสั้น 3 - 5 วัน และ ICN จำนวน 12 คน โดยผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการป้องกันและการเฝ้าระวังการติดเชื้อ

2.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย มีคะแนนความรู้เฉลี่ยหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.04$, $p < .001$) ขณะที่ ICWN, ICN และหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนความรู้เฉลี่ยหลังการใช้ระบบสูงขึ้น แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ดังตารางที่ 1

2.3 การเปรียบเทียบร้อยละการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อของบุคลากรทางการพยาบาลก่อนและหลังการใช้ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ พบว่า ร้อยละการปฏิบัติตาม Infection Prevention Bundle หลังการใช้ระบบในทุกกลุ่มงานการพยาบาลและทุกประเภท Bundle เพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 2

2.4 คุณภาพของข้อมูลในระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล

2.4.1 ผลการประเมินคุณภาพของข้อมูลในระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลซึ่งบูรณาการระบบ Early Alert ร่วมกับระบบ IC-RHIS พบว่า ระบบมีคุณภาพของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ดี ครอบคลุมทั้ง 3 มิติหลัก ได้แก่ ความครบถ้วนของข้อมูล ความถูกต้องของการวินิจฉัย และความตรงเวลาของการรายงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อของพยาบาลวิชาชีพ (n = 174)

กลุ่มพยาบาล	n	ก่อนใช้ระบบ Mean ± S.D.	หลังใช้ระบบ Mean ± S.D.	t	p-value
Staff Nurse	124	16.36 ± 2.32	18.21 ± 1.69	7.04	< .001
ICWN	29	17.72 ± 2.15	18.10 ± 1.54	0.83	.415
ICN	12	14.64 ± 1.57	14.73 ± 3.04	0.10	.923
Ward Head Nurse	9	16.70 ± 1.34	17.80 ± 1.48	1.94	.084

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบร้อยละการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อก่อนและหลังการใช้ระบบ

กลุ่มงานการพยาบาล	Bundle	ก่อนใช้ระบบ(%)	หลังใช้ระบบ (%)
งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	VAP	95.50	99.17
	CAUTI	93.79	95.64
	CLABSI	78.22	82.78
งานการพยาบาลผู้ป่วยในอายุรกรรม	VAP	92.93	95.71
	CAUTI	93.00	94.98
	CLABSI	81.44	83.99
งานการพยาบาลผู้ป่วยในศัลยกรรม	VAP	99.39	100.00
	CAUTI	98.61	99.88
	CLABSI	98.79	100.00

จากผู้ป่วยที่อยู่ในระบบการเฝ้าระวัง พบว่า ผู้ป่วย 32 รายมีการรายงานผ่านการแจ้งเตือนล่วงหน้าซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอาการทางคลินิกที่บ่งชี้ต่อการติดเชื้อ และได้รับการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ IC-RHIS เพื่อการเฝ้าระวังเชิงรุก ผลการประเมินคุณภาพข้อมูล พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีความครบถ้วนอยู่ในเกณฑ์ครบถ้วนมากและความถูกต้องของการรายงานการวินิจฉัยอยู่ในเกณฑ์ผ่าน ขณะเดียวกันระบบยังสนับสนุนการรายงานและการวินิจฉัยเบื้องต้นได้อย่างทันท่วงที เมื่อพิจารณามิติด้าน ความตรงเวลาของการรายงานข้อมูล พบว่า เหตุการณ์ร้อยละ 100ได้รับการรายงานเข้าสู่ระบบภายในระยะเวลา 48 ชั่วโมง ค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.53 ชั่วโมง โดยมีช่วงระหว่างควอไทล์ (IQR) เท่ากับ 0.57 - 13.47 ชั่วโมง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 คุณภาพของข้อมูลการเฝ้าระวังการติดเชื้อในระบบ IC-RHIS (Early Alert cases, n = 32)

มิติคุณภาพข้อมูล	คะแนนเต็ม	Mean ± SD	Median (IQR)	ระดับคุณภาพ
ความครบถ้วนของข้อมูล	17	14.56 ± 2.71	16 (15–16)	ข้อมูลครบถ้วนมาก
ความถูกต้องของการวินิจฉัย	5	4.28 ± 1.02	5 (4–5)	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 4 ความตรงเวลาของการรายงานข้อมูลการติดเชื้อในระบบ IC-RHIS (Early Alert cases, n = 32)

ระยะเวลาการรายงานข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	Median (IQR)
รายงานภายใน ≤ 48 ชั่วโมง	32	100	3.43 (0.57 - 13.47)

2.4.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิและสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 คะแนน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า (n = 174)

ด้านการประเมิน	Mean ± SD	ระดับความพึงพอใจ
ความชัดเจนและความเข้าใจของระบบ	3.84 ± 0.75	มาก
ความสะดวกและความรวดเร็วในการใช้งาน	3.80 ± 0.79	มาก
ประโยชน์ของระบบต่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ	3.80 ± 0.82	มาก
ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.89 ± 0.76	มาก
ความพึงพอใจโดยรวมต่อระบบ	3.83 ± 0.83	มาก
คะแนนรวม	**3.83 ± 0.79**	**มาก**

2.4.3 อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหลัก ผลการเปรียบเทียบพบว่า อัตราการติดเชื้อมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะ VAP ในงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก และ CAUTI ในงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม อย่างไรก็ตาม ช่วงความเชื่อมั่นของ Relative Risk ยังครอบคลุมค่า 1 สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านจำนวนเหตุการณ์ที่พบ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลก่อนและหลังการใช้ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อ (n = 300, $n_1 = n_2 = 150$)

งานการพยาบาล	ประเภทการติดเชื้อ	อัตราการติดเชื้อแสดงเป็นจำนวนครั้งต่อ 1,000 device-days		RR	95% CI
		ก่อนใช้ระบบ	หลังใช้ระบบ		
งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	VAP	5.95	2.62	0.44	0.05 - 4.28
	CAUTI	-	-	-	-
	CLABSI	-	-	-	-
งานการพยาบาลผู้ป่วยในอายุรกรรม	VAP	1.61	1.5	0.93	0.06 - 14.8
	CAUTI	4.45	2.21	0.50	0.12 - 2.05
	CLABSI	-	-	-	-
งานการพยาบาลผู้ป่วยในศัลยกรรม	VAP	2.27	-		
	CAUTI	2.89	2.33	1.35	0.36 - 5.03
	CLABSI	-	-	-	-

อภิปรายผล

1. ระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่า ที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบเฝ้าระวังเชิงรุกแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ โครงสร้างทีมควบคุมการติดเชื้อ กระบวนการเฝ้าระวังเชิงรุก ระบบสารสนเทศและการแจ้งเตือนล่วงหน้าและการส่งข้อมูลย้อนกลับ ทำงานเชื่อมโยงกันเป็นวงจรการเฝ้าระวังเชิงรุก

มิติด้านโครงสร้าง การปรับรูปแบบทีมควบคุมการติดเชื้อให้เป็นเครือข่ายหลายระดับ ได้แก่ ICN, ICN Zone, ICWN และหัวหน้าหอผู้ป่วย พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Donabedian, A. ที่ว่าโครงสร้างที่เหมาะสมเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของ กระบวนการ (Donabedian, A., 2005) และสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการกำกับดูแล การประสานงานทีม และการจัดตั้งโปรแกรม IPC ตามแนวทางสากลของ WHO ที่เน้นการพัฒนาโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนสนับสนุนการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลทั้งระดับองค์กร (World Health Organization, 2016); (Muhammad, R. et al. , 2024) ในส่วนของ McKinsey 7S เป็นการปรับองค์ประกอบด้านโครงสร้างและบุคลากร โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับ ช่วยลดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรับผิดชอบเชิงปฏิบัติการ ส่งผลให้กระบวนการเฝ้าระวังและการใช้ข้อมูลมีความเป็นระบบมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Ameen, B. B. et al. ที่ประเมินการดำเนินงาน IPC ตามกรอบ WHO IPCAF และพบว่าปัญหาหลักของสถานพยาบาลอยู่ที่การขาดโครงสร้าง IPC ที่ชัดเจน การไม่มีทีมเฉพาะด้าน และการขาดระบบเฝ้าระวังที่เป็นระบบ แม้ว่าจะมีอุปกรณ์เพียงพอ แต่หากขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่และการกำกับติดตามที่ชัดเจน ระบบ IPC จะคงอยู่ในระดับพื้นฐานหรือไม่เพียงพอ (Ameen, B. B. et al. , 2024) นอกจากนี้ ยังพบการศึกษาของเพชรดา พัฒทอง และ นิรมล อู่เจริญ รายงานว่าการกำหนดโครงสร้างและบทบาทของ ICWN และ ICN อย่างชัดเจน มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบ ความครบถ้วนของข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้เพื่อควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (เพชรดา พัฒทอง และนิรมล อู่เจริญ, 2561)

มิติด้านกระบวนการ เป็นการพัฒนาระบบ IC–RHIS ให้เป็นฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านคลินิก การใช้เครื่องมือและข้อมูลห้องปฏิบัติการ เป็นการเปลี่ยนผ่านจากระบบรายงานเอกสารไปสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มความถูกต้องเชิงระบาดวิทยาสามารถเปรียบเทียบแนวโน้มได้อย่างมีมาตรฐาน ลดความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูล ความซ้ำซ้อน และเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเชิงคุณภาพในระดับองค์กร ดังการศึกษาของสุดถนอม กมลเลิศ และคณะที่รายงานว่าระบบสารสนเทศด้านการเฝ้าระวังการติดเชื้อช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการรายงานและยกระดับประสิทธิภาพการจัดการข้อมูล (สุดถนอม กมลเลิศ และคณะ, 2566)

การบูรณาการ Line OA เพื่อทำหน้าที่แจ้งเตือนล่วงหน้าและให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการสื่อสารแบบสองทาง เป็นองค์ประกอบที่เปลี่ยนระบบการเฝ้าระวังเชิงรับไปสู่เชิงรุก โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยเสี่ยงสูง สอดคล้องกับกระบวนการตรวจสอบและการสะท้อนกลับที่ระบุว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและทันเวลาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมของบุคลากรทางการแพทย์ และยังสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านระบบงานและวัฒนธรรมองค์กรในกรอบ McKinsey 7S เนื่องจากการแจ้งเตือนและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างวัฒนธรรมการเฝ้าระวังเชิงรุกและการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ QR Code ในการบันทึกการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อแบบรายเวร เป็นนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกระบวนการดูแลกับข้อมูลเฝ้าระวัง ทำให้ติดตามการปฏิบัติการป้องกันได้แบบใกล้เคียงเวลาจริง สร้างความรับผิดชอบและตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการติดเชื้อ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

2. ประสิทธิผลของระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล

ความรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ พบว่า กลุ่ม ICWN, ICN และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนความรู้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้จากลักษณะพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ และได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าระบบการเฝ้าระวังที่พัฒนาขึ้นไม่ได้มุ่งเพิ่มความรู้พื้นฐานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยตรง แต่ทำหน้าที่เสริมสร้างความเป็นระบบในการติดตาม วิเคราะห์ และสะท้อนผลข้อมูลแบบ real-time ช่วยสนับสนุน

การตัดสินใจและการกำกับคุณภาพ ขณะที่กลุ่มพยาบาลประจำหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีคะแนนความรู้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนและมีโอกาสเรียนรู้จากการใช้ระบบในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่าบทบาทของระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในฐานะการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามระดับบทบาทของบุคลากร โดยมีผลเชิงปริมาณชัดเจนในกลุ่มผู้ปฏิบัติ และมีผลเชิงโครงสร้างและการบริหารคุณภาพในกลุ่มผู้กำกับดูแล สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบคุณภาพแบบบูรณาการในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อ พบว่า การปฏิบัติตามมาตรการ VAP, CAUTI และ CLABSI bundle เพิ่มขึ้นทั้งในภาพรวมและรายประเภท โดยเฉพาะงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จากการบันทึกผ่าน QR Code ทำให้การปฏิบัติถูกทำให้มองเห็นได้และติดตามได้แบบใกล้เคียงเวลาจริง การมีข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทันทีช่วยเสริมพฤติกรรมและความตระหนักรู้ นอกจากนี้การแจ้งเตือนล่วงหน้าและการส่งข้อมูลย้อนกลับยังเชื่อมโยงการปฏิบัติตามมาตรการกับเหตุการณ์สงสัยติดเชื้อ ทำให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนและสม่ำเสมอสามารถปรับปรุงการปฏิบัติทางคลินิกได้ โดยเฉพาะเมื่อการสะท้อนกลับเกิดขึ้นใกล้เคียงเวลาจริง ทั้งนี้ยังสอดคล้องการพัฒนาระบบติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบในหอผู้ป่วยวิกฤตสามารถเพิ่มระดับความรู้ของบุคลากร ส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง และสัมพันธ์กับการลดอัตราการติดเชื้อในหน่วยงาน (ชฎารัตน์ ภูโอบ, 2563)

ด้านคุณภาพข้อมูลในระบบเฝ้าระวัง พบว่า มีความครบถ้วนของข้อมูลในระดับสูง ความถูกต้องของการวินิจฉัยเป็นไปตามเกณฑ์ และความตรงเวลาของการรายงานข้อมูลภายใน 48 ชั่วโมงคิดเป็นร้อยละ 100 โดยเฉพาะกรณีที่มีการแจ้งผ่านระบบการแจ้งเตือนล่วงหน้า แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการการแจ้งเตือนล่วงหน้าเข้ากับระบบ IC–RHIS มีความสำคัญในการลดความล่าช้าในการตรวจจับเหตุการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพในการยืนยันข้อมูล สนับสนุนกรอบแนวคิดของ CDC ภายใต้ระบบ NHSN ที่กำหนดให้ความครบถ้วน ความถูกต้องของการวินิจฉัย และความตรงเวลา เป็นองค์ประกอบหลักของระบบเฝ้าระวัง (Shehab, N. et al. , 2024); (Centers for Disease Control and Prevention, 2025) นอกจากนี้ World Health Organization ยังรายงานว่า การใช้ระบบเฝ้าระวังแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรายงานข้อมูลแบบเป็นโครงสร้างมีศักยภาพในการเพิ่มความถูกต้อง ความไวในการตรวจจับเหตุการณ์ ลดความล่าช้าในการรายงานเมื่อเทียบกับระบบแบบเดิม (World Health Organization, 2022) ดังการศึกษาของ Streefkerk, H. et al. ที่เปรียบเทียบ electronically assisted surveillance กับการเฝ้าระวังแบบเดิม พบว่า ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีค่าความไวสูงและช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการเฝ้าระวังได้ (Streefkerk, H. et al., 2020)

ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานอยู่ในระดับมาก แสดงว่าระบบได้รับการยอมรับในเชิงปฏิบัติ และไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่เกินความจำเป็น อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของความยั่งยืนของระบบสารสนเทศสุขภาพ หากระบบมีความซับซ้อนหรือเพิ่มภาระงานโดยไม่สร้างคุณค่า บุคลากรมักลดระดับการใช้งานเมื่อพ้นช่วงเริ่มต้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การใช้ Line OA และ QR Code ที่เข้าถึงง่าย ช่วยเพิ่ม usability และ integration กับการทำงานประจำวัน

ด้านอัตราการติดเชื้อที่สัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ พบแนวโน้มการลดลงของอัตราการติดเชื้อได้แก่ VAP, CAUTI และ CLABSI ในบางหน่วยงาน โดยเฉพาะงานการพยาบาลผู้ป่วยหนักซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ แนวโน้มดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่กับการเพิ่มขึ้นของอัตราการปฏิบัติตามมาตรการ การพัฒนาคุณภาพข้อมูลในระบบเฝ้าระวัง และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด Donabedian, A. สามารถอธิบายความเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบ การปรับโครงสร้างทีมควบคุมการติดเชื้อและการพัฒนาระบบสารสนเทศ เอื้อให้เกิดกระบวนการเฝ้าระวังเชิงรุก การติดตามการปฏิบัติตามมาตรการ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สัมพันธ์กับแนวโน้มการลดลงของอัตราการติดเชื้อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพแบบเชื่อมโยงหลายระดับมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง (Donabedian, A., 2005)

ผลการศึกษาสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งในระดับสากลและระดับประเทศที่รายงานว่าระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อที่มีโครงสร้างชัดเจน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพข้อมูล การเพิ่มการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อ การลดอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล และยังเน้นว่าการเฝ้าระวังเชิงรุกและระบบสารสนเทศแบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยเพิ่มความไวในการตรวจจับเหตุการณ์ ลดความล่าช้าในการรายงาน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงป้องกันในระดับหน่วยงาน (Streefkerk, H. et al., 2020); (World Health Organization, 2022) ขณะที่ในประเทศไทย ได้แก่ การศึกษาของเพชรดา พัฒทอง และนิรมล อู่เจริญ การศึกษาของวัลลภา ช่างเจรจาและการศึกษาของสุดถนอม กมลเลิศ และคณะ ผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมควบคุมการติดเชื้ออย่างชัดเจนร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อและแนวโน้มการลดลงของอัตราการติดเชื้อ (เพชรดา พัฒทอง และนิรมล อู่เจริญ, 2561); (วัลลภา ช่างเจรจา, 2562); (สุดถนอม กมลเลิศ และคณะ, 2566) ทั้งนี้ การศึกษาโครงการ SENIC ของ Haley, R. W. et al. นับเป็นหลักฐานเชิงประวัติศาสตร์ที่วางรากฐานแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Haley, R. W. et al., 1980)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงตามกรอบแนวคิด Donabedian, A การพัฒนาระบบการแจ้งเตือนล่วงหน้าร่วมกับ IC-RHIS ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศและการสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิก มิติกระบวนการ โดยโครงสร้างดังกล่าวทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อและการบันทึกข้อมูลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และตรงเวลา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสอดคล้องกับแนวโน้มการลดลงของอัตราการติดเชื้อ ภายใต้แนวคิด McKinsey 7S การพัฒนาครั้งนี้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร โดยในมิติระบบงาน มีการออกแบบการแจ้งเตือนและระบบบันทึกข้อมูลที่เชื่อมโยงการเฝ้าระวังกับการตัดสินใจทางคลินิกอย่างเป็นระบบ ทักษะของบุคลากร ได้รับการเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุมการติดเชื้อ ขณะที่มิติบุคลากร สะท้อนการมีส่วนร่วมของพยาบาลในระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อนการใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย องค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างและกระบวนการที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพของระบบได้อย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษา ควรส่งเสริมความต่อเนื่องการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งข้อมูลย้อนกลับที่เป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อคงความสอดคล้องระหว่างข้อมูลการเฝ้าระวังกับการตัดสินใจเชิงคลินิก และเชิงบริหารในระดับองค์กร ควรบูรณาการระบบเฝ้าระวังเข้ากับนโยบายและโครงสร้างการกำกับดูแล เพื่อเสริมความเข้มแข็งในองค์ประกอบของระบบงาน และกลยุทธ์การดำเนินงานสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสอดคล้องของทักษะ วัฒนธรรมความปลอดภัยในระยะยาว สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรออกแบบการศึกษาที่สามารถควบคุมปัจจัยรบกวนและติดตามผลในระยะยาวเพื่อประเมินความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปรับโครงสร้างระบบสารสนเทศกับผลลัพธ์ด้านการติดเชื้อและประสิทธิภาพเชิงต้นทุนขององค์กรอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะอนุกรรมการด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล. (2566). รายงานประจำปีคณะอนุกรรมการด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล ปีงบประมาณ 2566. เรียกใช้เมื่อ 4 กรกฎาคม 2568 จาก https://online.fliphtml5.com/bcbgj/oyon/#p=4

ชฎารัตน์ ภูโอบ. (2563). ผลของการส่งเสริมการปฏิบัติในการป้องกันปอดอักเสบต่อความรู้และการปฏิบัติของพยาบาลและอุบัติการณ์การเกิดปอดอักเสบจากการใช้เครื่องช่วยหายใจ. วารสารโรงพยาบาลนครพนม, 7(2), 28-39.

เพชรดา พัฒทอง และนิรมล อู่เจริญ. (2561). การศึกษาการพัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลด้วยวิธีการพัฒนาคุณภาพโดยความร่วมมือของโรงพยาบาล จังหวัดระนอง. วารสารวิชาการแพทย์ เขต 11, 32(2), 1053-1064.

วัลลภา ช่างเจรจา. (2562). การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล โรงพยาบาลบึงกาฬ พ.ศ. 2562. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 3(6), 10-20. https://shorturl.asia/la1rw

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2568). บัญชีตัวชี้วัดเปรียบเทียบระบบสารสนเทศเปรียบเทียบวัดระดับคุณภาพโรงพยาบาล (Thailand Hospital Indicator Program: THIP Benchmark KPI). เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/Agf36

สุดถนอม กมลเลิศ และคณะ. (2566). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการเฝ้าระวังและป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลศรีนครินทร์. วารสารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(4), 313-327.

Ameen, B. B. et al. (2024). Evaluation of the Implementation of WHO Infection Prevention and Control Core Components Among Health Care Facilities. Kurdistan Journal of Applied Research, 9(1), 14-23. https://doi.org/10.24017/science.2024.1.2

Centers for Disease Control and Prevention. (2025). About HAIs. Retrieved July 12, 2025, from https://shorturl.asia/ZeDkg

Donabedian, A. (2005). Evaluating the quality of medical care. The Milbank Quarterly, 83(4), 691-729.

Haley, R. W. et al. (1980). Study on the efficacy of nosocomial infection control (SENIC Project): Summary of study design. American Journal of Epidemiology, 111(5), 472-485. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112928

Muhammad, R. et al. (2024). Evaluate the Implementation of WHO Infection Prevention and Control Core Components Among Health Care Facilities. Kurdistan Journal of Applied Research, 9, 14-23. https://doi.org/10.24017/science.2024.1.2

Rosner, B. (2011). Fundamentals of biostatistics. (8th ed.). Boston, Massachusetts: Cengage Learning.

Shehab, N. et al. (2024). The National Healthcare Safety Network's digital quality measures: CDC's automated measures for surveillance of patient safety. Journal of the American Medical Informatics Association, 31(5), 1199-1205. https://doi.org/10.1093/jamia/ocae064

Streefkerk, H. et al. (2020). Electronically assisted surveillance systems of healthcare-associated infections: A systematic review. Eurosurveillance, 25(2), 1-16. https://doi.org/10.2807/1560-7917.ES.2020.25.2.1900321

Waterman Jr, R. H. et al. (1980). Structure is not organization. Business horizons, 23(3), 14-26. https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0

World Health Organization. (2016). WHO guidelines on core components of infection prevention and control programmes at the national and acute health care facility level. Retrieved July 20, 2025, from https://www.who.int/publications/i/item/9789241549929

_____. (2022). Global report on infection prevention and control. Retrieved July 20, 2025, from https://www.who.int/publications/i/item/9789240051164

_____. (2024). Global report on infection prevention and control 2024. Retrieved July 20, 2025, from https://www.who.int/publications/i/item/9789240103986

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 246-256

บทความวิจัย

ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช*

NECESSARY NEEDS FOR DEVELOPING THE ROLE OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PROMOTING PARTICIPATORY TOURISM BASED ON CULTURAL HERITAGE IN PHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

ชนิกานต์ ใสยเกื้อ*, สาวิมล รอดเจริญ, อุมาพร กาญจนคลอด, ธารินี จริยาปยุกต์เลิศ, จุมพล หนิมพานิช
Chanikarn Saikuea*, Sawimon Rodjaroen, Umaporn Kanjanaklod, Tharinee Jariyapayuklert, Jumpol Nimpanich
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: chanikan_sai@nstru.ac.th
*Tel: 086-593-1052

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากประชาชนและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและหาค่า $PNI_{modified}$ เพื่อใช้จัดลำดับความสำคัญของบทบาทที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน ทั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเติมเต็มผลการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ แม่นยำและมองเห็นภาพรวมที่ครอบคลุม โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับเก็บข้อมูลจากผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปเป็นแนวคิดรวบยอด ผลจากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมมีค่า PNI = 0.32 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากต้องเร่งพัฒนาบทบาทดังกล่าว หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตลาดท่องเที่ยวมีค่า PNI = 0.44 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ (PNI = 0.41) ด้านบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (PNI = 0.31) ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (PNI = 0.28) ส่วนด้านการให้บริหารแหล่งท่องเที่ยวอยู่ (PNI = 0.18) ในลำดับความจำเป็นน้อยที่สุด สำหรับเหตุผลที่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทน้อยเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ดังนั้น ข้อเสนอแนะจาการวิจัย คือ ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในระดับจังหวัดหรือส่วนกลางเพื่อประสานงบประมาณและสร้างเครือข่ายกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การท่องเที่ยวบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม, การมีส่วนร่วม

*Received January 19, 2026; Revised February 15, 2026; Accepted February 27, 2026

Abstract

This research article aims to examine the needs for developing the roles of local administrative organizations in promoting participatory tourism based on cultural wisdom heritage in Phipun District, Nakhon Si Thammarat Province. The study employed a mixed-methods research design. In the quantitative phase, questionnaires were used as the data collection instrument to gather information from local residents. Data were analyzed using descriptive statistics and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified) to prioritize the urgency of the roles requiring development. The qualitative phase was conducted to complement the findings, ensuring completeness, accuracy, and a comprehensive overview. Structured interviews were used to collect data from executives in both public and private sectors related to tourism. Content analysis was then applied to synthesize conceptual conclusions. The research findings revealed that the overall priority need had a PNI value of 0.32, indicating a high level of necessity requiring urgent role development. When considering each aspect individually, tourism marketing showed the highest priority need (PNI = 0.44), ranking first. This was followed by exploration and creation of new tourist attractions (PNI = 0.41), tourism attraction management (PNI = 0.31), and tourism planning and development (PNI = 0.28). The provision of tourism services had the lowest level of priority need (PNI = 0.18). The reason local administrative organizations play a limited role is due to budget constraints. Therefore, the research recommends that local administrative organizations should build networks with external agencies at the provincial and central levels to coordinate budget support, as well as collaborate with educational institutions to transfer systematic knowledge on tourism management.
Keywords: The Role of Local Administrative Organizations, Cultural Heritage Tourism, Participation

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์การการท่องเที่ยวโลกได้พยากรณ์ว่าในปี พ.ศ. 2563 น่าจะมีนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศเป็นจำนวนถึง 1,600 ล้านคน จากการประมาณการอัตราการเติบโตของการท่องเที่ยวในประเทศกำลังพัฒนา คาดว่ามีอัตรา เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 4 ต่อปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศอุตสาหกรรมมีอัตราเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 2.5 ต่อปี ทั้งนี้ นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวระยะไกลในสัดส่วนเพิ่มขึ้น คือ ประมาณร้อยละ 24 ซึ่งนักท่องเที่ยวจะให้ความสำคัญและสนใจแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม ชุมชน รวมทั้งการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพเพิ่มมากขึ้น การดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวจึงต้องเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ให้ ความสนใจในกิจกรรมการท่องเที่ยวเฉพาะด้านมากขึ้น (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552) สำหรับอำเภอพิปูนมีภูมิทัศน์สวยงามล้อมรอบด้วยเทือกเขาหลวงและอ่างเก็บน้ำ 2 แห่ง ซึ่งมีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่โดดเด่น ได้แก่ โครงการอุตสาหกรรมโรงงานเซรามิค สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ อ่างเก็บน้ำคลองดินแดง อ่างเก็บคลองน้ำกะทูน พระพุทธสิหิงค์คีรีศรีธาตุ รวมถึงการจัดกิจกรรมประจำปีที่เป็นเอกลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรม คือ งานแห่ผ้าเดือนห้า ซึ่งในพื้นที่อื่น ๆ จะนิยมแห่ในเดือนสาม (ภฤศสร ฤทธิมนตรี และคณะ, 2560) ส่วนทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ วัดยางค้อม ซึ่งเป็นสถานที่เคยประพาสของพระบาทสมเด็จกระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 วัดทุ่งนาใหม่ วัดโบราณาราม ทะเลหมอกเขาพรุทัง น้ำตกเหนือฟ้า ลำคลองและแม่น้ำตาปีที่ได้รับการกล่าวขานว่า เป็นแหล่งน้ำสะอาดที่สุดในประเทศไทย เป็นต้น ทำให้มีนักท่องเที่ยวจำนวนหนึ่งจากต่างอำเภอและจากจังหวัดใกล้เคียงเดินทางมาท่องเที่ยว

แบบเช้าไปเย็นกลับ แต่มีบ้างที่มาท่องเที่ยวแบบพักค้างคืน เนื่องจากยังไม่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ไม่มีการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวระดับเครือข่าย ไม่มีหน่วยงานความร่วมมือระหว่างพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ในอำเภอพิปูน และไม่มีหน่วยงานความร่วมมือระหว่างอำเภอใกล้เคียง รวมถึงบุคลากรด้านการท่องเที่ยวยังไม่มีความพร้อมต่อการรองรับการท่องเที่ยวอีกด้วย (ภฤศสร ฤทธิมนตรี และคณะ, 2560)

นอกจากนี้ อำเภอพิปูน เคยผ่านพ้นเหตุการณ์ครั้งสำคัญที่เกิดน้ำท่วมใหญ่ในปี พ.ศ. 2531 ที่ก่อให้เกิดความเสียหายของชุมชนและส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต แต่คนในชุมชนก็มีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและหน่วยงานจากภาครัฐ ภาคชุมชน ภาคเอกชน และส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้เข้ามา ช่วยเหลือทำให้ชุมชนสามารถขับเคลื่อนไปสู่สภาวะปกติ ซึ่งปัจจุบันอำเภอพิปูนเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีสภาพแวดล้อมที่ สวยงามและมีบรรยากาศดี โดยมีพื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณ 2 ใน 3 เป็นภูเขาสูงสลับ ซับซ้อน ส่วนพื้นที่ที่เหลือเป็นที่ราบระหว่างหุบเขา มีภูเขาล้อมรอบลักษณะเป็นรูปกระทะ โดยมีภูเขาที่สำคัญ คือ ภูเขาบรรทัด ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ ตำบลยางค้อม ตำบลพิปูน และตำบลเขาพระ ส่วนเขาปลายกะทูนและกะเปียดอยู่ในพื้นที่ตำบลกะทูนและตำบลเขาพระ ซึ่งพื้นที่ของอำเภอพิปูนมีสายน้ำธรรมชาติที่สำคัญ 4 สาย คือ คลองตาปี (คลองใหญ่) คลองระแนะ คลองดิน แดง และคลองกะทูน ซึ่งไหลไปรวมกันเป็นแม่น้ำตาปี (ชัยสิทธิ์ จงจิตร, 2567) นอกจากนี้ พื้นที่ของอำเภอพิปูนยังมีเส้นทางเดินป่าที่สามารถเชื่อมกับอำเภอนบพิตำ และอำเภอท่าศาลา ผ่านทางหลวง 4189 ที่สำคัญมีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ทั้งคอมมิวนิสต์และเหตุการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่ พ.ศ. 2531 ตลอดจนการเสด็จที่วัดยางค้อมของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 อย่างไรก็ตามภาพลักษณ์ที่คนข้างนอกที่มีต่อพื้นที่อำเภอพิปูน คือ เมืองร้อยโค้ง เป็นพื้นที่สีแดงที่ชาวบ้านหรือคนในพื้นที่พิปูนยังไม่เปิดใจมากนัก ทำให้คนพิปูนมักจะน้อยเนื้อต่ำใจต่อภาพลักษณ์ที่คนภายนอกมองเข้ามา แต่สิ่งเหล่านี้มีผลต่อภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยวของอำเภอพิปูนและทำให้พิปูนเป็นแค่เมืองผ่านเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ชุมชนจึงต้องการที่จะนำเสนอภาพลักษณ์ของวิถีชีวิตของคนพิปูน สภาพความสวยงามตามธรรมชาติของพื้นที่พิปูน เช่น ภูเขา น้ำตก บ่อน้ำร้อน รวมถึงอ่างเก็บน้ำ หากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ก็จะเป็นช่องทางสร้างรายได้เสริมให้กับชุมชนและอาจจะพัฒนาเป็นรายได้หลักในอนาคตหากมีระบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ดี (ปรีชานนท์ สรรพจิตต์, 2567)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการผลักดันให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญา ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น โดยมองว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยสำคัญและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ แม้ว่าแต่เดิมนั้นภารกิจหลักด้านการจัดการและการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ได้ระบุชัดในกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ แต่หลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ปี 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการแก้ไขกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ชัดเจนขึ้น (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542) อีกทั้ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552) สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

อย่างไรก็ดี ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำเพื่อบริการสาธารณะมีมากมายหลายด้านทั้งด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา การจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม การบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม และอาชีพ ตามความต้องการของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ (แว่นฟ้า พูลสวัสดิ์, 2567) ด้วยเหตุนี้จึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยงอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญา เนื่องจากหน่วยงานหลักที่เป็นกลไกหลักสำคัญในการดึงทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้ให้กับชุมชน อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยกระดับบริการ และจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ซึ่งช่วยสร้างงาน สร้างอาชีพ และส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของชุมชน รวมถึงหาแนวทางจัดการการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และการบริหารจัดการที่คุ้มค่าเพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตที่สมดุลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจและทบทวนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียด ดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่อำเภอพิปูน จำนวน 28,893 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยและคณะเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้งนี้ ก่อนลงพื้นที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากร จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) เพื่อพิจารณาว่าข้อคำถามหรือตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item-total Correlation) ข้อคำถามที่ใช้ได้ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.4602 - 0.8083 นอกจากนี้ ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคด้วยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.773 - 0.906 มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปจึงถือว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของบทบาท และสภาพที่ความคาดหวังของบทบาท ส่วนความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) PNI modified = (I - D)/D โดยจัดลำดับความ สำคัญของค่าดัชนีจัดเรียงตามลำดับสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; PNI modified) และในกรณีที่ค่า PNI modified เท่ากันจะพิจารณาจากค่า PNI ประกอบ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

ค่า PNI modified = (I - D)/D

เมื่อ I = สิ่งที่คาดหวัง และ D = สิ่งที่มีในปัจจุบัน

ค่า PNI = (I - D) x I

เมื่อ I = สิ่งที่คาดหวัง และ D = สิ่งที่มีในปัจจุบัน

ผู้วิจัยหาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริง (I) กับสภาพที่ควรจะเป็น (D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม โดยเกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล (Borg, W. R. & Gall, M. D., 1989)

ค่า PNI 0.00 - 0.10 หมายถึง น้อยมากแทบไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนา

ค่า PNI 0.11 - 0.20 หมายถึง น้อยควรปรับปรุงเล็กน้อย

ค่า PNI 0.21 - 0.30 หมายถึง ปานกลางมีความจำเป็นพอสมควร

ค่า PNI 0.31 - 0.40 หมายถึง มากควรเร่งพัฒนา

ค่า PNI > 0.40 หมายถึง มากที่สุดต้องให้ความสำคัญสูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย กระบวนการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็นของบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลพิปูน เทศบาลตำบลเขาพระ เทศบาลตำบลควนกลาง เทศบาลตำบลกระทูน องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมและองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องการการท่องเที่ยว และตัวแทนภาคประประชาชนในพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (IOC > 0.5) และนำไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 2 ท่าน เพื่อปรับปรุงคำถามให้ชัดเจนก่อนการเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informant) โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า และก่อนที่จะดำเนินการสัมภาษณ์จะมีการสร้างความคุ้นเคยกันก่อน (Rapport) จากนั้นก็ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกรายละเอียด (Field Note) เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 - 3 ชั่วโมง ต่อครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากการจดบันทึกและจากการบันทึกเสียง มาจัดระเบียบข้อมูล จำแนก จัดกลุ่มตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาและสร้างข้อสรุปและตีความอย่างละเอียด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สภาพปัจจุบันของบทบาทโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.70) และสภาพที่คาดหวังของบทบาทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02) ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท่องถิ่นในอันดับที่ 1 คือ การพัฒนาบทบาทด้านการตลาดท่องเที่ยว ($PNI_{modified}$ = 0.44)

ทั้งนี้ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น โดยการแปลผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ใช้เกณฑ์การแปลผลข้อมูล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก และ 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด และการแปลผลค่าดัชนีจัดเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจาก มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการตลาดท่องเที่ยว	2.30	1.012	น้อย	4.16	0.787	มาก	0.44	1
2. ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่	2.33	1.009	น้อย	3.96	1.060	มาก	0.41	2
3. ด้านการให้บริการแหล่งท่องเที่ยว	3.28	1.015	ปานกลาง	4.02	0.979	มาก	0.18	5
4. ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	2.75	0.927	ปานกลาง	4.00	0.995	มาก	0.31	3
5. ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	2.86	0.946	ปานกลาง	3.95	1.025	มาก	0.28	4
รวม	**2.70**	**0.985**	**ปานกลาง**	**4.02**	**0.969**	**มาก**	**0.32**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.70) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการแหล่งท่องเที่ยวมีบทบาทมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.28) รองลงมาด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 2.86) ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 2.75) ด้านด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{x}$ = 2.33) และสภาพปัจจุบันที่มีบทบาทน้อยที่สุด คือ ด้านการตลาดท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 2.75) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังของบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตลาดท่องเที่ยวมีระดับความคาดหวังมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.16) รองลงมาด้านการให้บริการ

แหล่งท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 4.02) ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 4.00) ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{x}$ = 3.96) และสภาพที่คาดหวังน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{x}$ = 3.95) ตามลำดับ

ส่วนผลการวิเคราะห์ PNI $_{modified}$ เพื่อการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในอำเภอพิปูน พบว่า โดยภาพรวม ค่า PNI = 0.32 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากต้องเร่งพัฒนาบทบาทดังกล่าว หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตลาดท่องเที่ยว (PNI = 0.44) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ (PNI = 0.41) ด้านบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (PNI = 0.31) ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (PNI = 0.28) ส่วนด้านการให้บริหารแหล่งท่องเที่ยวอยู่ (PNI = 0.18) ในลำดับความจำเป็นน้อยที่สุดตามลำดับ

สำหรับผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) พบว่า บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมโดยภาพรวมมีบทบาทด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยตรงน้อยมากเพราะองค์กรปกครองส่วนท่องถิ่นจะเน้นการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะ น้ำเสีย การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สาธารณสุข การศึกษา และการรักษาความปลอดภัยในชุมชน

อย่างไรก็ตามบทบาทภารกิจดังกล่าวถือว่าเป็นการสนับสนุนการท่องเที่ยวทางอ้อม เช่น ถ้ามีพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาถนน ไฟฟ้าน้ำ ประปาให้กับประชาชนในพื้นที่ แต่กลับเป็นผลพลอยได้ให้กับ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพิปูนให้ความสะดวกสบาย หรือกรณีที่ทางเทศบาลหรือหรือองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ ส่งผลทำให้พื้นที่อำเภอพิปูนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความสะอาด สิ่งเหล่านี้ก็ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเช่นกัน รวมถึงการเน้นรักษาความปลอดภัยในชุมชนซึ่งเกิดประโยชน์โดยตรงกับนักท่องเที่ยวด้วย

หากพิจารณาถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านส่งเสริมท่องเที่ยวโดยตรง พบว่า ได้ดำเนินการด้านการตลาดท่องเที่ยว โดยดำเนินการร่วมกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยเฉพาะส่วนของการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว เช่น บัญชีแหล่งท่องเที่ยว รายชื่อ ประเภท ขนาด ที่ตั้ง จุดเด่นและการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวเบื้องต้น นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยว เช่น การเชิญชวนจูงใจนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยว โดยผ่านสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์ สื่อสังคมออนไลน์ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นชุมชน

สำหรับบทบาทด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่นั้น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะไม่ได้ดำเนินการใด ๆ เนื่องจากติดขัดเรื่องงบประมาณที่มีอย่างจำกัด เช่นเดียวกับบทบาทด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว เช่น การติดกล้องวงจรปิดในแหล่งท่องเที่ยว การตั้งจุดตรวจและหน่วยรับแจ้งเหตุในแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงบทบาทด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวก็ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากขาดองค์ความรู้

อย่างไรก็ตามผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ยังพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนรับรู้ตรงกันว่า พื้นที่อำเภอพิปูนมีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่โดดเด่นมากทั้งสภาพภูเขา น้ำตก อ่างเก็บน้ำ แหล่งมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้นำทรัพยากรเหล่านำมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยว หรือบางหน่วยงานอาจจะมีการดำเนินการไปบ้างแล้วแต่ไม่มีความต่อเนื่องและไม่เกิดความยั่งยืน

ดังนั้น ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการแสดงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว พบว่า ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาด้านงบประมาณ แต่ที่สำคัญมาจากประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้ตระหนักและให้คุณค่าเกี่ยวกับการหารายได้จากการท่องเที่ยวมากนัก ด้วยวิถีชีวิตที่อยู่ท่วมกลางการทำเกษตรกรรม ทำสวนปาล์มน้ำมัน ทำสวนยางพารา และที่สำคัญยิ่งคือการทำสวนทุเรียนซึ่งมีราคาที่ดีและมีรายได้สูงทำให้ประชาชนมุ่งเน้นอาชีพเกษตรกรรมที่มีความคุ้นชินและมีความชำนาญเพราะประกอบอาชีพสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ส่วนงานด้านการท่องเที่ยวถือเป็นงานใหม่อาชีพใหม่ของคนที่นี่ซึ่งยังขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ ประกอบกับด้วยอัตลักษณ์หรือวิถีชีวิตของคนในพื้นที่นี้ที่ชอบทำการเกษตรในลักษณะต่างคนต่างทำงานของตนเองจึงไม่คุ้นกับงานด้านการท่องเที่ยวที่หัวใจสำคัญคือเน้นการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจและกลับมาท่องเที่ยวอีกอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการตลาดท่องเที่ยว รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ด้านบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และด้านบริหารแหล่งท่องเที่ยวตามลำดับ สำหรับเหตุผลที่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทน้อย เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกานต์ พิชิตนภากุล ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการการท่องเที่ยวของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เนื่องมาจากกฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองไม่มีอำนาจในการจัดการเท่าที่ควร นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและภายในท้องถิ่น เช่น การสร้างถนนไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในเขตป่าไม้หรืออุทยานแห่งชาติจะมีขั้นตอนและระเบียบมาก เป็นต้น (ณิชกานต์ พิชิตนภากุล, 2562)

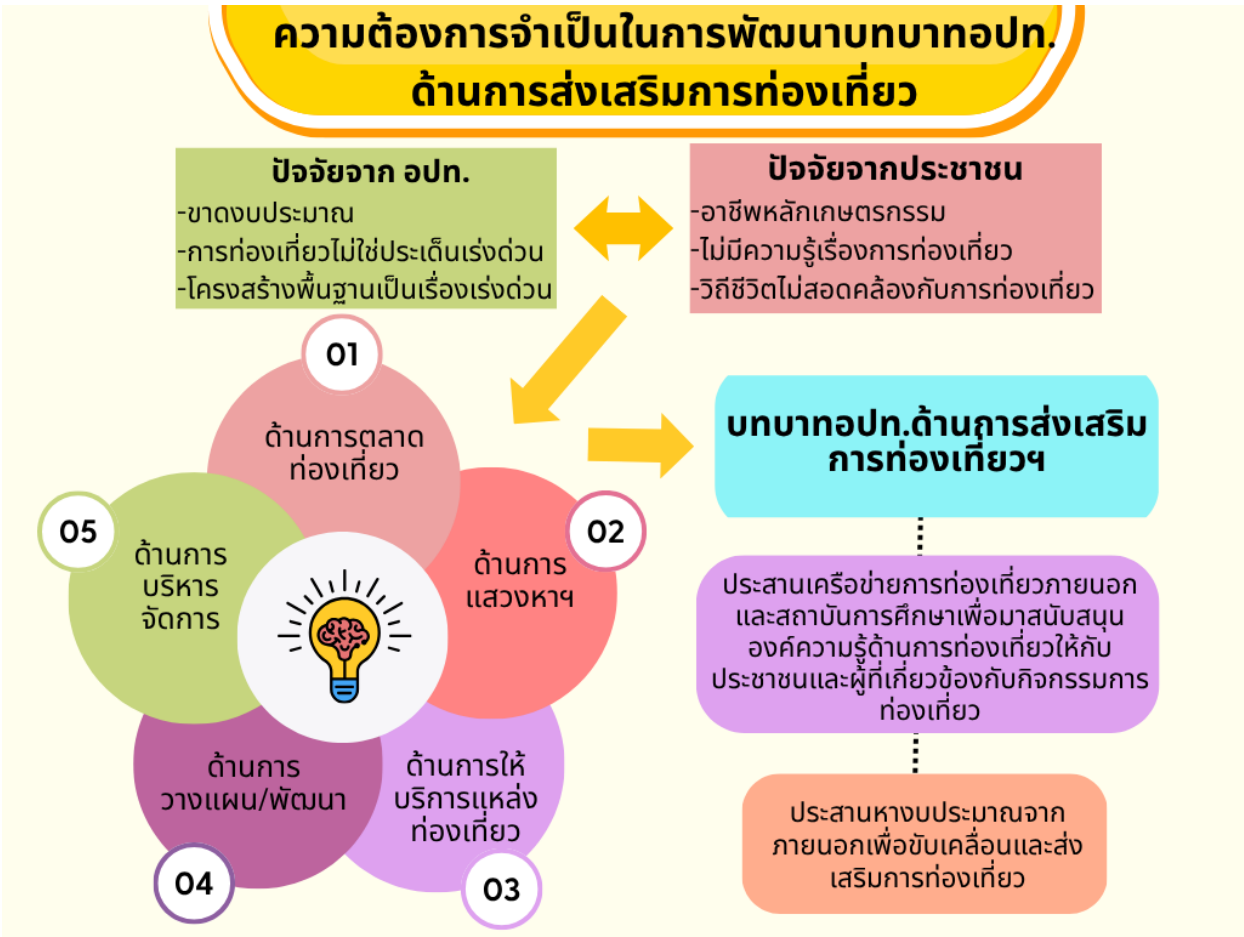
นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนารถ ดวงอุดม ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า สถานะของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาทพัฒนาขึ้นมาในระดับหนึ่ง การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนงบประมาณ (วรนารถ ดวงอุดม, 2557) เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพิปูนที่มีปัญหาด้านงบประมาณเช่นเดียวกัน ส่วนผลงานของ โชติ บดีรัฐ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในขตพื้นที่ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถือว่ามีความสอดคล้องกันแม้ว่าจะเน้นเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ก็ตาม (โชติ บดีรัฐ, 2563)

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล วีระวงศ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: เทศบาลนครนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า เทศบาลนครนครสวรรค์มีบทบาทในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เนื่องจากเทศบาลนครนครสวรรค์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายจึงความความพร้อมในการแสดงบทบาทด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพิปูนซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีงบประมาณในการพัฒนาจำกัด และตั้งอยู่ในเขตชนบทห่างไกล (นพดล วีระวงศ์, 2564)

ส่วนผลการวิเคราะห์ PNI modified เพื่อการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วม ในอำเภอพิปูน พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการตลาดท่องเที่ยว สอดล้องกับงานวิจัยของ พระมหาจำนงค์ สิริวณฺโณ และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันมีหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ บทบาทในการพัฒนาการท่องเที่ยวก็เช่นกันถือเป็นบทบาทหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดึงความได้เปรียบของทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ในท้องถิ่นหรือในชุมชนมาพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เป็นแหล่งสร้างรายได้ของประชาชนในท้องถิ่นได้ เช่นเดียวกับความคิดเห็นของประชาชนในอำเภอพิปูนที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงบทบาทด้านการตลาดท่องเที่ยวโดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้เป็นอันดับแรก (พระมหาจำนงค์ สิริวณฺโณ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ ได้พบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยสามารถสรุปโมเดลได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความจำเป็นในการพัฒนาบทบาทอปท. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วม มาจากปัจจัยภายในหน่วยงานที่เน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลักส่วนการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่มีงบประมาณสนับสนุนส่วนปัจจัยภายนอกมาจากประประชาชนขาดความรู้และวิถีชีวิตไม่สอดคล้องกับการท่องเที่ยว ด้วยเหตุนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาบทบาทด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยการประสานกับเครือข่ายภายนอกเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และงบประมาณด้านการท่องเที่ยว ทั้งนี้ เน้นพัฒนาบทบาทด้านส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยวเป็นลำดับแรก

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมบนฐานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ในอำเภอพิปูน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากต้องเร่งพัฒนาบทบาทดังกล่าว หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตลาดท่องเที่ยว เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ด้านบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ด้านการวางแผนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่วนด้านการให้บริการแหล่งท่องเที่ยวอยู่ ในลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดตามลำดับ สำหรับเหตุผลที่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทน้อยเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด จึงนำไปใช้พัฒนาในประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น การพัฒนาถนนเพื่อการสัญจรและขนส่งสินค้าเกษตร ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชน เพื่อกำหนดทิศทางและวางแผนท่องเที่ยวร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำข้อมูลจากการวิจัยนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยเพิ่มโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวไว้ในแผนดังกล่าว 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งสภาการท่องเที่ยวภาคประชาชนระดับท้องถิ่นโดยให้มีตัวแทนจากกลุ่มโฮมสเตย์ ร้านอาหาร มัคคุเทศก์ท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน มาร่วมวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน และ 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดหาเงินทุนและทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล

กิตติกรรมประกาศ

กิตติกรรมประกาศคณะผู้วิจัย ขอขอบคุณ การสนับสนุนทุนวิจัยพื้นฐาน (Fundamental Fund) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพิปูน ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ขอบคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้บรรลุผลตามเป้าหมายทุกประการ

เอกสารอ้างอิง

ชัยสิทธิ์ จงจิตร. (11 ธ.ค. 2567). สภาพทั่วไปและบริบทเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอำเภอพิปูน. (ชนิกานต์ ใสยเกื้อ, ผู้สัมภาษณ์)

โชติ บดีรัฐ. (2563). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตพื้นที่ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก. วารสารกระแสวัฒนธรรม, 21(39), 3-16.

ณิชกานต์ พิชิตนภากุล. (2562). สมรรถนะการจัดการการท่องเที่ยวของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก. ใน ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่าง ยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

นพดล วีระวงศ์. (2564). บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: เทศบาลนครนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. ใน สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการจัดการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีชานนท์ สรรพจิตต์. (11 ธ.ค. 2567). สภาพทั่วไปและบริบทเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอำเภอพิปูน. (ชนิกานต์ ใสยเกื้อ, ผู้สัมภาษณ์)

พระมหาจำนงค์ สิริวณฺโณ. (2564). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน. วารสารมหาจุฬาคชสาร, 11(1), 1-12.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 97 หน้า 48-66 (วันที่ 14 ธันวาคม 2542).

ภฤศสร ฤทธิมนตรี และคณะ. (2560). โครงข่ายการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลเขาพระ อำเภอพิปูน. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 10(1), 11-19.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 32-46 (วันที่ 6 เมษายน 2560).

วรนารถ ดวงอุดม. (2557). ความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 1(1), 31-48.

แว่นฟ้า พูลสวัสดิ์. (15 ธ.ค. 2567). สภาพทั่วไปและบริบทเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอำเภอพิปูน. (ชนิกานต์ ใสยเกื้อ, ผู้สัมภาษณ์)

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Borg, W. R. & Gall, M. D. (1989). Educational research. (5th ed.). White, Plains, New York: Longman.

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 257-268

บทความวิจัย

รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยัน*

A MODEL FOR ENHANCING TEACHERS' CAPACITY IN STUDENT CARE AND SUPPORT: AN EXPLORATORY AND CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

ปราโมทย์ กล้าหาญ*, สามารถ สว่างแจ้ง, ชัยวิชิต เชียรชนะ
Pramote Klahan*, Samart Swangjang, Chaiwichit Chianchana
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Faculty of Technical Education, King Mongkut's University North Bangkok, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: pramote.ab@gmail.com
*Tel: 081-945-0570

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู และ 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพดังกล่าว โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบสองขั้นตอน การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 314 คน โดยใช้แบบประเมินศักยภาพเป็นเครื่องมือวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก รวม 33 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนติดตาม และประเมินสภาพปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิด 3) การดูแลและให้คำปรึกษาโดยเข้าใจพฤติกรรมและบริบทชีวิตของผู้เรียน และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองและมองเห็นเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพฯ เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .612 - .930 และค่า R^2 อยู่ระหว่าง .375 - .865 ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสัมพันธ์และอำนาจการอธิบายที่เหมาะสม ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี แม้บางค่า RMSEA มีแนวโน้มค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับดัชนีอื่นแล้ว โมเดลโดยรวมยังมีความเหมาะสม ดั้งนั้น รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติการป้องกัน การดูแลเชิงจิตวิทยา และการส่งเสริมเส้นทางอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพครู, ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ครูอาชีวศึกษา

*Received February 6, 2026; Revised February 25, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This study aimed to: 1) Examine the components of teachers' competency in student support and assistance, and 2) Develop a model to enhance such competency through a two-step factor analysis procedure. The research was conducted in two phases. Phase 1 employed Exploratory Factor Analysis (EFA) with a sample of 286 teachers, using a questionnaire as the data collection instrument. Phase 2 applied Confirmatory Factor Analysis (CFA) with a sample of 314 teachers, utilizing a competency assessment form to validate the proposed structure. The findings revealed that teachers' competency in student support and assistance under the Office of the Vocational Education Commission comprises four main components with a total of 33 indicators: 1) Systematic planning, monitoring, and assessment of students' problems; 2) Close and attentive care and support for students; 3) Counseling and guidance based on an understanding of students' behaviors and life contexts; and 4) Inspiring students to recognize their self-worth and develop clear career pathways. The results of model development indicated that all four components were consistent with the empirical data. Factor loadings ranged from .612 to .930, and the squared multiple correlations (R^2) ranged from .375 to .865, reflecting appropriate levels of association and explanatory power. Most goodness-of-fit indices met acceptable criteria. Although some RMSEA values were relatively high, consideration of multiple fit indices suggested that the overall model remained appropriate. In conclusion, the developed model demonstrated structural validity and can serve as a systematic framework for enhancing teachers' competency in student support and assistance. It comprehensively integrates preventive measures, psychological support, and career development promotion, thereby contributing to effective and sustainable student development in vocational education contexts.

Keywords: Capacity-Building Model, Student Care and Support System, Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA), Vocational Teachers

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความสามารถตามความถนัดของตน ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงต้องทำหน้าที่อบรม บ่มเพาะ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี และดูแลผู้เรียนด้วยความใส่ใจ เมตตา และความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในปีงบประมาณ 2568 - 2569 เพื่อยกระดับสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบเส้นทางการเรียนรู้และเส้นทางอาชีพของผู้เรียน อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง "การศึกษาเท่าเทียม" และขับเคลื่อนนโยบายลดปัญหาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา (Zero Dropout) อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม

แม้นโยบายระดับชาติดังกล่าวจะกำหนดทิศทางไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทอาชีวศึกษา ซึ่งผู้เรียนจำนวนหนึ่งเผชิญความเสี่ยงจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ครอบครัว พฤติกรรมเสี่ยง และแรงกดดันทางสังคม ส่งผลต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษา ครูจึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้จัดการเรียนรู้ หากแต่ต้องเป็นผู้ดูแล ชี้แนะ และสร้างแรงบันดาลใจทางอาชีพควบคู่กันไป อย่างไรก็ดี การพัฒนาสมรรถนะครูที่ผ่านมามักมุ่งเน้นด้านการจัดการเรียนรู้หรือเทคโนโลยีเป็นหลัก ขณะที่มิติด้าน “ศักยภาพการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ” ยังขาดกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างที่ชัดเจน และขาดนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ช่องว่างทางวิชาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีการศึกษาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนหรือบทบาทครูที่ปรึกษาในหลายมิติ แต่ยังขาดงานวิจัยที่บูรณาการองค์ประกอบศักยภาพของครูในลักษณะองค์รวม พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์ที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงนโยบาย เช่น การลดอัตราการออกกลางคัน หรือการเพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษา งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนา “กรอบแนวคิดการเสริมสร้างศักยภาพครูด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน” ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่สามารถตรวจสอบได้เชิงสถิติ เพื่อให้เกิดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาครู ติดตาม ประเมินผล สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย Zero Dropout ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียน เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สารเสพติด ครอบครัว และความเครียด ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงไม่เพียงเน้นการสนับสนุน แต่รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด นอกจากนี้ ครูต้องใช้ทักษะการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในการช่วยผู้เรียนทำความเข้าใจปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม แต่ในบริบทจริง ครูบางส่วนยังละเลยการดูแลผู้เรียน ส่งผลให้เกิดปัญหาการออกกลางคัน เช่น การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร หรืออุบัติเหตุ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

ทั้งนี้ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จะกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ ความเสมอภาค และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งเน้นบทบาทครูในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ ครูบางส่วนขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจหรือแบบอย่างที่ดีได้เต็มศักยภาพ ขณะเดียวกัน การยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางใหม่ยังดำเนินการได้ไม่ทั่วถึงในบริบทอาชีวศึกษา ปัญหายิ่งซับซ้อนจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ ครอบครัว ความเครียด และสารเสพติด ทำให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งมีความเสี่ยงสูงและต้องการการดูแลใกล้ชิด แม้ครูที่ปรึกษาจะเป็นกลไกหลักในการช่วยเหลือ แต่ยังขาดทักษะการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาอย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาการออกกลางคัน อาทิ การตั้งครรภ์ก่อนวัย ปัญหาสุขภาพ และอุบัติเหตุ สะท้อนช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันจะเป็นแนวทางพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ลดการออกกลางคันตามนโยบาย Zero Dropout และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัยคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และ จังหวัดตราด โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู โดยการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นในการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 1 คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และ จังหวัดตราด ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 286 คน (Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T., 2012) และ MacCallum, R. C. et al. ที่ได้เสนอแนะว่า ให้ใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ต่ำกว่า 200 ถึง 250 คนเพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้น (MacCallum, R. C. et al., 1999)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และ จังหวัดตราด ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 314 คน (Comrey, A. L. & Lee, H. B., 1992)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็นในการศึกษาองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเลือกจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ เป็นแบบประเมินศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในขั้นตอนที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขั้นตอนการเก็บข้อมูลสอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน โดยใช้ระบบออนไลน์เป็นช่องทางหลัก เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นในการศึกษาองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผ่านระบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล ทั้งในขั้นการสำรวจองค์ประกอบและการยืนยันโครงสร้าง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Hair, J. F. et al., 2010); (อาคม นาคน้อย และคณะ, 2568)

สถิติที่ใช้และการนำเสนอข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ จำนวน 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เพื่อสำรวจองค์ประกอบ (EFA) และระยะที่ 2 เพื่อยืนยันองค์ประกอบ (CFA) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออก จำนวน 286 คน (ระยะที่ 1) และ 314 คน (ระยะที่ 2) ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Axis Factoring (PAF) เนื่องจากมุ่งวิเคราะห์โครงสร้างแฝง และหมุนแกนแบบตั้งฉาก Varimax เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความชัดเจนและตีความง่าย กำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ไม่น้อยกว่า .50 และตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์หรือมี cross-loading สูงกว่า .30 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลพบว่า ค่า KMO มากกว่า .80 และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม AMOS โดยใช้วิธีประมาณค่า Maximum Likelihood (ML) ประเมินความสอดคล้องของโมเดลด้วยดัชนี χ^2/df, CFI, TLI, SRMR, RMSEA รวมถึง GFI และ AGFI โดยยึดเกณฑ์ $\chi^2/df < 3.00$, CFI และ TLI $\geq .90$, SRMR $\leq .08$ และ RMSEA $\leq .08$ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีค่าดัชนีอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำรูปแบบองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในระยะที่ 1 มาสร้างแบบประเมินศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ โดยค่า KMO เท่ากับ .953 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ การหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax ช่วยให้โครงสร้างองค์ประกอบมีความชัดเจน สามารถจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ได้อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการอธิบายศักยภาพครูด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการจัดตัวบ่งชี้เข้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบ 1		องค์ประกอบ 2		องค์ประกอบ 3		องค์ประกอบ 4	
ตัวบ่งชี้	b	ตัวบ่งชี้	b	ตัวบ่งชี้	b	ตัวบ่งชี้	b
X38	0.806	X46	0.751	X1	0.692	X10	0.716
X37	0.767	X47	0.726	X6	0.662	X11	0.631
X29	0.741	X42	0.698	X3	0.652	X9	0.550

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการจัดตัวบ่งชี้เข้าองค์ประกอบ (ต่อ)

องค์ประกอบ 1		องค์ประกอบ 2		องค์ประกอบ 3		องค์ประกอบ 4
X39	0.699	X45	0.677	X12	0.641	
X33	0.677	X48	0.669	X13	0.576	
X36	0.661	X41	0.609	X26	0.576	
X17	0.643	X40	0.605	X7	0.510	
X30	0.633	X44	0.594			
X35	0.604	X31	0.516			
X32	0.601					
X34	0.544					
X24	0.542					
X16	0.530					
X18	0.528					
ค่าไอเกน 24.364		**ค่าไอเกน 2.437**		**ค่าไอเกน 1.987**		**ค่าไอเกน 1.342**

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวบ่งชี้ จำนวน 50 ตัว ที่นำมาวิเคราะห์ สามารถจัดกลุ่มเป็น 4 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 33 ตัว ได้ร้อยละ 51.420 และสามารถจัดตัวบ่งชี้เข้าสู่องค์ประกอบได้ครบถ้วน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบและจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ใหม่ โดยพิจารณาจากลักษณะร่วมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ และเรียงลำดับตามโครงสร้างที่ได้จากการวิเคราะห์ ได้แก่ โครงสร้างศักยภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ รวม 33 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .510 - .806 แสดงถึงความเหมาะสมและความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผน ติดตาม และประเมินสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบ (PME) มี 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ (CSS) มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการดูแลและให้คำปรึกษาด้วยความเข้าใจพฤติกรรมผู้เรียน (CPC) มี 7 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการเห็นเส้นทางอาชีพ (CIS) มี 3 ตัวบ่งชี้ สรุป องค์ประกอบที่ค้นพบมีความชัดเจน ครอบคลุมมิติสำคัญของการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในบริบทอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูมาพัฒนาเป็นแบบประเมินและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนที่ 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านครูด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของแบบประเมินศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนติดตามและประเมินสภาพปัญหาของผู้เรียนเพื่อการดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	SE	t	R^2
PME1 การประเมินการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามแผนพัฒนาผู้เรียนที่ต้องการดูแลพิเศษ	.686	-	-	.471
PME2 การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและมีแนวทางจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะผู้เรียนที่ต้องการดูแลพิเศษ	.793	.06	20.213**	.630

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนติดตามและประเมินสภาพปัญหาของผู้เรียนเพื่อการดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	SE	t	R^2
PME3 การใช้เครื่องมือประเมินสภาพปัญหาของผู้เรียนด้านการเรียน พฤติกรรม และครอบครัวของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ	.699	.055	17.053**	.488
PME4 การใช้ข้อมูลจากจากฐานข้อมูลกลาง เพื่อติดตามดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	.727	.063	15.376**	.529
PME5 การติดตามผลการช่วยเหลือ ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน และบันทึกผลเป็นรายงาน	.657	.074	13**	.432
PME6 การใช้กิจกรรมเสริมช่วยพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และการสร้างบทบาทให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	.804	.086	13.137**	.646
PME7 การมีความสามารถในการคัดกรองผู้เรียนแรกเข้า	.751	.069	13.029**	.564
PME8 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวในสถานศึกษาและสังคมได้ดีขึ้น	.788	.069	13.238**	.621
PME9 การเข้าใจระบบการดูแลผู้เรียนรายกลุ่มหรือรายห้อง	.769	.065	12.859**	.592
PME10 การคัดกรอง วิเคราะห์ และวางแผนช่วยเหลือผู้เรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	.798	.078	13.315**	.636
PME11 การมีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน	.807	.073	13.269**	.651
PME12 การวางแผนดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดูแลที่ชัดเจน	.805	.068	13.4**	.648
PME13 การค้นหาศักยภาพและตัวตนของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเข้าใจสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ และสามารถสร้างแรงจูงใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้ตรงจุด	.758	.074	12.596**	.575
PME14 การติดตามสุขภาพ และการตรวจสารเสพติดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	.809	.082	13.277**	.654
Chi square = 89.397 (df = 43, p = .000), GFI = .962, AGFI = .906, RMR = .014, RMSEA = .059				
CSS1 การแสดงความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ดูแล ติดตาม ให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจไม่ทอดทิ้งแม้ผู้เรียนมีปัญหา	.612	-	-	.375
CSS2 การแสดงออกถึงความใส่ใจ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่องไม่ละเลยแม้นอกเวลาเรียน	.699	.087	14.653**	.489
CSS3 การใช้คำพูดเชิงบวก ในการให้คำแนะนำผู้เรียน	.644	.091	13.317**	.415
CSS4 การมีความเข้าใจในระบบการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสม	.771	.143	10.666**	.595
CSS5 การมีความเข้าใจในแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	.873	.13	12.845**	.763
CSS6 การช่วยเหลือผู้เรียนโดยอาศัยธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสำคัญ	.714	.142	10.374**	.510
CSS7 การมีทักษะในการรับฟังปัญหาของผู้เรียน	.882	.133	11.849**	.778
CSS8 การมีความรู้ ความเข้าใจวัยรุ่น เพื่อเสริมสร้างวิธีดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสม	.868	.141	11.71**	.753
CSS9 การสร้างความรักและความไว้วางใจจากผู้เรียน	.846	.124	11.616**	.716
Chi square = 31.124 (df = 14, p = .005), GFI = .980, AGFI = .934, RMR = .005, RMSEA = .063				
CPC1 การมีความเข้าใจบทบาทของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียน	.671	-	-	.450
CPC2 การเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนโดยทันทีและป้องกันการถูกชักจูงในทางที่ผิด	.633	1.011	12.243**	.401
CPC3 การดูแลติดตามพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและความประพฤติ	.758	1.26	11.172**	.574
CPC4 การปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน ด้านความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา และความขยันให้กับผู้เรียน	.781	1.229	12.873**	.610
CPC5 การดูแลเอาใจใส่เพื่อลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน	.871	1.43	12.757**	.759
CPC6 การสื่อสารและให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเข้าใจ	.843	1.399	14.397**	.710

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนติดตามและประเมินสภาพปัญหาของผู้เรียนเพื่อการดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	SE	t	R^2
CPC7 การแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนมีปัญหาทางบ้านหรือส่วนตัว	.827	1.341	11.527**	.684
Chi square = 31.124 (df = 7, p = .005), GFI = .982, AGFI = .928, RMR = .005, RMSEA = .079				
CIS1 การเป็นผู้นำทางอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเห็นเส้นทางอาชีพที่หลากหลาย	.783	-	-	.613
CIS2 การสร้างโอกาส เป้าหมายและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน เพื่อเปิดโลกทัศน์เกี่ยวกับเส้นทางอาชีพและการทำงานในอนาคต	.930	.074	15.841**	.865
CIS3 การมีทัศนคติของครูให้ตระหนักถึงบทบาทในการดูแลผู้เรียนเหมือนดูแลลูกของตนเอง	.675	.074	12.306**	.456
Chi square = 2.965 (df = 1, p = .085), GFI = .983, AGFI = .898, RMR = .006, RMSEA = .149				

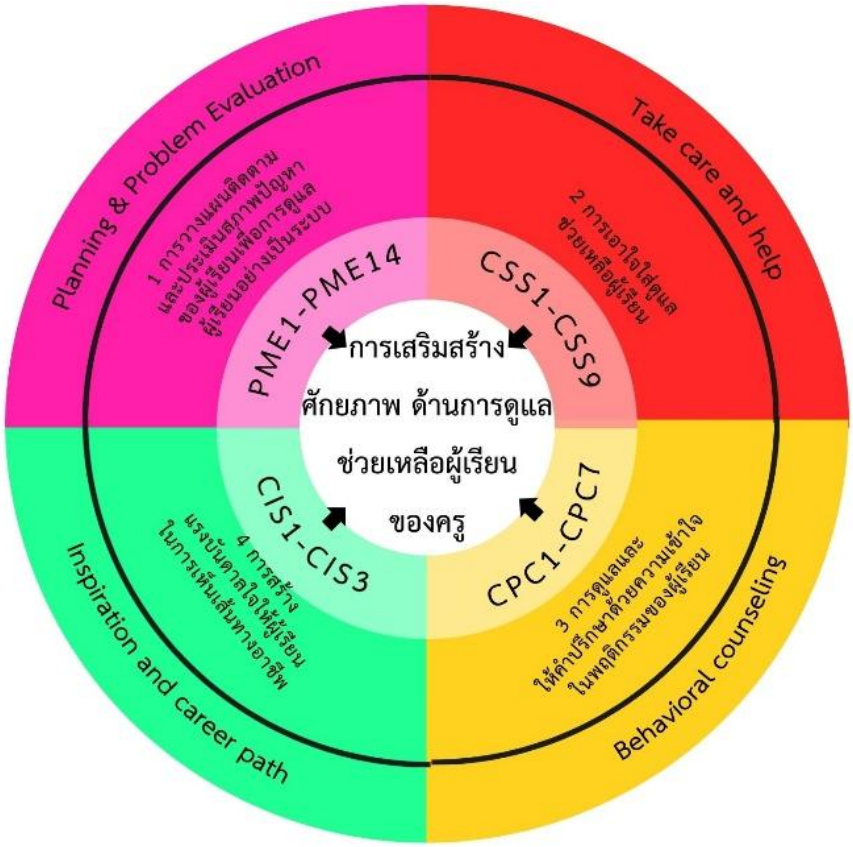
หมายเหตุ: b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ SE แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน t แทน สถิติทดสอบที R^2 แทน ความเที่ยง หรือความเชื่อมั่น ***p < .001

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ถึงสูง (.612 - .930) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนความสอดคล้องกับองค์ประกอบแฝงตามกรอบแนวคิด ขณะที่ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (R^2) อยู่ระหว่าง .375 - .865 แสดงถึงอำนาจการอธิบายความแปรปรวนในระดับเหมาะสม โดยภาพรวมดัชนีความสอดคล้องของโมเดลยืนยันว่าโครงสร้างเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนติดตาม และประเมินสภาพปัญหา (PME) เน้นการติดตามสุขภาพและสารเสพติด การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาและการวางแผนดูแลอย่างเป็นระบบ ด้านการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ (CSS) มุ่งทักษะการรับฟัง ความเข้าใจระบบดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาการวัยรุ่น ด้านการดูแลและให้คำปรึกษาโดยเข้าใจพฤติกรรม (CPC) เน้นการลดปัญหาออกกลางคันและการช่วยเหลือกรณีปัญหาส่วนตัว และด้านครูผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านอาชีพ (CIS) มุ่งสร้างเป้าหมายทางอาชีพ ภาวะผู้นำ และทัศนคติเชิงบวกต่อผู้เรียน สรุปรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความชัดเจนทางโครงสร้าง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถใช้เป็นกรอบพัฒนาศักยภาพครูเพื่อสนับสนุนการลดปัญหาการออกกลางคันได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า รูปแบบมี 4 องค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .612 - .930 และค่า R^2 อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผน ติดตาม และประเมินปัญหาอย่างเป็นระบบ (PME) เน้นการติดตามสุขภาพ การป้องกันสารเสพติด และการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ (CSS) มุ่งทักษะการรับฟังและความเข้าใจระบบดูแลผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 ด้านการดูแลและให้คำปรึกษาอย่างเข้าใจพฤติกรรม (CPC) เน้นการลดปัญหาออกกลางคันและการช่วยเหลือกรณีส่วนตัว และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจทางอาชีพ (CIS) มุ่งสร้างเป้าหมาย ภาวะผู้นำ และทัศนคติเชิงบวกต่อผู้เรียน โดยสรุป รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเชิงโครงสร้าง และสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพครูในบริบทอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ค้นพบมากำหนดเป็นรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน ติดตาม และประเมินสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบ

2) การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ 3) การดูแลและให้คำปรึกษาโดยเข้าใจพฤติกรรมผู้เรียน และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นเส้นทางอาชีพ โดยใช้ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครู

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มุ่งอธิบายโครงสร้างศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูอาชีวศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน ติดตาม และประเมินสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3) การดูแลและให้คำปรึกษาโดยเข้าใจพฤติกรรมผู้เรียน และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นเส้นทางอาชีพ สะท้อนว่าการดูแลช่วยเหลือในบริบทอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบ ตั้งแต่การคัดกรอง วางแผน สนับสนุนเชิงจิตวิทยา จนถึงการพัฒนาเป้าหมายชีวิตและอาชีพในเชิงทฤษฎี องค์ประกอบด้านการวางแผนและติดตามสอดคล้องกับแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการบริหารจัดการเชิงระบบ ขณะที่มิติการเอาใจใส่และการให้คำปรึกษาสัมพันธ์กับทฤษฎีพัฒนาการวัยรุ่นและการปรึกษา ซึ่งเน้นความเข้าใจบริบทชีวิตเพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงและการออกกลางคัน ส่วนมิติการสร้างแรงบันดาลใจสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและการพัฒนาอาชีพ โดยมีความโดดเด่นเฉพาะบริบทอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับตลาดแรงงานอย่างชัดเจน แม้ผลการวิจัยจะมีความสอดคล้องกับงานเดิมด้านการคัดกรองและการให้คำปรึกษา แต่ได้ขยายองค์ความรู้ด้วยการแยกมิติแรงบันดาลใจทางอาชีพเป็นองค์ประกอบเฉพาะ อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลแบบออนไลน์และข้อจำกัดด้านการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างอาจกระทบต่อความเป็นตัวแทนของประชากร

ในเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบทั้ง 4 และตัวบ่งชี้ 33 ตัว สามารถใช้เป็นกรอบพัฒนาโปรแกรมอบรมครู เครื่องมือประเมินสมรรถนะ และเกณฑ์สนับสนุนนโยบายลดการออกกลางคัน (Zero Dropout) โดยบูรณาการการดูแลเชิงรุกกับการพัฒนาเป้าหมายอาชีพอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า โครงสร้างที่ค้นพบสะท้อนบทบาทครูอาชีวศึกษาในฐานะผู้จัดการระบบดูแล ผู้ให้คำปรึกษา และผู้นำทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมาภรณ์ สนธิ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (ปรมาภรณ์ สนธิ, 2562) พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูประจำชั้นควรสังเกตความสามารถพิเศษของนักเรียนขณะเรียนหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ บันทึกในแบบบันทึกข้อมูลนักเรียน หรือระเบียนสะสม มีการดำเนินการออกเยี่ยมบ้าน บันทึกผลการเยี่ยมบ้าน และการสัมภาษณ์จากผู้ปกครอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการดาเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนพุทธจักรวิทยา (ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์, 2565) พบว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) แนวทางในการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการดำเนินงานตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) และ 2) แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนการป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ยืนยันว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การติดตามสุขภาพและตรวจสารเสพติดอย่างสม่ำเสมอ 2) ทักษะการรับฟังปัญหาของผู้เรียน 3) การดูแลเพื่อลดปัญหาการออกกลางคัน และ 4) การสร้างโอกาส เป้าหมายและแรงบันดาลใจด้านเส้นทางอาชีพ สะท้อนว่าโครงสร้างศักยภาพครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับบริบทที่ผู้เรียนมีความหลากหลายและเผชิญความเสี่ยงสูงทั้งด้านพฤติกรรม สุขภาพ และแรงจูงใจทางการเรียน ในเชิงทฤษฎีมิติการติดตามสุขภาพและสารเสพติดสอดคล้องกับแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการป้องกันเชิงรุก ขณะที่ทักษะการรับฟังและการให้คำปรึกษาเชื่อมโยงกับทฤษฎีการปรึกษาและจิตวิทยาพัฒนาการ ซึ่งเน้นความไว้วางใจเป็นฐานของการปรับพฤติกรรม มิติการลดการออกกลางคันสัมพันธ์กับแนวคิดความผูกพันต่อสถานศึกษาและมิติแรงบันดาลใจทางอาชีพสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาอาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสำคัญเด่นชัดในบริบทอาชีวศึกษาที่มุ่งสู่ตลาดแรงงานโดยตรง แม้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานเดิมด้านการคัดกรองและการให้คำปรึกษา แต่ได้เน้นมิติแรงบันดาลใจทางอาชีพอย่างชัดเจน อันสะท้อนอัตลักษณ์ของการอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์และข้อจำกัดด้านการสุ่มตัวอย่างอาจกระทบต่อความเป็นตัวแทนของประชากร ในเชิงปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ทั้ง 33 ข้อ สามารถใช้เป็นกรอบสมรรถนะเพื่อประเมินและพัฒนาครู ออกแบบหลักสูตรรายองค์ประกอบ และสนับสนุนนโยบายลดการออกกลางคัน (Zero Dropout) โดยบูรณาการการดูแลเชิงป้องกันกับการสร้างเป้าหมายอาชีพอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่า ศักยภาพครูอาชีวศึกษาเป็นโครงสร้างแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงการดูแลพื้นฐาน การสนับสนุนเชิงจิตวิทยา การคงอยู่ในระบบ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานัส เวียงวิเศษ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม (มานัส เวียงวิเศษ, 2564) พบว่า 1) องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบัวหลวงวิทยาคมมี 5 องค์ประกอบ 2) รูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้รับการตรวจสอบยืนยัน และรับรองการสร้างรูปแบบ พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ผลการทดลองใช้การพัฒนารูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการประเมินความเหมาะสม

ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากร แสวงการ และฐิติวรดา พลเยี่ยม ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น (อาภากร แสวงการ และฐิติวรดา พลเยี่ยม, 2564) พบว่า การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) กลไก 4) แนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 4.1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 4.2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 4.3) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4.4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 4.5) ด้านการส่งต่อนักเรียน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยประเด็นที่ 1 พบว่า ศักยภาพด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูอาชีวศึกษาเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติที่มีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน ติดตาม และประเมินสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบ สะท้อนความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผน และติดตามผลอย่างเป็นขั้นตอน 2) การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เน้นความใกล้ชิดและการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละบุคคล 3) การดูแลและให้คำปรึกษาโดยเข้าใจพฤติกรรมผู้เรียน แสดงถึงทักษะการสื่อสาร การให้คำปรึกษา และการจัดการปัญหาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นเส้นทางอาชีพ สะท้อนบทบาทครูในฐานะผู้นำทางความคิดและผู้ชี้แนะแนวอนาคต ทั้งสี่องค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนการคงอยู่ในระบบการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสะท้อนบริบทการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ควรเร่งส่งเสริม ได้แก่ การติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา และการเสริมสร้างเป้าหมายทางอาชีพแก่ผู้เรียน จากงานวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครู ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างทักษะการรับฟัง การให้คำปรึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน อันจะช่วยลดปัญหาการออกกลางคันและเพิ่มโอกาสความสำเร็จทางการศึกษาและอาชีพ 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเข้ากับภารกิจหลักของสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองหรือเชิงปฏิบัติการ โดยพัฒนาองค์ประกอบที่ได้เป็นรูปแบบหรือโปรแกรมพัฒนาครู และศึกษาผลต่อพฤติกรรม การคงอยู่ในระบบการศึกษา และความพร้อมด้านอาชีพของผู้เรียน เพื่อยืนยันประสิทธิผลในบริบทที่หลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวง ศึกษาธิการ.

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการดาเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนพุทธจักรวิทยา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, 23(2), 230-248.

ปรมาภรณ์ สนธิ. (2562). แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก หน้าที่ 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มานัส เวียงวิเศษ. (2564). การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(2), 252-263.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่องนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/hocOg

อาคม นาคน้อย และคณะ. (2568). องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา. ของวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 12(11), 149-160.

อาภากร แสวงการ และฐิติวรดา พลเยี่ยม. (2564). การพัฒนาแนวทางดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 40(2), 122-134.

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis. (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2012). Exploratory factor analysis. (1st ed.). New York: Oxford University Press.

Hair, J. F. et al. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective. (7th ed.). London: Pearson Education.

MacCallum, R. C. et al. (1999). Sample size in factor analysis. Psychological Methods, 4(1), 84-99.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 269-278

บทความวิจัย

แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*

GUIDELINES FOR STRESS MANAGEMENT OF INVESTIGATIVE POLICE OFFICERS IN POLICE STATIONS UNDER THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

พร้อมพงษ์ สนิทกลาง, ภูธร พุกะทรัพย์*
Prompong Sanitklang, Puthon Pukasab*
คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ นครปฐม ประเทศไทย
Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy, Nakhon Pathom, Thailand
*Corresponding author E-mail: Puthon@rpac.ac.th
*Tel: 088-896-4524

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และเสนอแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีเชิงอธิบายตามลำดับ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 315 นาย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต และผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจฝ่ายสืบสวนมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานสืบสวน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว และเวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน ส่วนปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนวทางการจัดการความเครียด ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจผ่านการปรับมุมมอง การฝึกสติ และการใช้แรงสนับสนุนทางสังคม 2) ระดับสถานีตำรวจ มุ่งเน้นการสร้างองค์กรสุขภาวะ การจัดสวัสดิการ ระบบพี่เลี้ยง และการจัดเวลาพักผ่อน และ 3) ระดับกองบัญชาการ มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์เครื่องมือให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง มีนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสร้างระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด, ตำรวจฝ่ายสืบสวน, สถานีตำรวจ, กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Abstract

This research aims to investigate stress levels, identify factors influencing stress, and propose stress management guidelines for investigative police officers under the Metropolitan Police Bureau.

*Received January 14, 2026; Revised February 20, 2026; Accepted February 27, 2026

Utilizing a sequential explanatory mixed-methods design, quantitative data were collected via questionnaires from a sample of 315 investigative officers selected through stratified and simple random sampling. Data analysis was performed using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. For the qualitative phase, in-depth interviews were conducted with 12 key informants, including investigative officers, mental health experts, and administrators. The results indicated that investigative officers experienced a high overall level of stress. Significant personal factors influencing stress included investigative work experience, income adequacy, underlying disease, and average daily sleep duration. Regarding work-related factors, stress was primarily driven by shortages of budget, personnel, and operational equipment. The proposed stress management guidelines comprise three levels: 1) Individual level: focusing on building psychological resilience through cognitive reappraisal, mindfulness, and social support; 2) Police station level: emphasizing the creation of a healthy organization through welfare benefits, mentorship systems, and adequate rest periods; and 3) Bureau level: focusing on the equitable allocation of personnel, budget, and equipment to meet operational realities, implementing context-specific policies, and establishing proactive mental health support systems to enhance quality of life and operational efficiency.

Keywords: Stress Management, Investigative Police Officers, Police Station, Metropolitan Police Bureau

บทนำ

ความเครียด (Stress) นับเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาและสรีรวิทยาที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยองค์การอนามัยโลกได้นิยามความเครียดว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายและจิตใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่สามารถปรับตัวได้ (World Health Organization, 2022) ตามแนวคิดของ Lazarus, R. S. & Folkman, S. ความเครียดเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่เกินขีดความสามารถในการจัดการ ซึ่งปัจจัยก่อความเครียด (Stressors) มีทั้งด้านบุคลิกภาพและภาระงานในองค์กร หากบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความเครียดสะสมเป็นเวลานานโดยปราศจากการจัดการที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่สภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ส่งผลเชิงลบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการสาธารณะในที่สุด (Lazarus, R. S. & Folkman, S., 1984)

ในกระบวนการยุติธรรม ภารกิจด้านการสืบสวนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดันสูงเนื่องจากพลวัตของอาชญากรรมที่ทวีความซับซ้อนและรุนแรงในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนมีหน้าที่ต้องแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานภายใต้ข้อจำกัดของเงื่อนเวลาและความคาดหวังของสังคมในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จากข้อมูลการตรวจสุขภาพจิตประจำปีของข้าราชการตำรวจ ปีงบประมาณ 2565 - 2566 สะท้อนวิกฤตสุขภาพจิตอย่างชัดเจน โดยพบข้าราชการตำรวจมีภาวะเครียดเพิ่มขึ้นจาก 1,108 คน ในปีงบประมาณ 2565 เป็น 1,552 คน ในปีงบประมาณ 2566 และภาวะเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเองเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัว จาก 150 คน ในปีงบประมาณ 2565 เป็น 315 คน ในปีงบประมาณ 2566 แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีกลไกสนับสนุนเชิงรับ อาทิ โครงการ “Depress We Care” และเพจ “Because We Care” เพื่อเป็นช่องทางให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการพัฒนา “โครงการครูแม่ไก่” หรือจิตแพทย์น้อยเพื่อสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังภายในองค์กร (โรงพยาบาลตำรวจ, 2567) แต่มาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยเชิงโครงสร้างและช่องว่างเชิงวิชาการในการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในบริบทเมืองอย่างกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาลในฐานะหน่วยงานหลักภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายและธำรงความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นมหานครที่มีความสลับซับซ้อนทั้งในมิติพื้นที่และประชากร ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลต้องเผชิญกับความท้าทายจากปริมาณประชากรกว่า 5.4 ล้านคน และสถิติคดีอาญาในปี พ.ศ. 2567 ที่สูงถึง 63,699 คดี โดยเฉพาะคดีกลุ่มความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด อาวุธปืน และการพนัน มีจำนวนถึง 50,228 คดี ซึ่งคดีกลุ่มนี้มีความยุ่งยากในการแสวงหาพยานหลักฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 88 แห่ง ที่มีเพียง 1,470 นาย (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2568) จะพบสัดส่วนความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับทรัพยากรบุคคลอย่างรุนแรง สภาวการณ์นี้ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และเสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดความเครียดเรื้อรังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเพิ่มสมรรถนะขององค์กรตำรวจ อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างหลักประกันความยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพให้แก่สังคมสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีเชิงอธิบายตามลำดับ (Explanatory Sequential Design) โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่วิจัยครอบคลุมเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 1,470 คน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2568) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 314.44 คน เพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์สถิติ จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 315 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งพื้นที่ตามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 - 9 และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากันในแต่ละพื้นที่ คือ 35 คน ต่อพื้นที่ จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจทั้งระดับหัวหน้างานสืบสวนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน และระดับปฏิบัติที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต

ประกอบด้วย จิตแพทย์ จำนวน 1 คน และนักจิตวิทยา จำนวน 1 คน และ 3) กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียด ซึ่งได้ประยุกต์มาจากแบบวัดความเครียดของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต (SPST-20) จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ชุดคำถาม แยกตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละกลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน และระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ใช้สถิติประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 98.1 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 ถึงน้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 33.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรสและพักอาศัยอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.3 เป็นชั้นสัญญาบัตรมากกว่าชั้นประทวนเล็กน้อย (ร้อยละ 52.4 และ 47.3 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในงานสืบสวน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 39.0 ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 87.3 โดยร้อยละ 63.8 ระบุว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย มีโรคประจำตัวร้อยละ 34.6 ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ อยู่ที่ 50.17 ชั่วโมง โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.1 มีการปฏิบัติงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และส่วนใหญ่มีเวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวันอยู่ในช่วง 6 ถึงน้อยกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 65.7 ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ		จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
เพศ	ชาย	309	98.1	-
อายุ	30 - น้อยกว่า 40 ปี	106	33.7	45.57
สถานภาพ	สมรสและพักอาศัยอยู่ด้วยกัน	187	59.4	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	171	54.3	
ระดับชั้นยศ	ชั้นสัญญาบัตร	166	52.4	

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
ประสบการณ์ทำงานสืบสวน	20 ปีขึ้นไป	80	25.4	14.35
รายได้เฉลี่ย	ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป	123	39.0	31,594
ภาระหนี้สิน	มีภาระหนี้สิน	275	87.3	
ความเพียงพอของรายได้	ไม่เพียงพอ	201	63.8	
โรคประจำตัว	มีโรคประจำตัว	109	34.6	
เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน	6 - น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	207	65.7	6.62
ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	มากกว่า 48 ชั่วโมงขึ้นไป	224	71.1	50.17

1. ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 43.43 (S.D. = 17.69) แต่เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของระดับความเครียด พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.46 เมื่อรวมระดับความเครียดระดับสูง ร้อยละ 26.98 และระดับรุนแรง ร้อยละ 20.63 พบว่า กว่าร้อยละ 47.61 ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรง ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ (n = 315)

ระดับความเครียด	ช่วงคะแนนของแบบทดสอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อย	0 - 23	47	14.92
ปานกลาง	24 - 41	118	37.46
สูง	42 - 61	85	26.98
รุนแรง	62 คะแนนขึ้นไป	65	20.63
รวม ($\bar{x}$ = 43.43, S.D. = 17.69)		**315**	**100.00**

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ประสบการณ์ทำงานสืบสวน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว และเวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน ที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียดของตำรวจฯ	
	t/F	Sig.
1. ประสบการณ์ทำงานสืบสวน	4.945	0.001*
2. ความเพียงพอของรายได้	-6.325	0.000*
3. โรคประจำตัว	-4.596	0.000*
4. เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน	3.279	0.039*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ทำงานสืบสวน (F = 4.945, p < .05) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 15 - 20 ปี มีระดับความเครียดสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น 2) ความเพียงพอของรายได้ (t = -6.325, p < .05) โดยกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพมีสภาวะความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอ 3) โรคประจำตัว (t = -4.596, p < .05) ซึ่งกลุ่มที่มีโรคประจำตัวมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว และ 4) เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน (F = 3.279, p < .05) โดยกลุ่มที่พักผ่อนน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวันมีระดับความเครียดสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียด ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความเพียงพอของรายได้ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพจากการกู้ยืมและภาระครอบครัว รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐที่ล่าช้า ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานส่วนตัว เช่น อุปกรณ์สนับสนุนและค่าใช้จ่ายสืบสวน 2) ด้านสุขภาพ โรคประจำตัว (เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน) เป็นอุปสรรคต่อภารกิจที่ต้องการความคล่องตัว ก่อให้เกิดความกังวลต่อประสิทธิภาพของงานและภาระต่อทีม 3) ด้านประสบการณ์ทำงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 15 - 20 ปี (ระดับหัวหน้าชุดปฏิบัติการ) ต้องเผชิญความกดดันสูงสุดจากการบริหารความคาดหวังของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่กลุ่มประสบการณ์สูงกว่า 20 ปี สามารถบริหารจัดการความเครียดได้ดีกว่าจากความเชี่ยวชาญ และ 4) ด้านการพักผ่อน ลักษณะงานสืบสวนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ส่งผลให้เวลานอนหลับไม่แน่นอน ร่างกายอยู่ในภาวะตื่นตัวระแวดระวังตลอดเวลา และขาดโอกาสในการผ่อนคลายสะสม

2.2 ปัจจัยด้านงาน ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน (r = .632) และด้านบทบาทในองค์กร (r = .601) มีขนาดความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (r = .572) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน (r = .498) ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป (r = .533) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (r = .578) มีขนาดความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

ปัจจัยด้านงาน	ค่า r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงานและภาระงาน	0.632*	0.000	สูง
ด้านบทบาทในองค์กร	0.601*	0.000	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.572*	0.000	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	0.498*	0.000	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	0.533*	0.000	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.578*	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หากพิจารณาปัจจัยย่อยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนฯ ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.57) การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.54) และการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.52) ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยย่อยด้านงาน 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	การขาดแคลนงบประมาณ	ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	3.57	1.29	มาก
2	การขาดแคลนบุคลากร	ด้านลักษณะงานและภาระงาน	3.54	1.25	มาก
3	การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น	ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	3.52	1.24	มาก

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและตัวชี้วัดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นทุกปีและสถิติการจับกุมคดีที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่เป็นการสร้างแรงกดดันในการทำงานสืบสวนอย่างยิ่ง 2) การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจำนวนคนครองจริงอาจมีเพียงร้อยละ 40 - 50 ของอัตรากำลังที่ควรจะมี โดยที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน 1 คน อาจต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้านพร้อมกัน 3) การขาดแคลนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ตำรวจฝ่ายสืบสวนต้องจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเอง อาทิ เสื้อเกราะกันกระสุน อาวุธปืนส่วนตัว เนื่องจากการเบิกยืมสิ่งของทางราชการมีความยุ่งยาก นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานภาคสนามจำเป็นต้องนำเงินส่วนตัวออกมาใช้ก่อน อาทิ ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร ค่าที่พัก

3. แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

แนวทางการจัดการความเครียดของตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.1 ระดับบุคคล การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและสุขภาวะ มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างทางความคิดโดยประยุกต์หลักธรรมทางศาสนาเพื่อเปลี่ยนอุปสรรคเป็นความท้าทาย ควบคู่กับการฝึกสติและการหายใจเพื่อควบคุมอารมณ์ในภาวะวิกฤต ด้านกายภาพควรส่งเสริมการดูแลสุขภาวะและนันทนาการเพื่อลดภาวะเหนื่อยล้าสะสม โดยมีระบบสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานเป็นฐานรองรับทางอารมณ์

3.2 ระดับสถานีตำรวจ การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และองค์กรสุขภาวะ ซึ่งเน้นการปรับสภาพแวดล้อมและระบบงานผ่าน 4 กลไก คือ 1) การบริหารทรัพยากรและนโยบายที่ยืดหยุ่น ลดการสั่งการที่ขัดต่อบริบทพื้นที่ 2) การสร้างองค์กรสุขภาวะผ่านนันทนาการที่ไม่กระทบเวลาพักผ่อน 3) ระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกโดยผู้บังคับบัญชาที่รักษาความลับอย่างเคร่งครัด และ 4) ระบบพี่เลี้ยง เพื่อถ่ายทอดทักษะและลดภาระทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการสื่อสารแบบสองทาง การจัดการความเครียดเชิงโครงสร้างในระดับสถานีตำรวจจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของภารกิจและคุณค่าของบุคลากร ผ่านกระบวนการสื่อสารแบบไหลย้อนกลับจากระดับปฏิบัติการสู่ระดับนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งสุขภาวะอย่างยั่งยืน

3.3 ระดับกองบัญชาการ การวางรากฐานเชิงนโยบายและระบบสวัสดิการ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันองค์กรผ่านการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่สอดคล้องกับพื้นที่และจัดสรรเทคโนโลยีเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล บูรณาการความร่วมมือกับสถาบันการแพทย์ (MOU) เพื่อคัดกรองสุขภาพจิตเชิงรุกโดยไม่กระทบต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านแหล่งเงินทุนสวัสดิการและที่พักอาศัยเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนโยบายสู่ระดับปฏิบัติการอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

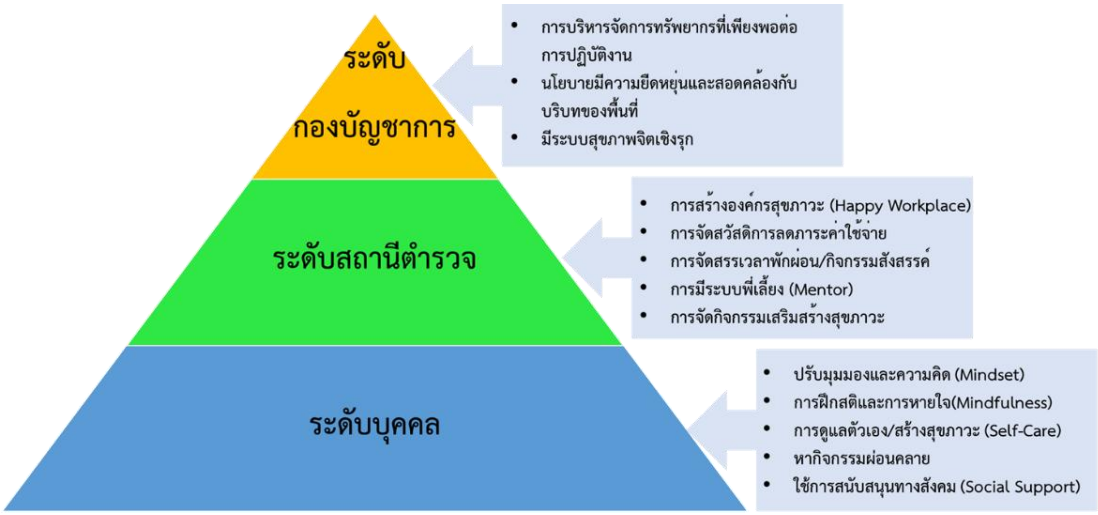
ความเพียงพอของรายได้ โดยกลุ่มที่รายได้ไม่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอ (t = -6.325, p < .05) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แวอาซีร โต๊ะตีเต และชนิกา แสงทองดี ที่พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความเครียดของตำรวจจราจรในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09) โดยปัญหา ค่าครองชีพที่ไม่สมดุลกับรายจ่ายในกรุงเทพมหานครเป็นปัจจัยกดดันสำคัญ (แวอาซีร โต๊ะตีเต และชนิกา แสงทองดี, 2563) ในด้านสุขภาพ พบว่า การมีโรคประจำตัวส่งผลให้มีระดับความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว (t = -4.596, p < .05) สอดคล้องกับการศึกษาของ นงลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่สูงขึ้น ($\bar{x}$ = 1.32, S.D. = 1.32)เนื่องจากความวิตกกังวลในภาวะแทรกซ้อนและภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลตนเอง (นงลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ, 2563) สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานสืบสวน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F = 4.945, p < .05) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ช่วง 15 - 20 ปี มีความเครียดสูงสุด ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์สูงตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความเครียดลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Vadvilavičius, T. et al. ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์สูงมักมีทักษะการเผชิญปัญหาที่ดีกว่า ทำให้ระดับความเครียดต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออยู่ในช่วงปรับตัว (Vadvilavičius, T. et al., 2023) นอกจากนี้ ปัจจัยด้าน เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน พบว่า กลุ่มที่นอนหลับน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน มีระดับความเครียดสูงที่สุด ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่นอนหลับ 6 - 8 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญ (F = 3.279, p < .05) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Violanti, J. M. et al. ที่ชี้ให้เห็นว่าตำรวจที่มีเวลานอนหลับเฉลี่ยน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะเครียดและปัญหาสุขภาพเรื้อรัง (Violanti, J. M. et al., 2017)

ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ สูงสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 1.29) การขาดแคลนบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 1.25) และการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือ ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 1.24) ข้อค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความเครียดจากองค์กร (Organizational Stressors) มักส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Purba, A. & Demou, E. ซึ่งได้ศึกษาตำรวจในสหราชอาณาจักรและยุโรป พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของตำรวจมากที่สุดไม่ใช่ภาระงานเสี่ยงภัย แต่เป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ความขาดแคลนทรัพยากร รวมถึงขาดการสนับสนุนจากองค์กร (Purba, A. & Demou, E., 2019)

แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 3 ระดับที่สำคัญ คือ ระดับบุคคล ฝึกการเผชิญหน้ากับความจริงด้วยการฝึกคิดอย่างมีสติ ปรับมุมมองความคิดในเชิงบวกมากขึ้น ร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจากคนรอบข้างนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Grupe, D. W. et al. พบว่า การฝึกสติ (Mindfulness Training) ช่วยลดระดับฮอร์โมนความเครียด (Cortisol) และลดอาการผิดปกติทางจิตใจ ในเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนอนหลับซึ่งเป็นปัญหาหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในระดับสถานีตำรวจ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ การมีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร และการมีระบบพี่เลี้ยงถือเป็นปัจจัยป้องกันที่สำคัญที่สุดด้วยการสนับสนุนทางสังคม หรือ “Social Support” (Grupe, D. W. et al., 2021) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maran, D. A. et al. พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในตำรวจ (Maran, D. A. et al., 2022) ซึ่งสอดคล้องกับ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของตำรวจในสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปรับภาระงานให้มีความเหมาะสมในแต่ละบทบาทหน้าที่ การกำหนดปริมาณงานให้มีความเหมาะสมจะสามารถลดภาวะความเครียดของตำรวจได้ และในระดับกองบัญชาการ ควรมีการปรับนโยบายและเป้าหมายความสำเร็จให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพื้นที่ รวมถึงการสร้างระบบสุขภาพจิตเชิงรุก (ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ ประภากร ใจบุญ ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความเครียดไม่ได้เกิดจากปริมาณงานเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากความกดดันจากการถูกประเมินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ (ประภากร ใจบุญ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากภาพที่ 1 แสดงแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ส่วนยอดพีระมิด คือ ระดับกองบัญชาการ โดยทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงนโยบายที่ยืดหยุ่น การบริหารทรัพยากร และการวางระบบสุขภาพจิตเชิงรุก ถัดมา คือ ส่วนกลาง ระดับสถานีตำรวจ ทำหน้าที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการสร้างองค์กรสุขภาวะ มีระบบพี่เลี้ยง จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกัน การจัดสรรเวลาพักผ่อน และการจัดสวัสดิการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และส่วนฐานราก คือ ระดับบุคคล เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจผ่านการปรับมุมมอง การฝึกสติกำหนดลมหายใจ และการใช้แรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้เกิดการบูรณาการการแก้ไขปัญหาความเครียดที่ครอบคลุมและยั่งยืน นอกจากนี้ การคำนึงถึง “การไหลย้อนกลับของข้อมูล” จากฐานล่างขึ้นสู่ยอดพีระมิด จะช่วยให้นโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของระดับบุคคล มิใช่เพียงการสั่งการจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสาเหตุสำคัญจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว ประสบการณ์ทำงาน และระยะเวลาการนอนหลับ ตลอดจนปัจจัยด้านงานโดยเฉพาะปัญหาเชิงโครงสร้างองค์กรและการขาดแคลนทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือ จากข้อค้นพบดังกล่าวจึงเสนอแนวทางการจัดการความเครียดใน 3 ระดับ คือ ระดับกองบัญชาการ ควรมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรและการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พร้อมทั้งการจัดระบบการประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสร้างกลไกการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกผ่านหน่วยงานวิชาชีพและสายด่วนสุขภาพจิต ระดับสถานีตำรวจ ควรเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความถนัด จัดสรรเวลางานเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง

ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) อีกทั้งควรสร้างองค์กรสุขภาวะด้วยระบบพี่เลี้ยง กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด จัดเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม และการจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น อาหารกลางวันและกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน และระดับบุคคล ควรส่งเสริมการฝึกสติและปรับมุมมองเชิงบวกควบคู่ไปกับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตำรวจฝ่ายสืบสวนในพื้นที่นครบาลกับพื้นที่ตำรวจภูธรภาคหรือพื้นที่เสี่ยงภัยพิเศษ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2568). ข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษางานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: กองบัญชาการตำรวจนครบาล.

ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม, 33(2), 1-9.

นงลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ป่วยโรคเบาหวานในเขตตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 7(1), 43-51.

ประภากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 92-105.

โรงพยาบาลตำรวจ. (2567). รักษาราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เยี่ยมข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่. เรียกใช้เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://shorturl.asia/yMf4u

แวอาซีร โต๊ะตีเต และชนิกา แสงทองดี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย, 2(2), 19-28.

Grupe, D. W. et al. (2021). The impact of mindfulness training on police officer stress, mental health, and salivary cortisol levels. Frontiers in Psychology, 12, 720753. https://shorturl.asia/JaQeq

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company.

Maran, D. A. et al. (2022). Identifying Organizational Stressors That Could Be a Source of Discomfort in Police Officers: A Thematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19, 3720. https://doi.org/10.3390/ijerph19063720

Purba, A. & Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. BMC Public Health, 19, 1286. https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0

Vadvilavičius, T. et al. (2023). The effectiveness of mindfulness-based interventions for police officers' stress reduction: A systematic review. Journal of Police and Criminal Psychology, 38, 223-239. https://doi.org/10.1007/s11896-022-09570-2

Violanti, J. M. et al. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. Policing: An International Journal, 40(4), 642-656. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097

World Health Organization. (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. Retrieved February 7, 2025, from https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338

ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 279-286

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y EMPLOYEES IN SURAT THANI PROVINCE

นรารัตน์ เกื้อทอง*, อารีวรรณ สีชุม, กิตติศักดิ์ ศรีไพโรจน์, วีรภัทร นุกูลกิจ, ฉัตรชัย กองกุล
Nararat Kuehtong*, Areewan Sichum, Kittisak Sripiroj, Werapart Nukulkij, Chatchai Kongkul
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยตาปี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย
Faculty of Business Administration, Tapee University, Suratthani, Thailand
*Corresponding author E-mail: nararat@tapee.ac.th
*Tel: 081-270-9674

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวายที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2540 จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในระดับสูง โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.25) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.15) ความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$= 4.07) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.05) และลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 4.00) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.20) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.12) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.98) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.75) 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานโดยสรุป องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายบริหารที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, แรงจูงใจในการทำงาน, เจเนอเรชั่นวาย

*Received January 30, 2569; Revised February 26, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research article aimed to 1) Study the level of opinions regarding motivational factors in work performance and supportive factors among Generation Y employees in Surat Thani Province, and 2) Study the relationship between supportive factors and work motivation using quantitative research methods. The sample consisted of 400 Generation Y employees in Surat Thani Province, born between 1980 and 1997. Data was collected using questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, specifically Pearson's correlation coefficient. The results of the study revealed that 1) Generation Y employees had a high level of opinions regarding factors affecting their work motivation. The motivational factor with the highest mean score was advancement ($\bar{x}$ = 4.25), followed by responsibility ($\bar{x}$ = 4.15), achievement ($\bar{x}$ = 4.07), recognition ($\bar{x}$ = 4.05), and the nature of work ($\bar{x}$ = 4.00), respectively. Regarding supporting factors, the organizational management policy had the highest average score ($\bar{x}$ = 4.20), followed by working conditions ($\bar{x}$ = 4.12), relationships with supervisors, subordinates, and colleagues ($\bar{x}$ = 3.98), and personal well-being ($\bar{x}$ = 3.75). 2) The correlation analysis revealed that supporting factors had a statistically significant positive correlation with work motivation at the .05 level, particularly supervisory aspects, personal well-being, and job security. This reflected the fact that a suitable work environment, support from supervisors, and a good quality of life all play a significant role in enhancing employee motivation. In summary, organizations should focus on developing clear management policies, creating a conducive work atmosphere, and promoting job security and a good quality of life for employees in order to sustainably improve the motivation and work performance of Generation Y employees.
Keywords: Influencing factors, Work motivation, Generation Y

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568) โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรอื่น ๆ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567) ในปัจจุบัน แรงงานในประเทศไทย ประกอบด้วย บุคลากรหลายช่วงวัย ได้แก่ เจเนอเรชันบี (Baby Boomer) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) โดยกลุ่มเจเนอเรชันวายและแซดเป็นแรงงานหลักของประเทศ ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบเรียนรู้ในสิ่งใหม่และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) อย่างไรก็ตาม บุคลากรกลุ่มนี้มีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อย และให้ความสำคัญกับงานที่ตรงกับความสนใจและคุณค่าของตนเองมากกว่าเรื่องความมั่นคงในอาชีพ (สำนักงานแรงงาน, 2567) แนวโน้มดังกล่าวส่งผลให้องค์กรในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะภาคเอกชนในภูมิภาค ต้องเผชิญกับปัญหาการคงอยู่ของบุคลากร (Retention) และความต่อเนื่องของการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว (Human

Resource Development Association of Thailand, 2568) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ การผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (Job Retention) (Herzberg, F., 1959); (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีจำนวนประชากรกลุ่มเจน Y ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีปี พ.ศ. 2568 โดยประมาณจะอยู่ที่ 238,648 คน ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรสูงที่สุดในภาคใต้ของประเทศไทย และมีอัตราการว่างงานต่ำเพียงร้อยละ 0.2 ซึ่งสะท้อนถึงสภาวะตลาดแรงงานที่มีการจ้างงานค่อนข้างสูงและมีความต้องการแรงงานต่อเนื่องในพื้นที่ อย่างไรก็ตามอัตราการว่างงานที่ต่ำมิได้หมายความว่าองค์กรในพื้นที่จะปราศจากปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตรงกันข้ามภายใต้บริบทของเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในภาคบริการ การค้า และการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจหลักของจังหวัด ปัญหาที่องค์กรเผชิญ คือ “การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว” มากกว่าปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งงาน (Human Resource Development Association of Thailand, 2568) แรงงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีช่วงอายุระหว่าง 29 - 45 ปี จัดเป็นกำลังแรงงานหลักในระบบเศรษฐกิจของจังหวัด ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มแรงงานดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะทางพฤติกรรมที่แตกต่างจากวัยอื่น โดยมีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อยกว่า และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความท้าทายของงาน การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มากกว่าความมั่นคงระยะยาวในองค์กรเดียว ภายใต้บริบทของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีอัตราการว่างงานต่ำและมีความต้องการแรงงานต่อเนื่อง หากองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่ปัญหาการหมุนเวียนของบุคลากร (Employee Turnover) ที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มขึ้น รวมถึงกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (Govaerts, N. et al., 2011)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์การ สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ล้วนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Chinomona, R. & Dhurup, M., 2023) อย่างไรก็ตาม การศึกษาเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีจำกัด ทั้งที่จังหวัดนี้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมในภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีจำนวนแรงงานรุ่นใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต อันจะนำไปสู่การส่งเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืนของบุคลากรรุ่นใหม่ในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุ้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research Method) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งหมายถึงบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2540 (ปัจจุบันมีอายุประมาณ 29 - 45 ปี) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran สำหรับกรณีประชากรขนาดใหญ่หรือไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ (Infinite Population) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ .05 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และเพิ่มความครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย และปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาปรับใช้ในแบบสอบถามของงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Closed–Ended Question)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่น วาย จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานองค์การ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ท ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (validity) โดย IOC จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.879 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริโภคที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปคำนวณหาค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (α-Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1951) โดยเกณฑ์ที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ $\alpha \geq 0.700$ เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .892 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Cronbach, L. J., 1951)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในรูปแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทางออนไลน์ ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตามจำนวนที่กำหนดไว้ เก็บได้ครบ จำนวน 400 คน นำผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบ เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และความถูกต้องของ ข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุ้น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.05	0.66	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.07	0.63	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.00	0.70	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.62	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.25	0.58	มาก
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)			
ด้านเงินเดือน	3.87	0.72	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.12	0.65	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.95	0.70	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.68	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงานองค์การ	4.20	0.60	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.73	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.90	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ย	**4.03**	**0.66**	**มาก**

จากตางรางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}$ = 4.25) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.15) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$ = 4.07) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.05) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 4.00) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ ด้านนโยบายการบริหารงานองค์การ ($\bar{x}$ = 4.20) เป็นลำดับแรก ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.12) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.98) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากองค์การมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในงาน และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร จะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยค้ำจุนควบคู่กับปัจจัยจูงใจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้เกิดความยั่งยืนและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่า p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านเงินเดือน	0.082	0.134	ยอมรับ H_0
ด้านสภาพการทำงาน	0.095	0.117	ยอมรับ H_0
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.121	0.086	ยอมรับ H_0
ด้านนโยบายการบริหารงานองค์การ	0.142	0.075	ยอมรับ H_0
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.167	0.008	ปฏิเสธ H_0
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.535	0.005	ปฏิเสธ H_0
ด้านความมั่นคงในงาน	0.745	0.001	ปฏิเสธ H_0

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายการบริหารงานองค์การ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.03) ซึ่งหมายความว่า โดยทั่วไปพนักงานกลุ่มนี้เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูงว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี พลโต ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ระดับของแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x}$ = 3.97) ผลการศึกษาพบว่า

เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะเปิดรับประสบการณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และมีแนวโน้มชื่นชอบงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้ค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ปภาวี พลโต, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องเชิงประจักษ์ว่าพนักงานกลุ่ม Generation Y ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือกรุงเทพมหานคร ต่างให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในระดับสูงเช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนแนวคิดที่ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y และอาจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความภักดีต่อองค์การในระยะยาว

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี และมีความมั่นคงในงานสูง จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน เช่น ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่า แม้พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมาก แต่ในเชิงความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานจริงอาจมีผลจำกัด หรืออาจมีปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์กร หรือบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลาง (mediator) ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโอภาส จูเลิศตระกูล ที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ขณะที่ปัจจัยด้านผลตอบแทนทางการเงินมีอิทธิพลในระดับต่ำ (โอภาส จูเลิศตระกูล, 2564) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Chinomona, R. & Dhurup, M. ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายแรงจูงใจของพนักงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ค่าตอบแทนของทางการเงินไม่ใช่ตัวแปรทำนายหลัก (Chinomona, R. & Dhurup, M., 2023)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ รวมถึงบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยที่สะท้อนถึงความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญในระยะยาว นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance) รวมถึงรูปแบบการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่ดี และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในลักษณะของการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคง โปร่งใส มีความยืดหยุ่น และให้คุณค่ากับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) องค์กรควรส่งเสริมด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยจัดระบบการประเมินผลและ

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจระยะยาวให้แก่พนักงาน 2) ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทในฐานะ “โค้ช” หรือ “พี่เลี้ยง” ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างแรงบันดาลใจแก่พนักงานรุ่นใหม่ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความผูกพันต่อองค์การ 3) องค์กรควรพัฒนาโครงการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance) และสวัสดิการที่ตอบโจทย์วิถีชีวิตของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) หรือกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 4) ควรพัฒนาบรรยากาศองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Climate) เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความผูกพันมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ปภาวี พลโต. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). รายงานการพัฒนาระบบราชการประจำปี 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานแรงงาน. (2567). รายงานสถานการณ์แรงงานไทย พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแรงงาน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). รายงานภาพรวมเศรษฐกิจและสังคมประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ, 8(1), 12-27.

Chinomona, R. & Dhurup, M. (2023). Work Motivation and Job Satisfaction among Generation Y Employees: The Role of Organizational Support. Journal of Business and Management Research, 15(3), 102-117.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.

Govaerts, N. et al. (2011). Influence of learning and working climate on retention of talented employees. Journal of Workplace Learning, 23(1), 35-55.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Human Resource Development Association of Thailand. (2568). รายงานภาวะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 287-299

บทความวิจัย

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*

EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL FOR EMPLOYMENT OF THE SOUTHERN WELFARE EDUCATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

สมพงศ์ อาดำ*, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, วิชัย แหวนเพชร
Sompong Adam*, Werayut Chatakan, Wichai Waenpetch
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: joadam2008@gmail.com
*Tel: 089-658-3788

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ระยะที่ 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานการจัดการศึกษา จำนวน 45 คน โดยใช้แบบสอบถาม ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาชีพที่เป็นเลิศ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และระยะที่ 3 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้การสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ การสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การบริหารบุคลากร มีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความต้องการสูงสุด 2) รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีความถูกต้องและเหมาะสมในระดับมากที่สุด และ 3) การตรวจสอบจากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ พบว่า มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการศึกษา, การมีงานทำ, การบริหารการศึกษา

*Received January 9, 2026; Revised February 6, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research aimed to: 1) Examine the current conditions and develop a model of education management for employability, 2) Develop the model of education management for employability, and 3) Validate the model for education management for employability in Southern Welfare Schools under the Bureau of Special Education Administration. This study employed a quantitative research design and a mixed-methods approach. Phase 1, which targeted school administrators, academic department heads, and teachers responsible for employability education management, involved 45 participants. Data were collected by using a questionnaire. In Phase 2, the target group includes 3 school directors recognized for their best practices, as identified through an in-depth interview. Phase 3: the target group includes 9 experts, who will be evaluated through a seminar to assess the accuracy and appropriateness of the developed model, and through a focus group to assess the model's feasibility and usefulness. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results revealed that: 1) The current state was at a high level overall. Among the aspects considered, personnel administration was ranked highest. Regarding the desired conditions, they were high overall. Among the aspects considered, the highest demand was for budget administration. 2) The developed model of education management for employability comprised five components. The expert seminar confirmed that the model demonstrated the highest level of accuracy and appropriateness. and 3) The validation based on focus group discussions indicated the highest levels of feasibility and usefulness.

Keywords: Educational Management Models, Employability, Educational Administration

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาฉบับปรับปรุงและนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลัก ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2561 - 2570 โดย เฉพาะหมุดหมายที่ 12 ให้มีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาทุกมิติทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาคความปลอดภัยและมีสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันการจัดการศึกษา มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในทุกมิติกระทรวงศึกษาจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้ (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), 2561)

นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา 2.2 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ความสนใจความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง Active Learning ทั้งในห้องเรียนสถานประกอบการรวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิตอลให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อ 4 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4.1 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูลมีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง Block Course เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ Credit Bank ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ 4.3 พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดความสนใจโดยการ up skill และ New Skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพ ในรูปแบบหลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งผู้สูงอายุโดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำโดยบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนชุมชนปรกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่น 48 พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และประมวลประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่การสะสมหน่วยการเรียนรู้ Credit Bank ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส ได้ขับเคลื่อนนโยบายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้จริง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในระดับพื้นที่ของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ยังคงมีความแตกต่างกันในด้านรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความหลากหลายทางบริบท สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากร และศักยภาพของผู้เรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563) แม้ว่าจะมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างอาชีพในหลายรูปแบบ แต่การศึกษาที่ผ่านมายังไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบใดสามารถตอบโจทย์ผู้เรียน ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเกิดความจำเป็นในการศึกษาและสังเคราะห์ รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่เหมาะสมกับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาและขยายผลในระดับประเทศ

ดังนั้น การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ดูแลเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่เสี่ยง เพื่อค้นหาแนวทางที่สามารถเสริมสร้างทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และสร้างโอกาสในการมีงานทำอย่างยั่งยืน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และสถานประกอบการในท้องถิ่น สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้น Active Learning การจัดการเรียนรู้แบบ Block Course และการสะสมหน่วยการเรียนรู้ผ่าน Credit Bank รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับ สมรรถนะ และความถนัดของผู้เรียน ซึ่งการศึกษานี้มีความสำคัญในการเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ทรัพยากรที่มีอยู่ และการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Document Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ภาคใต้ สถานศึกษา จำนวน 15 โรงเรียน

1.2 ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาชีพที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 3 คน

1.3 ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักวิชาการการจัดการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 ท่าน พิจารณาเลือกขอที่มีค่าดัชนีความสอดคลองตั้งแต่ .67 ขึ้นไปได้ค่า IOC มากกว่า 0.67 ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองใช้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Cronbach’s Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.991 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.979

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured in-depth Interview) การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 ท่าน พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคลองตั้งแต่ .67 ขึ้นไปได้ค่า IOC มากกว่า 0.67 ทุกข้อ จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Cronbach’s Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.700

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 ได้แก่ แผนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Pattern)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป การวิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผลการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

การดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. การบริหารงานนโยบาย	4.56	0.78	มากที่สุด	4.65	0.47	มากที่สุด
2. ระบบบริหารจัดการ	4.27	0.78	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
3. การบริหารวิชาการ	4.47	0.66	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
4. การบริหารบุคลากร	4.58	0.64	มากที่สุด	4.67	0.62	มากที่สุด
5. การบริหารงบประมาณ	3.99	0.84	มาก	4.78	0.43	มากที่สุด
6. การบริหารทรัพยากร	4.03	0.79	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
7. การบริหารเครือข่าย	4.22	0.69	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
8. การบริหารงานกิจการนักเรียน	4.23	0.65	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	**4.29**	**0.72**	**มาก**	**4.71**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การบริหารบุคลากร มีการปฏิบัติสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การบริหารงานนโยบาย ส่วนการบริหารงบประมาณ มีการปฏิบัติต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนั้นสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความต้องการสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การบริหารเครือข่าย ส่วนการบริหารงานนโยบาย มีความต้องการต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย จึงเป็นประเด็นในการนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา

ผลสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ระดับความต้องการสูงสุด 2 อันดับแรก นำมาพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ พบว่า

1. ด้านการบริหารงานนโยบาย มีความต้องการสูงสุดในการให้ความรู้ ความเข้าใจ นโยบาย การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำแก่บุคลากร และประกาศนโยบาย หรือวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

2. ด้านระบบบริหารจัดการ มีความต้องการสูงสุดในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และการรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงสร้าง เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการนิเทศ ติดตามและกระบวนการบริหารจัดการ

3. ด้านการบริหารวิชาการ มีความต้องการสูงสุดในการนิเทศ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำ/หลักสูตรอาชีพที่หลากหลาย และการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการมีงานทำ/หลักสูตรอาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการบริหารบุคคล มีความต้องการสูงสุดโดยครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสอนอาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู บุคลากร เพื่อพัฒนา ทักษะการสอนอาชีพ (PLC) และการปรับปรุง/พัฒนาแผนงาน/โครงการที่เป็นผลสะท้อนจากการประเมิน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

5. การบริหารงบประมาณ มีความต้องการสูงสุดในการบริจาคของหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนทุนในการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ และสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อน/พัฒนางานอาชีพในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ

6. ด้านการบริหารทรัพยากร มีความต้องการสูงสุดในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และการร่วมระดมทรัพยากรในเรื่องการจัดการเรียน การสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ในกระบวนการความร่วมมือกับสถานประกอบการ และการส่งต่อ

7. ด้านการบริหารเครือข่าย มีความต้องการสูงสุดในการพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและ การส่งเสริมการใช้สถานประกอบการในชุมชนสามารถฝึกประสบการณ์ อาชีพให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อน/ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ การดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำร่วมกับชุมชน หน่วยงาน ภาคีเครือข่ายอื่น ๆ และการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอาชีวศึกษาให้ความร่วมมือในการจัด การศึกษาแบบทวิศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น

8. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีความต้องการสูงสุดในการนำเทคโนโลยีในฝึกทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำนักเรียน และประเมินคุณภาพทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำนักเรียน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้ 1) บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ 2) การพัฒนาทักษะวิชาชีพ 3) การพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่การมีงานทำ และ 4) เครือข่ายและความร่วมมือ

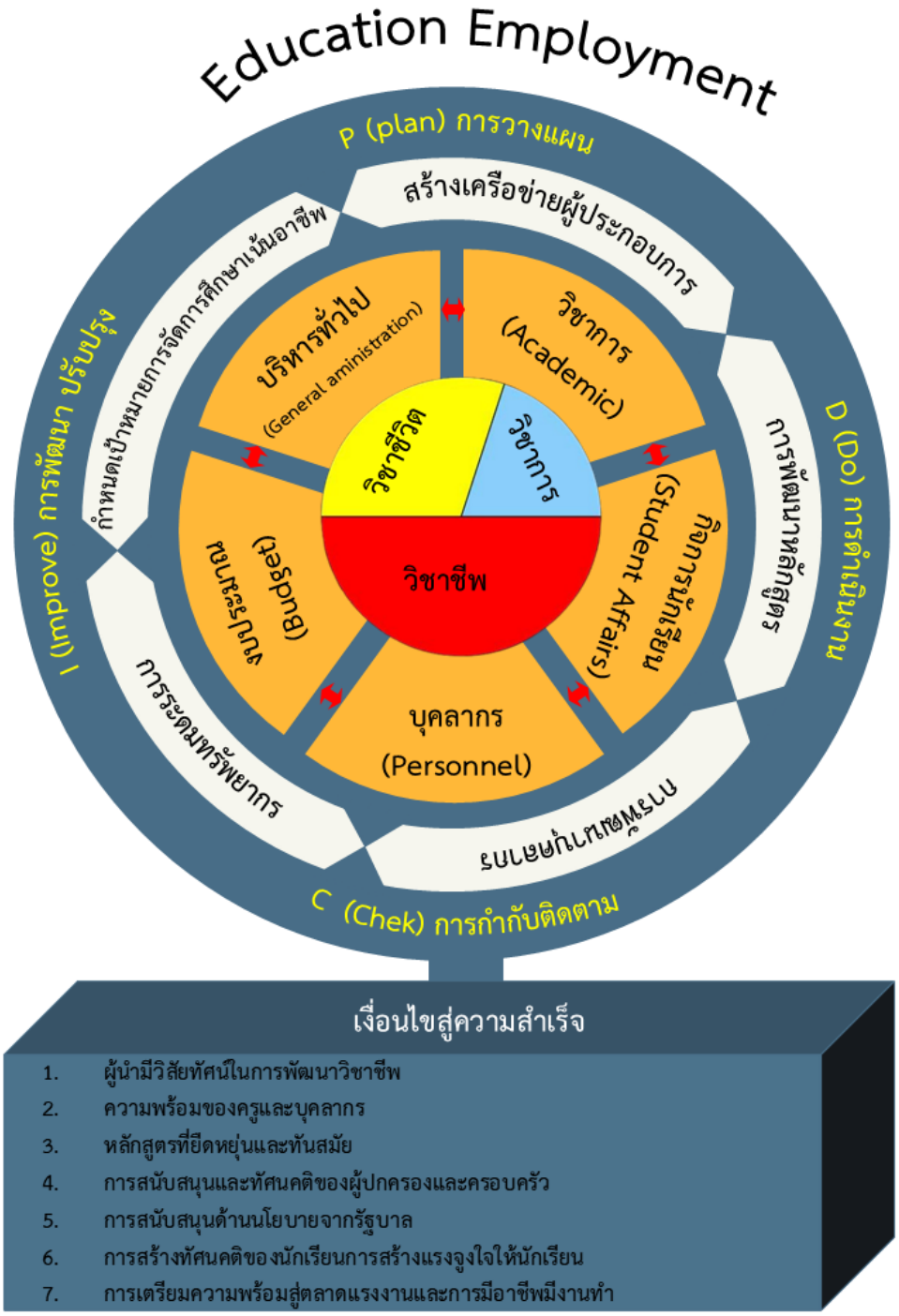
วัตถุประสงค์ คือ แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ ทางวิชาชีพ มีทักษะกระบวนการทำงาน มีทักษะอาชีพ มีอาชีพมีงานทำ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ทางด้านวิชาชีวิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และมีความสามารถในการปรับตัวและเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน

ระบบกลไกสนับสนุน ได้แก่ การบริหารภายนอก ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาเน้นสู่อาชีพ 2) สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การระดมทรัพยากร และการบริหารงานภายใน ประกอบด้วย 1) วิชาการ 2) งบประมาณ 3) บุคลากร 4) บริหารทั่วไป และ 5) กิจการนักเรียน

บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ได้แก่ บูรณาการวิชาการวิชาชีพ เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ส่งเสริมอาชีพตามบริบท พัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือชุมชนสถานประกอบการ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การประเมินผล ได้แก่ 1) การประเมินทางความรู้วิชาการ 2) การประเมินทักษะวิชาชีพการปฏิบัติงาน และ 3) การประเมินทักษะชีวิต

เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ความพร้อมของครูและบุคลากร 3) หลักสูตรที่ยืดหยุ่นและทันสมัย 4) การสนับสนุนและทัศนคติของผู้ปกครองและครอบครัว 5) การสนับสนุนด้านนโยบายจากรัฐบาล 6) การสร้างทัศนคติของนักเรียนและการติดตามประเมินผลและประเมินความก้าวหน้าก้าวการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน และ 7) การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและการมีอาชีพมีงานทำ



ภาพที่ 1 ผลการร่างโมเดล “Education Employment Model”

จากภาพที่ 1 ผลการร่างโมเดล “Education Employment Model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก เพื่อนำไปสู่เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การดำเนินงาน (Do) 3) การกำกับติดตาม (Check) และ 4) การพัฒนาปรับปรุง (Improve) เพื่อนำไปสู่เงื่อนไขสู่ความสำเร็จทั้ง 7 เงื่อนไข ได้แก่ 1) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ 2) ความพร้อมของครูและบุคลากร 3) หลักสูตรที่ยืดหยุ่นและทันสมัย 4) การสนับสนุนและทัศนคติของผู้ปกครองและครอบครัว 5) การสนับสนุนด้านนโยบายจากรัฐบาล 6) การสร้างทัศนคติของนักเรียน การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน และ 7) การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและการมีอาชีพมีงานทำ

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การตรวจสอบและยืนยัน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ภาพรวม มีความถูกต้อง มีความหมาะสม มีความเป็นไป และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้ 1) การบริหารงานนโยบาย 2) ระบบการบริหารจัดการ 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงานบุคลากร 5) การบริหารงานงบประมาณ 6) การบริหารทรัพยากร 7) การบริหารเครือข่าย และ 8) การบริหารกิจการนักเรียน

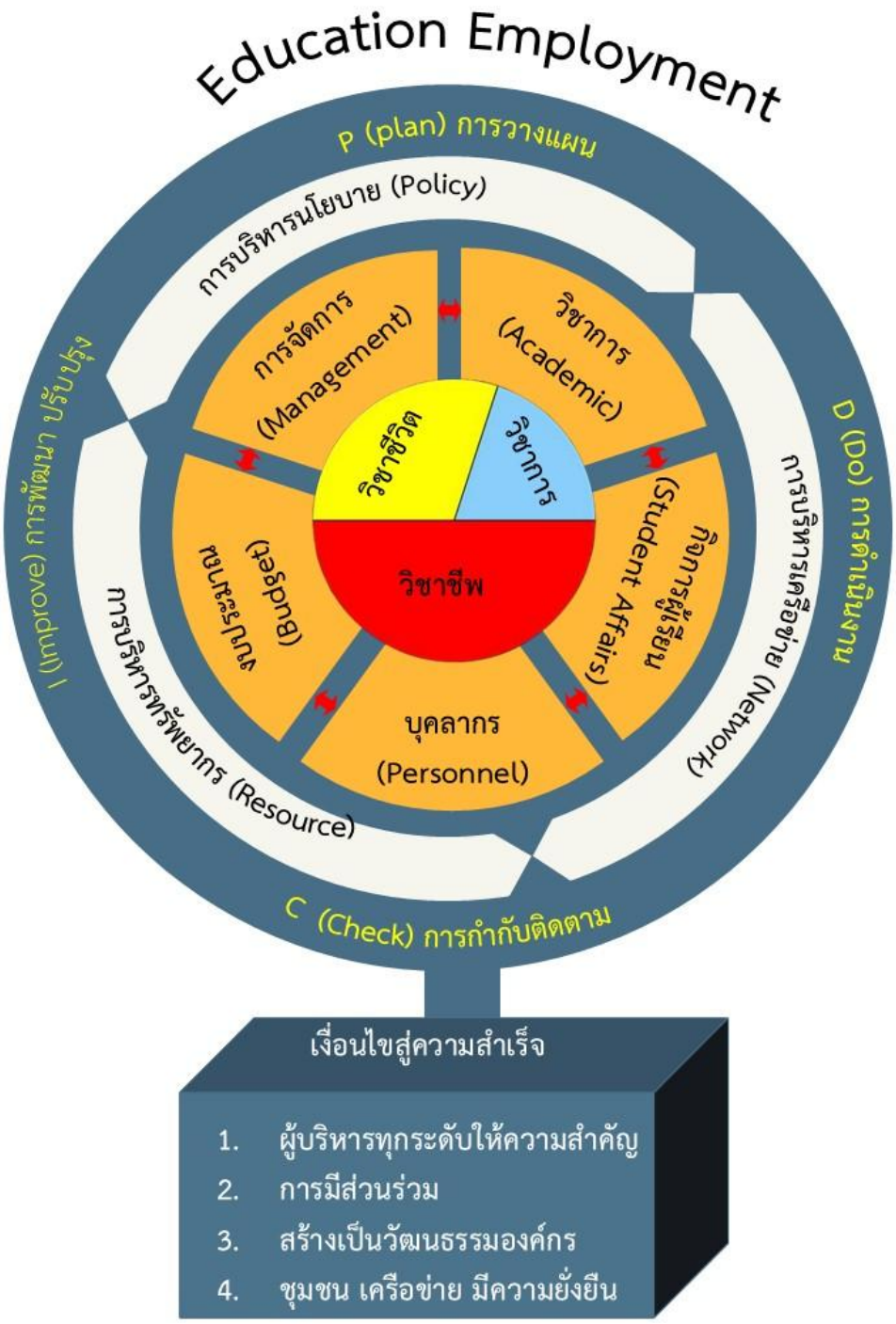
วัตถุประสงค์ ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ วิชาชีพ มีลักษณะกระบวนการทำงาน มีอาชีพ มีงานทำ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพทางด้านวิชาชีวิต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิตและมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

ระบบกลไกสนับสนุน ได้แก่ การบริหารภายนอก ประกอบด้วย 1) การบริหารนโยบาย 2) การบริหารเครือข่าย และ 3) การบริหารทรัพยากร และการบริหารงานภายใน ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคลากร และ 4) การบริหารกิจการผู้เรียน

บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ได้แก่ บูรณาการวิชาการ วิชาชีพ เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ส่งเสริมอาชีพตามบริบทพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้สร้างความร่วมมือชุมชน สถานประกอบการ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การประเมินผล ได้แก่ 1) การประเมินการเรียนรู้ 2) การประเมินทักษะชีวิต 3) การประเมินทักษะการปฏิบัติงาน 4) การประเมินพัฒนาศักยภาพ และ 5) การประเมินผลลัพธ์และผลสำเร็จในระยะยาว

เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความพร้อมของครูและบุคลากร 2) ความพร้อมของบุคลากร 3) ความร่วมมือของชุมชนและสถานประกอบการ 4) การสนับสนุนด้านทรัพยากรและอุปกรณ์การเรียน 5) หลักสูตรที่ยืดหยุ่นและทันสมัย 6) การสนับสนุนจากผู้ปกครองและครอบครัว 7) การสนับสนุนด้านนโยบายจากรัฐบาล 8) การติดตามประเมินผลและประเมินความก้าวหน้า 9) การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน และ 10) การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ



ภาพที่ 2 โมเดล “Education Employment Model”

จากภาพที่ 2 โมเดล “Education Employment Model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักเพื่อนำไปสู่เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การดำเนินงาน (Do) 3) การกำกับติดตาม (Check) และ 4) การพัฒนาปรับปรุง (Improve) เพื่อนำไปสู่เงื่อนไขสู่ความสำเร็จทั้ง 4 เงื่อนไข ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ 2) การมีส่วนร่วม 3) สร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ชุมชน เครือข่าย มีความยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” พบว่า การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างการบริหารและการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า โดยสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การบริหารบุคลากร มีการปฏิบัติสูงสุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เช่น การมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กร ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณมีระดับการปฏิบัติต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการเงินขององค์กร/สถานศึกษา เช่น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนจำกัดและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาในทุกด้าน ประกอบกับกระบวนการจัดสรรงบประมาณมีขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่ซับซ้อน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณขาดความคล่องตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเชิงพัฒนาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนั้นสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความต้องการสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความสอดคล้องเชิงเหตุผลกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ที่พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณมีระดับการปฏิบัติต่ำสุด ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรรับรู้ถึงปัญหาเชิงโครงสร้างด้านทรัพยากรทางการเงิน ทั้งในด้านความเพียงพอของงบประมาณ ความคล่องตัวในการใช้จ่าย และประสิทธิภาพของกระบวนการจัดสรรงบประมาณ จึงก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาในด้านนี้สูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนการบริหารงานนโยบาย มีความต้องการต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากการมีนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด มีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน และมีการแปลงนโยบายสู่แผนงานและโครงการอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การดำเนินงานด้านนโยบายมีความต่อเนื่อง ไม่เกิดความสับสนในเชิงทิศทางการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐ โพธิ์ภักดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า การวางแผนและควบคุมคุณภาพของสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพของการบริหารและการเรียนการสอนโดยรวม (พิเชฐ โพธิ์ภักดี, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ระบุว่าการศึกษาสายอาชีพที่มีคุณภาพสามารถช่วยลดอัตราการว่างงานและเพิ่มโอกาสการจ้างงานของนักเรียน (ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ที่พัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ ยึดแนวคิดด้านการบริหารการศึกษาที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจ (Decentralization) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation) และความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา (Accountability) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน 2) ระบบและกลไกของรูปแบบ ใช้ทรัพยากรและปัจจัยนำเข้า เช่น

บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ใช้แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับการวางแผนและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) แนวทางการประเมินผล ใช้เกณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนา รูปแบบดังกล่าวได้รับการทดสอบและประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบนี้มีความสอดคล้องทั้งในเชิงโครงสร้าง แนวคิด และบริบทการใช้งานจริง กล่าวคือ รูปแบบมีความสมบูรณ์เชิงระบบ มีฐานคิดทางการบริหารการศึกษาที่ชัดเจน เชื่อมโยงการจัดการศึกษาเข้ากับตลาดแรงงาน และมีกลไกการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีกระบวนการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ส่งผลให้รูปแบบมีทั้งความน่าเชื่อถือทางวิชาการและความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรโรจน์ นวลมังสอ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา งานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพภายในในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาการพัฒนารูปแบบในงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางของ Valiente, O. ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจทักษะผู้ใหญ่ของ OECD (PIAAC): นัยสำคัญสำหรับการวิจัยและการกำหนดนโยบายการศึกษาเปรียบเทียบ (Exploring the OECD survey of adult skills (PIAAC): Implications for comparative education research and policy) ที่เสนอว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียนช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Valiente, O., 2020) รูปแบบนี้ยังได้รับการสนับสนุนโดยแนวคิดของ Basham, C. J. ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของการศึกษาและการแนะแนวอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 13 และผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน (The role of career education and guidance for students in year 13 and its implications for students' career decision making) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตและการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง (Continuous Learning) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Basham, C. J., 2011)

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินด้านความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่า ความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติร้อยละ 100 ในทุกองค์ประกอบ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้จริงในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้และสามารถขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นได้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างที่เป็นระบบ มีความชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ และสภาพจริงของการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้ง มีกลไกและกระบวนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีแนวทางการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นต่อบริบทที่แตกต่าง ส่งผลให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบมีความน่าเชื่อถือเชิงวิชาการ ความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้จริง รวมถึงขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศฤงคาร ใจปันทา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า แนวทางที่มีโครงสร้างชัดเจนและมีการวางแผนติดตามผลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพของการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจากการอภิปรายผลของงานวิจัยนี้ สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาครูและบุคลากร การสนับสนุนจากภาคธุรกิจ และการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งหากสามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ก็จะสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการจัด

การศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” พบว่า การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ยังมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างการบริหารและการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง (ศฤงคาร ใจปันทา, 2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของ ญาดา สังขภิญโญ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิ่งสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต้องมีโครงสร้างที่เป็นระบบและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (ญาดา สังขภิญโญ, 2565) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ อภัยใจ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำระบบการบริหารคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีการนำแนวคิด PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาและดำเนินการตามแนวทางของรูปแบบที่กำหนดไว้ (ณรงค์ อภัยใจ, 2560)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า โดยสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การบริหารบุคลากร มีการปฏิบัติสูงสุดเป็นอันดับแรก ส่วนการบริหารงบประมาณ มีการปฏิบัติต่ำสุด นอกจากนั้น สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความต้องการสูงสุดเป็นอันดับแรก ส่วนการบริหารงานนโยบาย มีความต้องการต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ที่พัฒนาขึ้นนั้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ ยึดแนวคิดด้านการบริหารการศึกษาที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจ (Decentralization) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation) และความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา (Accountability) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและตลาดแรงงาน 2) ระบบและกลไกของรูปแบบ ใช้ทรัพยากรและปัจจัยนำเข้า เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ใช้แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับการวางแผนและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) แนวทางการประเมินผล ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินด้านความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ได้แก่ ครูผู้สอนควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ร่วมจัดทำ “แผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล” (Individual Learning Plan: ILP) สำหรับนักเรียนที่มีศักยภาพและความสนใจเฉพาะทาง เข้าร่วมกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพร่วมกับครูโรงเรียนอื่น มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการสร้าง “ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน” หรือ “แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน” ที่ดำเนินงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน หน่วยงานรัฐ และภาคธุรกิจในท้องถิ่น สร้างโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานอาสาสมัครหรือฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่ และควรเชิญศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในสายอาชีพกลับมาแนะแนวให้นักเรียนรุ่นหลังสร้างแรงบันดาลใจและแบบอย่างที่เป็นจริง ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการใช้รูปแบบที่พัฒนาแล้ว โดยติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วว่ามีโอกาสได้งานทำหรือไม่

และสามารถนำทักษะที่ได้รับจากหลักสูตรไปใช้ในชีวิตจริงได้มากน้อยเพียงใด แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ทักษะอาชีพ เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่อาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำไปใช้กับโรงเรียนประเภทอื่น ๆ เช่น โรงเรียนในพื้นที่ชนบท โรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเขตเมืองที่มีบริบทแตกต่างจากโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ และแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคธุรกิจในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบโครงการฝึกงานที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน หรือการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง นอกจากนั้นควรจะมีการทำวิจัยที่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 2566 จาก https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/

ญาดา สังขภิญโญ. (2565). รูปแบบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิ่งสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 7(2), 44-58.

ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 12(1), 32-45.

พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 1 (13 ตุลาคม 2561).

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. วารสาร EAU Heritage Journal, 3(2), 182-194.

ศฤงคาร ใจปันทา. (2563). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). รายงานโครงการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: (สศศ.).

Basham, C. J. (2011). The role of career education and guidance for students in year 13 and its implications for students' career decision making (Master's thesis, Unitec Institute of Technology). Retrieved May 14, 2025, from https://shorturl.asia/yOJ5r

Valiente, O. (2020). Exploring the OECD survey of adult skills (PIAAC): Implications for comparative education research and policy. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 50(2), 155-164.

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 300-310

บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*

THE DEVELOPMENT OF AN EDUCATIONAL ADMINISTATION MODEL FOR SCHOOLS WITH MUSICLLY GIFTED STUDENTS TOWARD EDUCATIONAL EXCELLENCE UNDER THESECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

นวราช อภัยวงศ์*, นพรัตน์ ชัยเรือง, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ
Nawarat Abhaiwong*, Nopparat Chairueng, Rungchatchadaporn Vehachat
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand
*Corresponding author E-mail: kwang.saw@gmail.com
*Tel: 061-415-4192

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสัมมนา และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิธี Priority Needs Index : PNI Modified ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) แนวคิดและหลักการรูปแบบ 2.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 2.3.1) นโยบาย 2.3.2) กำหนดเป้าประสงค์ 2.3.3) โครงสร้าง 2.3.4) เครือข่าย และ 2.3.5) รูปแบบการนำ 2.4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 2.4.1) ระดับการกำหนดเป้าประสงค์ 2.4.2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ 2.4.3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ 2.4.4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ 2.4.5) ลักษณะของโครงสร้าง 2.4.6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก 2.4.7) ลักษณะของภาวะผู้นำ และ 2.4.8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง และ 2.5) เงื่อนไข และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การบริหารสถานศึกษา, ความเป็นเลิศ, ความสามารถพิเศษด้านดนตรี

*Received January 21, 2026; Revised February 20, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

This research aimed to: 1) Study the current conditions and desirable conditions for developing an administrative model for schools with students gifted in music toward excellence; 2) Develop an administrative model for schools with students gifted in music toward excellence; and 3) Examine the administrative model for schools with students gifted in music toward excellence under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. The sample consisted of 252 school administrators and teachers. The research instruments included interview forms, questionnaires, seminar forms, and focus group discussion forms. The data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and the Priority Needs Index (PNI Modified). The results showed that: 1) The overall current and desirable conditions for developing the administrative model were at a high level; 2) The administrative model consisted of five components: 2.1) Concepts and principles of the model; 2.2) Objectives of the model; 2.3) Administrative guidelines for schools with students gifted in music toward excellence, comprising 2.3.1) Policy, 2.3.2) Goal determination, 2.3.3) Structure, 2.3.4) Networks, and 2.3.5) Leadership model; 2.4) Guidelines for implementing the model, comprising 2.4.1) Levels of goal determination, 2.4.2) The process of goal determination, 2.4.3) The relationship between goals and decision-making, 2.4.4) Characteristics of the decision-making process, 2.4.5) Structural characteristics, 2.4.6) Linkage with the external environment, 2.4.7) Characteristics of leadership, and 2.4.8) Related leadership styles; and 2.5) Conditions; and 3) The overall appropriateness of the administrative model was at the highest level.

Keywords: Model Development, School Administration, Excellence, Musically Gifted Students

บทนำ

การจัดการศึกษาโดยรัฐเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัต ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์และปัญหาภายในประเทศ โดยมุ่งหวังให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งต้องได้รับการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยเด็กที่มีความสามารถพิเศษมีอยู่ในสัดส่วนที่มีนัยสำคัญ โดยเด็กกลุ่ม Gifted และ Talented มีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นกำลังสำคัญของประเทศ หากได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ชี้ให้เห็นว่า เด็กไทยจำนวนมากมีพลังความสามารถที่ยังรอการค้นพบและพัฒนา ซึ่งหากได้รับโอกาส

อย่างเป็นระบบ จะสามารถสร้างคุณูปการต่อประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารโรงเรียนเฉพาะทางหรือสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาความเป็นเลิศด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบของการบริหารจัดการที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โดยเน้นการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทาง การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรเชิงลึก และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร (สมาน อัศวภูมิ, 2561) อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ยังมีงานวิจัยด้านการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีในระดับมัธยมศึกษาอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านบริบททางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนดนตรีจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้านดนตรีอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 63 โรงเรียน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการเปิดตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. ค่าความคลาดเคลื่อน + 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนดนตรีหรือครูผู้รับผิดชอบงานดนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากโรงเรียนตัวอย่าง 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 126 คน โรงเรียนละ 2 คน เป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา 1 คน และครูดนตรี 1 คน ด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างเครื่องมือวิจัยโดยข้อมูลจากการนำความรู้ การศึกษาเอกสาร และข้อสรุปที่จากการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นกรอบการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกแต่ละระดับ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและสถิติ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามแนวคิดของวรรณี แกมเกตุ ทั้งนี้ เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ไว้ใช้ในการวิจัย (วรรณี แกมเกตุ, 2555)

2.2 นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

2.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้แนบซองและติดแสตมป์จ่าหน้าซองส่งกลับถึงผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืน จำนวน 63 โรงเรียน ๆ รวมจำนวนที่ส่ง 126 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 126 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบการบรรยายเชิงพรรณนา จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index: PNI Modified ของสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีการหาผลต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) และสภาพที่พึงประสงค์ (I) แล้วหารด้วยค่าของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่เหมาะสมและสามารถเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ค่า PNI Modified ที่มีค่าสูง แสดงถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการจัดระบบข้อมูล อ่านทำความเข้าใจ กำหนดรหัส จัดหมวดหมู่ สังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก เพื่อนำไปใช้ในการอธิบายสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบสามเส้า เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

การดำเนินการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการวิจัยครั้งนี้นำ 6 รูปแบบ มาใช้ในการจัดทำรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารแบบทางการ 2) รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน 3) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง 4) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย 5) รูปแบบการบริหารแบบคลุมเครือ และ 6) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ใช้จำแนกรูปแบบของการบริหารโรงเรียนมี 8 ด้าน 1) ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ 4) ธรรมชาติของกระบวนการตัดสินใจ 5) ธรรมชาติของโครงสร้าง 6) การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก 7) แบบของภาวะผู้นำ และ 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยแตะละรูปแบบการบริหารประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบรูปแบบการบริหารมี 8 องค์ประกอบย่อย 1) ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับ การตัดสินใจ 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ 5) ลักษณะของโครงสร้าง 6) การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก 7) แบบของการนำ และ 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการส่งเสริมนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรี มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรดนตรี 2) การสนับสนุนกิจกรรมทางดนตรี 3) การส่งเสริมโอกาสและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) การร่วมมือกับองค์กรภายนอก และ 5) การสนับสนุนครูผู้สอนดนตรี

องค์ประกอบที่ 3 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ 1) การออกรูปแบบ 2) การสร้างการพัฒนารูปแบบ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการในการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI Modified) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้เป็นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของร่างรูปแบบการบริหาร (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

นำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นพร้อมรายละเอียดของรูปแบบ เสนออาจที่ปรึกษาและกรรมการที่ปรึกษาในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบรูปแบบมีความสมบูรณ์

ผลการวิจัยขั้นนี้ ทำให้ร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่พร้อมสำหรับการนำไปตรวจสอบรูปแบบที่เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยตรวจสอบรูปแบบที่เหมาะสมกำหนดวิธีการประเมินรูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยจัดการสนทนากลุ่ม กับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ของรูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ คือ

1. เป็นนักการศึกษาด้านบริหารการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ

2. เป็นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ ที่มีคุณสมบัติ คือ 1) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามาอย่างน้อย 10 ปี และ 2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่มีคุณสมบัติ คือ 1) มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามาอย่างน้อย 5 ปี และ 2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา

โดยผู้วิจัยขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุง แก้ไขและใช้เกณฑ์ดังกล่าวคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้าง แบบประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบ ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหาร โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบประเมินดังนี้ 1) ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบประเมินรูปแบบและกำหนดรายการข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร 2) นำร่างแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง และ 3) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบประเมินรูปแบบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยขอหนังสือความร่วมมือในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากนั้นจัดส่งหนังสือดังกล่าวพร้อมร่างรูปแบบการบริหารไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ เมื่อครบระยะเวลา 7 วัน ผู้วิจัยดำเนินการติดตามและขอรับแบบประเมินกลับคืน เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. ผู้วิจัยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมกันพิจารณา ปรับปรุง และสรุปรูปแบบ จนได้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นต่าง ๆ และสังเคราะห์สรุปความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิตามองค์ประกอบของรูปแบบและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศให้สมบูรณ์ต่อไป

นำเสนอรูปแบบ ได้นำข้อมูลความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ แล้วเสนอเป็นรูปแบบการการบริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

องค์ประกอบที่		รูปแบบการบริหาร (Type of Model)					
		ทางการ	ผู้ร่วมงาน	การเมือง	อัตวิสัย	คลุมเครือ	วัฒนธรรม
1. ระดับการกำหนดเป้าประสงค์	$\bar{x}$	3.78	3.68	4.00	3.84	3.69	3.97
	S.D.	0.80	0.81	0.91	0.93	0.83	0.90
2. กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์	$\bar{x}$	3.97	3.86	3.54	4.06	3.91	3.94
	S.D.	0.87	0.86	0.89	0.81	0.88	0.82
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ	$\bar{x}$	3.56	3.97	3.68	3.58	3.48	3.59
	S.D.	0.87	0.85	0.84	0.92	0.92	0.89
4. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ	$\bar{x}$	3.87	3.68	3.99	3.90	3.95	3.90
	S.D.	0.90	0.82	0.84	0.86	0.85	0.86
5. ลักษณะของโครงสร้าง	$\bar{x}$	3.57	4.10	3.66	3.57	3.63	3.56
	S.D.	0.85	0.77	0.84	0.84	0.91	0.92
6. ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก	$\bar{x}$	3.98	3.90	4.09	4.02	3.96	3.95
	S.D.	0.88	0.87	0.82	0.88	0.88	0.85
7. ลักษณะของภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	3.63	3.70	3.88	3.55	3.57	3.56
	S.D.	0.99	0.89	0.87	0.96	0.92	0.94
8. รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง	$\bar{x}$	4.26	4.43	3.60	3.58	4.18	4.05
	S.D.	0.62	0.57	0.89	0.91	0.63	0.83
ภาพรวม	$\bar{x}$	3.83	3.96	3.80	3.76	3.79	3.81
	S.D.	0.45	0.40	0.49	0.51	0.45	0.52

หมายเหตุ: n = 126

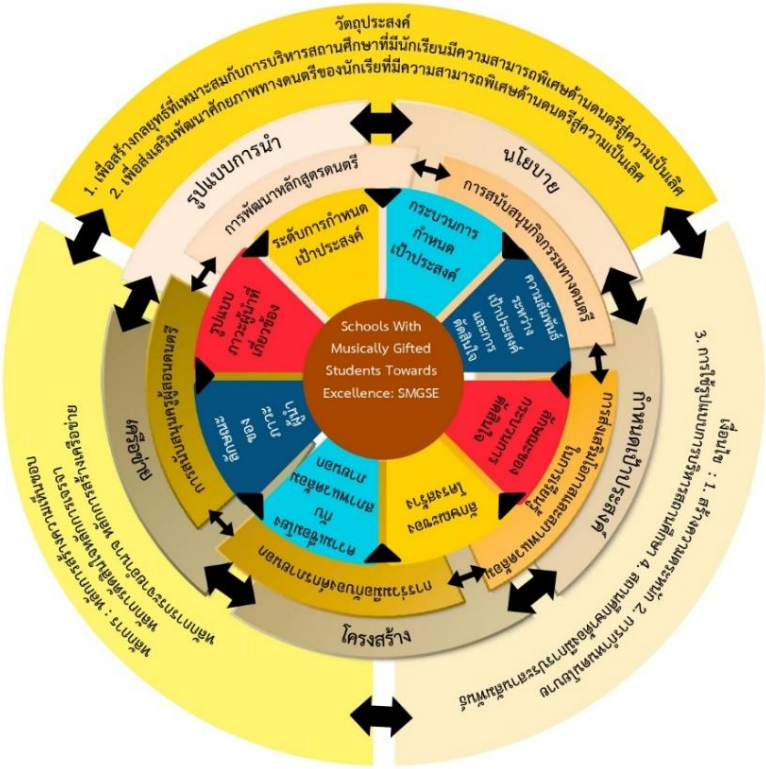
จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ รูปแบบการบริหารแบบทางการ ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = 0.45) และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยกำหนดประเด็นหลักตามองค์ประกอบ ที่ใช้จำแนกรูปแบบการบริหารทั้ง 5 องค์ประกอบ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) นโยบาย 2) กำหนดเป้าประสงค์ 3) โครงสร้าง 4) เครือข่าย และ 5) รูปแบบการนำ
4. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 1) ระดับการกำหนดเป้าประสงค์ 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ 5) ลักษณะของโครงสร้าง 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก 7) ลักษณะของภาวะผู้นำ และ 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง
5. เงื่อนไข

"รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ"
Management Model Schools With Musically Gifted Students Towards Excellence: (SMGSE)



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบที่เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ชื่อรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. จุดเน้นของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.81	0.37	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.75**	**0.44**	**มากที่สุด**	**4.72**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.81, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ชื่อรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.78, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จุดเน้นของรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.50) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จุดเน้นของรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.89, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ชื่อรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.48)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการดำเนินงาน และผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน ส่งผลให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและความร่วมมือในองค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริกาญจน์ พรมประโคน ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของครู และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (ศิริกาญจน์ พรมประโคน, 2564) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย จันทร์แสง และคณะ ที่รายงานว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดโรงเรียนคุณภาพ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (สุรชัย จันทร์แสง และคณะ, 2566)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ พบว่า เป็นรูปแบบบูรณาการ โดยใช้การบริหารแบบผู้ร่วมงานเป็นรูปแบบหลัก ผสานกับการบริหารแบบทางการและแบบวัฒนธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การพัฒนาความเป็นเลิศด้านดนตรีจำเป็นต้องมีทั้งความร่วมมือของบุคลากร ความชัดเจนด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ รวมถึงการสร้างค่านิยมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา

ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ศรีทอง และคณะ ที่พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า รูปแบบที่มีประสิทธิภาพควรบูรณาการการบริหารเชิงมีส่วนร่วม การจัดการเชิงระบบ และวัฒนธรรมองค์กร (ธนกฤต ศรีทอง และคณะ, 2565) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ อินทร์ทอง ที่ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนเฉพาะทางด้านศิลปะ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบผสมผสานช่วยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนและสร้างความยั่งยืนของคุณภาพการจัดการศึกษา (จิราภรณ์ อินทร์ทอง, 2567)

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก รูปแบบดังกล่าวพัฒนาบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษา และครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญด้านการพัฒนาผู้เรียน ครู กระบวนการบริหาร และเครือข่ายความร่วมมือ จึงสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ สกุลพราหมณ์ ที่พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ในระดับสูง (ภัทรวรรณ สกุลพราหมณ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ นาคสุวรรณ และคณะ ที่รายงานว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณภาพสูงที่พัฒนาจากข้อมูลเชิงประจักษ์มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงและก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม (กิตติพงษ์ นาคสุวรรณ และคณะ, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) แนวคิดและหลักการรูปแบบ 2.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.3) แนวทางการบริหารสถานศึกษา และ 2.4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และสื่ออุปกรณ์ทางดนตรีอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง 2) ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านดนตรีอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี และ 3) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตร กิจกรรม และเวทีแสดงศักยภาพของนักเรียนอย่างหลากหลาย อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้านดนตรีอย่างยั่งยืน ในส่วนข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือเขตพื้นที่ ควรนำรูปแบบที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการบรรจุแผนพัฒนาความสามารถพิเศษด้านดนตรีไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้รูปแบบที่พัฒนาแล้ว ในการวางแผนจัดโครงสร้างหลักสูตร กิจกรรม และทรัพยากร เพื่อสนับสนุนนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันดนตรี มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก

และแข่งขันในระดับสูงขึ้น และ 3) ครูควรนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแผนการสอนที่ตอบสนองความสามารถเฉพาะบุคคล เช่น การจัดชั้นเรียนดนตรีแบบเข้มข้น (Intensive Program) พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านดนตรีที่ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรขยายผลการวิจัยไปยังความสามารถพิเศษในแขนงศิลปะอื่น ๆ เช่น ศิลปะการแสดง ทัศนศิลป์ หรือกีฬา เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหาร และศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้รูปแบบในการพัฒนาผลลัพธ์ของนักเรียนทั้งเชิงวิชาการ ทักษะชีวิต และการเข้าสู่เวทีการแข่งขัน 2) ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประเภทอื่น เช่น เขตการศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนสาธิต หรือโรงเรียนเอกชน ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ เพื่อหาความแตกต่างของปัจจัยความสำเร็จ และ 3) ควรมีการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียนความสามารถพิเศษด้านดนตรีสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ นาคสุวรรณ และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณภาพสูงตามแนวคิดการจัดการเชิงระบบ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 46(3), 85-102.

จิราภรณ์ อินทร์ทอง. (2567). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเฉพาะทางด้านศิลปะเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(1), 45-62.

ธนกฤต ศรีทอง และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 14(2), 67-83.

ภัทรวรรณ สกุลพราหมณ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 29-44.

วรรณี แกมเกตุ. (2555). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริกาญจน์ พรมประโคน. (2564). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(2), 13-27.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). การบริหารสถานศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2554). รายงานสถานการณ์เด็กและเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2563: การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรชัย จันทร์แสง และคณะ. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 21(3), 101-118.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 311-325

บทความวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่: กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก*

STRATEGY FOR EMPLOYEE POTENTIAL DEVELOPMENT UNDER A STATE-OWNED COMMERCIAL BANK IN THE FINANCIAL TECHNOLOGY ERA: A CASE STUDY ON PHITSANULOK DISTRICT OFFICE AREA

เอกลักษณ์ บดีรัฐ*, ศรชัย ท้าวมิตร, โชติ บดีรัฐ
Ekkaluk Bordeerat*, Sornchai Taomitr, Chot Bodeerat
คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ประเทศไทย
Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, Thailand
*Corresponding author E-mail: ekkaluk0409@gmail.com
*Tel: 090-323-5495

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพบุคลากร และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างในการใช้แบบสอบถาม คือ พนักงานในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ จำนวน 100 คน และกลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว สมการถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากผู้ให้บริการทางการเงินรูปแบบใหม่ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา 2) ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า มีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การอบรมเฉพาะด้าน การหมุนเวียนงาน หลักสูตรภายนอก และเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การจัดเวิร์กชอป การสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ และการจัดกิจกรรมด้านนวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัวและภาวะผู้นำในทุกระดับ ร่วมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ศักยภาพบุคลากร, เทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่, ธนาคารพาณิชย์ของรัฐ, สำนักงานเขตพิษณุโลก

*Received February 3, 2026; Revised February 25, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The problems and needs for employee potential development, 2) The factors affecting employee potential, and 3) The strategies for employee potential development under a state-owned commercial bank by used mixed-methods. The sample for the questionnaire consisted of 100 employees under a state-owned commercial bank and 9 key informants in the interview group by purposive sampling. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, multiple regression analysis, and qualitative content analysis. The results showed that 1) The problem for employee potential development was overall at a high level with an average of 3.47, which was the highest average of increased competition from new financial service providers and the need for employee potential development was overall at a highest level with an average of 4.57, which was the highest average of always adapting and learning new things, 2) The factors of work experience and job characteristic consisting of task identity, task significance, autonomy, and feedback affected the employee potential with a statistically significant at the 0.05 level, and 3) The strategies for employee potential development were promoted learning through e-learning, specialized training, job rotations, and external courses, and focus on practical learning through on-the-job training, workshops, mentoring, and innovation activities, including promoted collaboration, adaptability, and leadership all levels along with the building an organizational culture to support continuous learning and sustainable self-development.

Keywords: Employee Potential, Financial Technology, State-Owned Commercial Bank, Phitsanulok District Office

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีทางการเงิน (Financial Technology) โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบอัตโนมัติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแข่งขันของสถาบันการเงินทั่วโลก องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป (Deloitte, 2021) โดยแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (Becker, G. S., 2015) ขณะที่สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลายเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กรสมัยใหม่ (OECD, 2021) สอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีที่ระบุว่า การรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนำเทคโนโลยีมาใช้ของบุคลากร (Venkatesh, V. & Davis, F. D., 2016) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่เทคโนโลยีสมัยใหม่มิได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการยอมรับของบุคลากรเป็นสำคัญ

สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับทักษะภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนไทย การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการยกระดับมาตรฐานการทำงานสู่ระดับสากล ภายใต้แนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) อย่างไรก็ตาม

ข้อมูลความพร้อมด้านเทคโนโลยีขององค์กรในประเทศไทย พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ยังมีความพร้อมในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.81 และมีเพียงร้อยละ 3.42 ที่มีความพร้อมในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การผสานเทคโนโลยีเข้ากับการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบยังคงเป็นประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาและยกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566) การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพการแข่งขันที่สูง องค์กรจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างเป็นระบบ อาทิ การฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ การจัดประชุมสัมมนา การระดมความคิดเห็น การวางแผนการพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Ogbulu, T. et al., 2024) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ธนาคารพาณิชย์ของรัฐ เป็นสถาบันการเงินที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ลูกค้าให้มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย โดยอาศัยการทำธุรกรรมผ่านระบบธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการผสานเทคโนโลยีเข้ากับการให้บริการทางการเงินผ่านการบูรณาการระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ และมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเชื่อมโยงระบบการเงินกับเครือข่ายธนาคารทั่วประเทศผ่านช่องทางออนไลน์ ส่งผลให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าธนาคารจะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก ซึ่งครอบคลุมจังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ ยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดด้านทักษะเทคโนโลยีขั้นสูง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ความแตกต่างด้านช่วงอายุและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยี ข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเนื่องจากภาระงานบริการประชาชนและความไม่ทั่วถึงของโอกาสในการพัฒนา ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในพื้นที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีนโยบายสนับสนุนจากส่วนกลางก็ตาม ปัจจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่จริง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของโลกอย่างรวดเร็ว ประกอบกับงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในระดับภาพรวมของอุตสาหกรรมการเงิน หรือเน้นมิติเทคโนโลยีเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาที่บูรณาการแนวคิดทุนมนุษย์ การยอมรับเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีในระดับพื้นที่เฉพาะยังมีจำกัด ดังนั้น การวิจัย ครั้งนี้จึงสนใจศึกษากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ โดยจะใช้พื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลกเป็นกรณีศึกษา ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อทราบระดับปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการทำความเข้าใจบริบทการดำเนินงาน และทัศนคติของบุคลากรในเชิงลึก เพื่อบูรณาการผลการวิจัยให้มีความครอบคลุม น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ของรัฐในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง เป็นแนวทางของผู้ที่สนใจหรือองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา วารสารวิชาการ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยเฉพาะการสร้างแบบสอบถามและแนวคำถามสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก 3 จังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 131 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ประชากรทั้งหมดของพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน (Yamane, T., 1973) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเข้าร่วมวิจัย (Inclusion Criteria) คือ พนักงานในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก อายุระหว่าง 20 - 60 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ธุรกิจสินเชื่อ และยินดีเข้าร่วมในการวิจัย และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) คือ พนักงานตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนด และถอนตัวออกจากโครงการวิจัยก่อนการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวิเคราะห์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ สายงานเทคโนโลยี สำนักงานใหญ่ จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าส่วนติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพิษณุโลก จำนวน 1 คน 3) หัวหน้าส่วนสื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย สำนักงานเขตพิษณุโลก จำนวน 1 คน 4) ผู้จัดการ CRM สำนักงานเขตพิษณุโลก จำนวน 1 คน 5) ผู้จัดการสาขาอาวุโส สาขาพิษณุโลก และสาขาถนนสิงหวัฒน์ จำนวน 2 คน 6) ผู้จัดการสาขา สาขาโรงพยาบาล พุทธชินราชพิษณุโลก สาขาบิ๊กซี สุโขทัย และสาขาโลตัส อุตรดิตถ์ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระ ด้านการวิจัยและการวัดผล ด้านภาษา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยตรง จำนวน 5 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และทำการทดสอบความเชื่อมั่นกับพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่ากับ 0.976 ด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเท่ากับ 0.978 ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.969 และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เท่ากับ 0.977 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง คำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในธนาคาร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยได้นำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาปรับให้ครอบคลุมประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ให้สอดคล้องกับศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และประโยชน์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจนก่อนการเก็บข้อมูล พร้อมเปิดโอกาสให้ซักถามและตัดสินใจเข้าร่วมโดยสมัครใจ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ปฏิเสธหรือถอนตัวได้ทุกเมื่อโดยไม่เกิดผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงาน ข้อมูลที่ได้รับจะไม่ระบุชื่อหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ และจะรายงานผลในภาพรวมโดยใช้รหัสแทนผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัย จำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้วิจัย และนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยไม่นำเสนอข้อมูลในลักษณะที่บิดเบือนหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูล เพื่อคงไว้ซึ่งความโปร่งใสและความรับผิดชอบทางวิชาการอย่างเคร่งครัด การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐในพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก 3 จังหวัด จำนวน 100 คน เมื่อเก็บข้อมูลแต่ละครั้งเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ และดำเนินการเก็บแบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ แล้วนำมาข้อมูลทั้งหมดมาแยกแยะ จับประเด็นอีกทั้งตัดพูดบางคำที่ไม่เหมาะสม และไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษา คือ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำบทสรุปการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Thematic Analysis) แล้วนำประเด็นมาแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการตีความข้อมูล และตรวจสอบยืนยันข้อมูลที่ได้โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation)

โดยการตรวจสอบสามเส้าด้วยข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ให้ข้อมูลหลายตำแหน่ง หลายระดับ หรือหลายช่วงเวลา เพื่อดูว่าประเด็นที่ได้มีความสอดคล้องกันหรือไม่

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ

สภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากผู้ให้บริการเทคโนโลยีทางการเงินหรือผู้ให้บริการดิจิทัลรายใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สะท้อนถึงแรงกดดันที่ธนาคารพาณิชย์ของรัฐต้องเผชิญในการปรับตัว พัฒนาทักษะบุคลากร และยกระดับรูปแบบการให้บริการให้ทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรต่อการปรับตัวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และปัญหาในลำดับสุดท้ายคือ ความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีปัญหาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 แม้จะไม่ใช่ปัญหารุนแรงที่สุด แต่ หากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอ อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการเกี่ยวกับการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา (Reskilling/Upskilling) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 สะท้อนถึงความตระหนักและความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการทำงานในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (เช่น AI, Machine Learning, Blockchain) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินดิจิทัลใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และความต้องการในลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาด้านความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการทีม มีความต้องการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

2. ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในธนาคาร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n = 100)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	25.00
หญิง	75	75.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	1	1.00
31 - 40 ปี	68	68.00
41 - 50 ปี	21	21.00
51 - 60 ปี	10	10.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	59	59.00
สูงกว่าปริญญาตรี	41	41.00

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) (n = 100)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า (Teller)	16	16.00
เจ้าหน้าที่ธุรกิจสินเชื่อ (Credit Specialist)	31	31.00
เจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาธุรกิจ (Customer Advisory)	53	53.00
5. ประสบการณ์ทำงานในธนาคาร		
น้อยกว่า 1 ปี	2	2.00
1 - 5 ปี	1	1.00
6 - 10 ปี	25	25.00
มากกว่า 10 ปี	72	72.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาธุรกิจ (Customer Advisory) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และมีประสบการณ์ทำงานในธนาคารมาเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00

ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สะท้อนว่า บุคลากรรับรู้ว่างานของตนมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ลูกค้า หรือหน่วยงานโดยรวม จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในระดับสูง รองลงมา คือ ความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และความคิดเห็นในลำดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีศักยภาพด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความชำนาญ ความคล่องตัว และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้กับงานจริงได้อย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล รองลงมา คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และศักยภาพในลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบศักยภาพบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ศักยภาพบุคลากร	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	.486	.331	.392	.394	.019*
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	.308	.306	.351	.597	.108
ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	.343	.456	.598	.278	.018*

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสบการณ์ทำงานในธนาคารที่แตกต่างกัน มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	P
	B	Std.Error	β		
(Constant)	.156	.309		.507	.614
ความหลากหลายของทักษะ (X_1)	.023	.096	.024	.237	.813
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (X_2)	.356	.107	.340	3.317	.001*
ความสำคัญของงาน (X_3)	.195	.079	.196	2.459	.016*
ความมีอิสระในงาน (X_4)	.193	.074	.233	2.620	.010*
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.245	.073	.263	3.329	.001*

R = .826 R^2 = .683 Adjusted R^2 = .666 SE = .29859 *p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ศักยภาพบุคลากร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (X_2) ความสำคัญของงาน (X_3) ความมีอิสระในงาน (X_4) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (X_5) ซึ่งสามารถพยากรณ์ศักยภาพบุคลากร ได้ร้อยละ 68.30 (R^2 = .683) ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 31.70 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์มาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = .340(X_2) + .196(X_3) + .233(X_4) + .263(X_5)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน โดยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ

3.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน องค์กรควรเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านระบบงาน เทคโนโลยีการเงินและนโยบายองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มที่เข้าถึงได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาความรู้เชิงลึกผ่านการอบรมเฉพาะด้านและการหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงของระบบการเงินดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะการใช้ข้อมูลเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการตัดสินใจ และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติผ่านการฝึกอบรม เวิร์กชอป และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสนับสนุน

กิจกรรมด้านนวัตกรรมยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองคิด วิเคราะห์ และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์จริง

3.3 ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมุ่งเสริมสร้างทัศนคติและสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเชิงนวัตกรรม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัว และการแสดงภาวะผู้นำในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล ปรับตัวต่อสถานการณ์และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ยังเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเอื้อต่อการยกระดับสมรรถนะบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ระดับปัญหาที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า องค์กรกำลังเผชิญแรงกดดันเชิงโครงสร้าง (Structural Pressure) ซึ่งบ่งชี้ว่า ระบบพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่สอดรับกับบริบทเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเพียงพอ ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐยังเผชิญข้อจำกัด ด้านการปรับตัว ทักษะดิจิทัล และความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้กระบวนการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรมีความซับซ้อนและต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและบทบาทของธนาคารพาณิชย์ของรัฐในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่เสนอว่า การลงทุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในระยะยาว (Becker, G. S., 2015) และสนับสนุนข้อค้นพบของ โสภางค์พักตร์ หร่ายเจริญ ที่พบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นด้านเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ (โสภางค์พักตร์ หร่ายเจริญ, 2566) นอกจากนี้การเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีทางการเงินรูปแบบใหม่ (FinTech) ยังส่งผลให้ธนาคารพาณิชย์จำเป็นต้องปรับตัวเชิงกลยุทธ์ ทั้งในด้านรูปแบบการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์พันธุ์ แสงศรี และคณะ, 2568) ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยม การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และโครงสร้างการทำงานแบบดั้งเดิม ยังถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sharma, P. et al. , 2025)

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ระดับความต้องการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะใหม่และเสริมสร้างทักษะเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้บุคคลได้รับความรู้ความชำนาญและทักษะเพิ่มขึ้น สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ทันเวลา และยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมให้แก่บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (Swanson, R. A. & Holton, E. F., 2015) และสนับสนุนข้อค้นพบของ พลอยไพลิน ชุนสะอาด ที่พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการในการปรับตัวและพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี (พลอยไพลิน ชุนสะอาด, 2563) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีทางการเงิน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานและการให้บริการสาธารณะสมัยใหม่ (อุมาพร แม้นเหมือน, 2561)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับสูงย่อมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน ระบบงานของธนาคาร และการแก้ไขปัญหาเชิงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งนี้อาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ที่มองว่าความรู้และทักษะเกิดจากการสั่งสมผ่านการปฏิบัติจริงและการสะท้อนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (Kolb, A. Y. & Kolb, D. A., 2017) ส่งผลให้ระดับศักยภาพโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกันตามระยะเวลาและความหลากหลายของประสบการณ์ทำงาน (สุทิศา พรรณไวย, 2564) ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อค้นพบของ นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาความสามารถเชิงวิชาการจากงานประจำมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา, 2560)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลต่อศักยภาพบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ลักษณะงานที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมและมีความท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อผลงาน เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติ มีโอกาสใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ และได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่เสนอว่า ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่กระตุ้นแรงจูงใจภายใน เมื่อบุคลากรมีอิสระในการทำงานและได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ย่อมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Oldham, G. R. & Fried, Y., 2016) และสนับสนุนข้อค้นพบของ ธัญญารัตน์ สาลิกา ที่พบว่า ความเป็นเอกลักษณ์ของงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร (ธัญญารัตน์ สาลิกา, 2566) นอกจากนี้ การได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสมยังมีบทบาทสำคัญในการยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรภายใต้การดำเนินงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างแท้จริง (เจตรัตน์ เส็งหะพันธุ์, 2562)

3. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐจำเป็นต้องดำเนินอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแกนสำคัญของกลยุทธ์การยกระดับศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบของงาน เทคโนโลยีการเงิน กฎระเบียบ และนโยบายองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อค้นพบของ ภคพร เปลี่ยนไพโรจน์ ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงของบริการทางการเงินดิจิทัลทำให้พฤติกรรมการใช้บริการและจำนวนของลูกค้าที่มาใช้บริการสาขาเปลี่ยนไปจากเดิม อันเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องเร่งพัฒนาความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับบริบทใหม่ (ภคพร เปลี่ยนไพโรจน์, 2560)

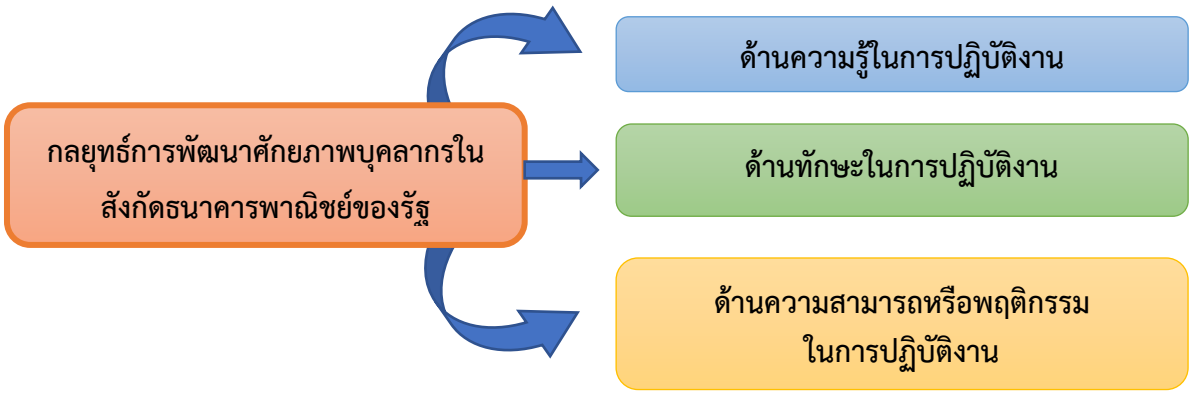
นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีการพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการหมุนเวียนงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้เชิงลึกจากการปฏิบัติงานจริงและเพิ่มความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภรณ์ชุดา โสมเขียว, 2564) แนวทางดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มองว่า ความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันได้ (Barney, J. B. & Mackey, A., 2016) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดขีดความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) ที่เน้นการพัฒนาและปรับองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Teece, D. J., 2018) ดังนั้น การพัฒนาด้านความรู้ในการปฏิบัติงานจึงเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้ข้อมูลเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากรของธนาคาร โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เวิร์กชอป การสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ และกิจกรรมด้านนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ทักษะได้จริงในบริบทการทำงาน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency Framework) ซึ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านข้อมูล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างสรรค์เนื้อหา ความปลอดภัย และการแก้ปัญหา (Carretero, S. et al., 2017) และสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การแชร์ความรู้ (Knowledge Management) การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่การมีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (Marsick, V. J. & Watkins, K. E. , 2018) นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อค้นพบของ ชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ ที่พบว่า การปรับตัวในการขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต (ชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้งานนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ (ทิพย์วิมล มั่งมูล, 2565)

ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคเทคโนโลยีทางการเงินมิได้จำกัดเพียงการเสริมสร้างความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ต้องมุ่งพัฒนาทัศนคติ สมรรถนะเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำควบคู่กันไป โดยเน้นการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัว และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Development) ในองค์กรที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (Garavan, T. N. et al., 2017) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ณณัฏฐ์ เกียรติทยากร, 2568) นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจำเป็นต้องส่งเสริมภาวะผู้นำควบคู่กับการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างศักยภาพให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ (นนท์นภา มาตรวิจิตร, 2568) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และภาวะผู้นำเชิงปรับตัวจึงเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทเทคโนโลยีทางการเงินที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบแบบรอบด้าน ที่เน้นทักษะด้านดิจิทัล การใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และความสามารถในการประยุกต์ใช้ AI ควบคู่กับการพัฒนาทัศนคติที่เปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ สามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบ ประกอบด้วย 3 ด้าน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่

จากภาพที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในกาปฏิบัติงาน ได้แก่ 1.1) เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านระบบงาน เทคโนโลยีการเงิน และนโยบายองค์กร 1.2) ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม E-learning และการอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 1.3) สนับสนุนการพัฒนาความรู้เชิงลึกผ่านการอบรมเฉพาะด้าน การหมุนเวียนงานและหลักสูตรภายนอกที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 2.1) พัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะการใช้ข้อมูล 2.2) ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดเวิร์กชอป และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ และ 2.3) สนับสนุนกิจกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง และ 3) ด้านความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 3.1) พัฒนาทัศนคติและสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3.2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัว และภาวะผู้นำในทุกระดับ และ 3.3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดธนาคารพาณิชย์ของรัฐ ในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่: กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานเขตพิษณุโลก สะท้อนให้เห็นถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของเทคโนโลยีการเงินที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งจากการแข่งขันของผู้ให้บริการทางการเงินรูปแบบใหม่และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ศักยภาพบุคลากรเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งมิติการยกระดับทักษะดิจิทัล การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าการพัฒนาศักยภาพมิใช่กระบวนการเชิงเทคนิคที่จำกัดอยู่ในห้องอบรม หากแต่เป็นกระบวนการทางองค์กรที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างงาน วัฒนธรรมองค์กร และระบบสนับสนุนการทำงานอย่างใกล้ชิด งานวิจัยนี้จึงช่วยขยาย

กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากแนวทางที่เน้นการเพิ่มพูนทักษะไปสู่แนวทางที่เน้นการสร้างการเรียนรู้ของธนาคาร ซึ่งผสานการพัฒนาทักษะดิจิทัล การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกัน และความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เข้าไว้ด้วยกันอย่างบูรณาการ ขณะเดียวกัน ในเชิงนโยบาย งานวิจัยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ของรัฐให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และการดำเนินการเชิงปฏิบัติ จึงนับเป็นองค์ความรู้ที่มีทั้งคุณค่าทางทฤษฎีและประโยชน์เชิงนโยบาย อันเป็นฐานสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของธนาคารพาณิชย์ของรัฐในระยะยาว จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) ธนาคารควรกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับองค์กรให้เป็นยุทธศาสตร์หลักที่บูรณาการกับแผนธุรกิจและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการยกระดับทักษะดิจิทัล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 1.2) ธนาคารควรวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์เข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจการเงินสมัยใหม่ 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 2.1) ธนาคารควรจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรหรือฐานความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดให้มีการทบทวนองค์ความรู้เป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรมีข้อมูลที่ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม 2.2) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและนวัตกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปรับตัวในยุค เทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 3.1) ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างธนาคารภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อพิจารณาประเด็นความท้าทายร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3.2) ควรศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ต่อบทบาทและสมรรถนะการทำงานของบุคลากร และ 3.3) ควรศึกษาเปรียบเทียบเชิงช่วงเวลา ในลักษณะติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลงของทักษะและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในยุคเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

เจตรัตน์ เส็งหะพันธุ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การให้ข้อมูลย้อนกลับกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน). ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8(1), 195-208.

ณณัฏฐ์ เกียรติทยากร. (2568). การพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(4), 216-227.

ทิพย์วิมล มั่งมูล. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

นนท์นภา มาตรวิจิตร. (2568). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 8(1), 445-476.

นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสาระคาม, 8(2), 48-62.

พลอยไพลิน ชุนสะอาด. (2563). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน). ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์พันธุ์ แสงศรี และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ของ FinTech กับอุตสาหกรรมการเงินในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ร่มพฤกษ์, 43(2), 247-266.

ภคพร เปลี่ยนไพโรจน์. (2560). มุมมองและการปรับตัวของพนักงานในยุคดิจิตอลแบงก์กิ้ง. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(1), 62-80.

ภรณ์ชุดา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). ETDA ชวนสำรวจ “SMEs ไทย พร้อมเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล” แค่ไหน? เรียกใช้เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://shorturl.asia/m92Bj

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

สุทิศา พรรณไวย. (2564). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภางค์พักตร์ หร่ายเจริญ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี. วารสารธรรมเพื่อชีวิต, 29(3), 109-119.

อุมาพร แม้นเหมือน. (2561). ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Barney, J. B. & Mackey, A. (2016). Text and metatext in the resource-based view. Human Resource Management Journal, 26(4), 369-378.

Becker, G. S. (2015). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

Carretero, S. et al. (2017). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Deloitte. (2021). Digital banking maturity report. United Kingdom: Deloitte Insights.

Garavan, T. N. et al. (2017). Measuring graduate development programmes and the influence of contextual variables. Human Resource Development Quarterly, 28(1), 127-162.

Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2017). Experiential learning theory as a guide for experiential educators in higher education. Experiential Learning & Teaching in Higher Education, 1(1), 7-44.

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2018). Informal and incidental learning in the workplace (Revisited). Advances in Developing Human Resources, 20(2), 123-140.

OECD. (2021). Skills outlook 2021: Learning for life. France: OECD Publishing.

Ogbulu, T. et al. (2024). Employee training, development, and organizational growth. Research Journal of Management Practice, 4(5), 15-28.

Oldham, G. R. & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 136, 20-35. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002

Sharma, P. et al. (2025). How organizational behaviour influences the adaptation of traditional banks to fintech disruption. Journal of International Commercial Law and Technology, 6(1), 1406-1413.

Swanson, R. A. & Holton, E. F. (2015). Foundations of human resource development. (2nd ed.). New York: Berrett-Koehler.

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

Venkatesh, V. & Davis, F. D. (2016). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. Management Science, 62(2), 186-204.

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

ISSN: 3027-8597 (Online)
JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2569) : Vol.13 No.2 (February 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 326-338

บทความวิจัย

กลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง ของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย*

STRATEGIES TO ENHANCE STUDENTS' SELF-MANAGEMENT SKILLS AT PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOL

สุรีรัตน์ บุญจันทร์*, สถิรพร เชาวน์ชัย, ธีระศักดิ์ อุปไมยอธิชัย, กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์
Sureerat Boonchan*, Sathiraporn Chaowachai, Thirasak Uppamaiathichai, Krittiyakan Topithak
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก ประเทศไทย
Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, Thailand
*Corresponding author E-mail: sureeratb66@nu.ac.th
*Tel: 089-854-7529

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย 2) สร้างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และ 3) ตรวจสอบกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จัดทำประเด็นกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และหาแนวทางการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียน และขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพแวดล้อม พบว่า จุดแข็ง คือ ด้านทรัพยากรและงบประมาณ จุดอ่อน คือ ความกดดันทางวิชาการ โอกาส คือ นโยบายของรัฐ และอุปสรรค คือ ความคาดหวังทางสังคม ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix นำไปสู่การกำหนด 4 ประเด็นกลยุทธ์ 2) กลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ 4 ประเด็นกลยุทธ์ คือ 2.1) พัฒนานักเรียนให้เป็นนักวิจัยและนวัตกร 2.2) พัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการตนเอง และทักษะการอยู่ร่วมกันของนักเรียน 2.3) ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง และ 2.4) สร้างเครือข่ายการเสริมแรงให้นักเรียนอย่างเท่าเทียมและหลากหลาย และ 3) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ทักษะการจัดการตนเอง, นักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

*Received February 8, 2026; Revised February 22, 2026; Accepted February 28, 2026

Abstract

The objectives of this research aimed to 1) Study the environment and guidelines for developing strategies to enhance students' self-management skills at Princess Chulabhorn Science High School, 2) Construct strategies to enhance students' self-management skills at Princess Chulabhorn Science High School, and 3) Verify the constructed strategies to enhance students' self-management skills at Princess Chulabhorn Science High School. This study employed a research and development methodology comprising three steps. Step 1 involved studying the environment of enhancing the self-management skills of students at Princess Chulabhorn Science High Schools by interviewing qualified experts. The data obtained from the environmental study were systematically analyzed to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats. Strategic issues were subsequently formulated using a SWOT analysis to determine practical operational guidelines. Step 2 involved drafting the strategies to enhance the students' self-management skills. Step 3 involved verifying the appropriateness of the drafted strategies. The key informants consisted of seven qualified experts, obtained through a purposive sampling method. The collected data were quantitatively analyzed using the mean. The results of the research revealed that: 1) The results of the environmental study showed that the main strength was resources and budget, the weakness was high academic pressure, the opportunity was government policy, and the threat was high societal expectations. The SWOT Matrix analysis led to the formulation of four strategic issues. 2) The strategies to enhance the self-management skills of students at Princess Chulabhorn Science High Schools consisted of a vision, missions, goals, and four strategic issues: 2.1) Developing students to be researchers and innovators; 2.2) Developing the leadership, self-management, and social coexistence skills of students; 2.3) Enhancing self-esteem among students; and 2.4) Creating reinforcement networks for students with equality and diversity. and 3) The verification results of the strategies' appropriateness found that the strategies were appropriate at a high level.

Keywords: Strategies, Self-Management Skills, Princess Chulabhorn Science High School Students

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและผันผวน การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงไม่อาจมุ่งเน้นเพียงความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ต้องสอดคล้องกับทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการจัดการตนเอง (Self-management Skills) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิต ทักษะดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura, A. ที่เน้นย้ำถึงการกำกับตนเอง ซึ่งเป็นกลไกที่บุคคลควบคุมพฤติกรรมตนเองผ่าน 3 กระบวนการย่อย ได้แก่ การสังเกตตนเอง การตัดสินพิจารณา และการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อตนเอง (Bandura, A., 1986) นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการตั้งเป้าหมาย การวางแผนบริหารเวลา และการควบคุมอารมณ์ (Goleman, D. et al., 2002) ทักษะเหล่านี้ คือ เครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เยาวชนสามารถปรับตัวและกำกับตนเองท่ามกลางแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

แม้หน่วยงานทางการศึกษาจะตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต แต่ในทางปฏิบัติเด็กไทยยังคงเผชิญกับปัญหาด้านความมั่นคงทางอารมณ์และการจัดการตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลจาก OECD สะท้อนให้เห็นว่า นักเรียนไทยใช้เวลาเรียนในระบบค่อนข้างมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ ทักษะการจัดการตนเอง กลับไม่สูงตามเกณฑ์ สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงประกอบกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไป นำไปสู่ปัญหาความเครียด โรคซึมเศร้า ความวิตกกังวลในวัยรุ่น (OECD, 2019) ปัญหานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สถิรพร เชาว์ชัย ที่ระบุว่า หากสถานศึกษาขาดการบริหารวิชาการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน ขาดการบูรณาการทักษะชีวิตเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการตนเอง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมศักยภาพรอบด้าน ทั้งความเก่งทางวิชาการและความแกร่งทางจิตใจควบคู่กัน (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2567)

ประเด็นปัญหาการขาดทักษะการจัดการตนเองมีความท้าทายอย่างยิ่งในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำที่จัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แม้นักเรียนกลุ่มนี้จะมีศักยภาพทางสมองสูง แต่ต้องเผชิญกับหลักสูตรที่เข้มข้นและความคาดหวังที่สูงมากจากทั้งครอบครัวและสังคม งานวิจัยของ Tayaborworn, K. & Suksakulchai, S. พบว่า นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษจำนวนมากประสบปัญหาในการรักษาสมดุลระหว่างการเรียนและชีวิตส่วนตัว ขาดทักษะในการรับมือกับความล้มเหลวทางอารมณ์ และนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) (Tayaborworn, K. & Suksakulchai, S., 2023) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกลักษณ์ มนต์ไธสงค์ และคณะ ที่ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อลดความเครียดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยเลย จังหวัดเลย พบว่า นักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยต้องเผชิญกับภาวะความเครียดสูง โดยเฉพาะปัญหาด้านการปรับตัว เนื่องจากปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ทั้งการต้องเข้ามาพักอาศัยอยู่ในหอพักซึ่งเป็นสถานที่ที่ไม่คุ้นเคย การต้องห่างจากครอบครัว และที่สำคัญ คือ การต้องแบกรับความกดดันจากหลักสูตรการเรียนที่เข้มข้น ทำให้เด็กเกิดความเครียดสะสมได้ง่าย ซึ่งหากปล่อยไว้โดยไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาการ สุขภาพจิต และโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคตของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายนี้ (กนกลักษณ์ มนต์ไธสงค์ และคณะ, 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การจะพัฒนาทักษะการจัดการตนเองให้แก่นักเรียนกลุ่มนี้ได้อย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดทิศทาง (Pearce, J. A. II. & Robinson, R. B. Jr., 2007) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ อินทนนท์ ที่ทำวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า การมีกลยุทธ์และแผนดำเนินงานที่ชัดเจนช่วยยกระดับคุณลักษณะผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติคุณ อินทนนท์, 2567) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้กำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อเตรียมความพร้อมให้พวกเขาเป็นทั้งผู้ที่เป็นเลิศทางวิชาการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และเติบโตเป็นนวัตกรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

2. เพื่อสร้างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

3. เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

การศึกษาสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และมีความเข้าใจในระบบการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนประจำหรือมีประสบการณ์ในการดูแลหรือทำงานร่วมกับกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นคำถาม ร่างแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับดีมาก และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อที่จะขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยประสานงาน ชี้แจงวัตถุประสงค์ และนัดหมายวันเวลา พร้อมจัดส่งหนังสือเชิญและแบบสัมภาษณ์ให้ศึกษาล่วงหน้า 7 วัน รวมทั้งจัดส่งลิงก์สำหรับเข้าร่วมประชุมออนไลน์ โดยการสัมภาษณ์ดำเนินการผ่านระบบประชุมออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ควบคู่กับการวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive Method) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วสังเคราะห์เรียบเรียงเป็นข้อค้นพบเชิงพรรณนา

การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้ใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อม ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนในบริบทของ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และแบบบันทึกข้อมูลเพื่อจัดทำตาราง SWOT Matrix ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทักษะการจัดการตนเองของผู้เรียน การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง จัดทำข้อคำถามและประเด็นวิเคราะห์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของ SWOT ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอย่างเป็นระบบเมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจัดทำตารางวิเคราะห์ SWOT Matrix เพื่อจับคู่ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดแนวทางประเด็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มประเด็นและสังเคราะห์สาระสำคัญ ผลจากการวิเคราะห์ถูกนำไปจัดทำตาราง SWOT Matrix และกำหนดประเด็นกลยุทธ์ รวมทั้งกลยุทธ์ย่อยในแต่ละด้าน จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องก่อนปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการจัดการตนเองของนักเรียน ประกอบด้วย ผู้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้กำกับดูแลและบริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยตรง ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยที่มีประสบการณ์บริหารในโรงเรียนฯ ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์ การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบคำถาม จากนั้นร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับดีมาก และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยประสานงานนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามประเด็นที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตัวต่อตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นกลยุทธ์ที่กำหนด และใช้การวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive Method) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการดำเนินงานจากข้อมูลเชิงลึกของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การยกร่างกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้อาศัยข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน โดยได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนการยกร่างกลยุทธ์ ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาทักษะการจัดการตนเอง กระบวนการสร้างเครื่องมือเริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) จากนั้นจัดทำเป็นแบบบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านการวิเคราะห์เอกสาร การใช้แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลที่ได้ถูกจัดทำเป็นตารางวิเคราะห์ SWOT Matrix เพื่อจับคู่ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ ผลจากการวิเคราะห์นำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ย่อย มาตรการ และตัวชี้วัด เพื่อให้ร่างกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มประเด็น สังเคราะห์สาระสำคัญ และเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ SWOT

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะการจัดการตนเอง ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารระบบการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดการศึกษาพิเศษ และศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะการจัดการตนเอง

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ร่างกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และส่วนตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบกลยุทธ์ การสร้างเครื่องมือเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของร่างกลยุทธ์และกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จากนั้นจัดทำเป็นแบบรายการตรวจสอบ พร้อมช่องสำหรับแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุม ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรายบุคคล ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากนั้นดำเนินการประสานงานนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล กำหนดวัน เวลา และสถานที่ตามความเหมาะสม การสัมภาษณ์ดำเนินการโดยผู้วิจัย ตามประเด็นที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์ พร้อมบันทึกข้อมูลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ประเด็น สังเคราะห์สาระสำคัญ และพิจารณาความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและบริบทการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้ผล ดังนี้

1.1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีความพร้อมสูงทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ และสภาพแวดล้อมแบบอยู่ประจำที่ช่วยหล่อหลอมวินัยและเป้าหมายสู่การเป็นนักวิจัย บุคลากรเข้าใจบทบาท และผู้บริหารส่งเสริมให้สภานักเรียนมีส่วนร่วม และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ การแข่งขันและความคาดหวังสูงสร้างความเครียด ในขณะที่ขาดแคลนนักจิตวิทยา การปกป้องที่มากเกินไปทำให้นักเรียนขาดภูมิคุ้มกัน นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านหลักสูตรแกนกลางที่ขาดความยืดหยุ่น การเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย สัดส่วนครูที่มีประสบการณ์วิจัยยังน้อย และความท้าทายในการบริหารงบประมาณ

1.1.2 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส คือ นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณและเครือข่ายระดับนานาชาติอย่างเต็มที่ ชุมชนและสังคมมีความเชื่อมั่นในสถาบัน รวมถึงมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ช่วยให้นักเรียนสืบค้นและวางแผนการเรียนได้สะดวกและสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค คือ ค่านิยมสังคมที่วัดความสำเร็จด้วยชื่อเสียง กดดันเป้าหมายที่แท้จริงของนักเรียน ระยะทางห่างไกลทำให้ผู้ปกครองดูแลได้ยาก หน่วยงานต้นสังกัดบางแห่งขาดความเข้าใจในบริบทเฉพาะของโรงเรียนและเวทีแข่งขันระดับชาติมีจำกัด

1.2 ผลการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการ SWOT Matrix พบว่า สามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ได้ ดังนี้

1.2.1 กลยุทธ์พัฒนานักเรียนสู่การเป็นนักวิจัยและนวัตกร เน้นปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเน้นปฏิบัติจริง สร้างมาตรฐานการประเมินเทียบเท่าสากล ทำ MOU ดึงผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นพี่เลี้ยงพัฒนาครูให้มีทักษะการโค้ชวิจัย และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการฐานข้อมูลเครือข่าย

1.2.2 กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำและการอยู่ร่วมกัน จัดทำคู่มือและอบรมทักษะการใช้ชีวิตในหอพัก ปรับปรุงความปลอดภัยและจัดหานักจิตวิทยาดูแลสุขภาพใจเชิงรุก รวมถึงใช้แอปพลิเคชันเพื่อความรวดเร็วในการประสานงานดูแลนักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง

1.2.3 กลยุทธ์ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง สนับสนุนกิจกรรมชมรมที่หลากหลายทั้งวิชาการและสุนทรียภาพ เปิดเวทีอิสระให้แสดงออกโดยไม่ตัดสิน ปรับการวัดผลให้เน้นสมรรถนะมากกว่าเกรดและเชิญศิษย์เก่ามาแนะแนวพร้อมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการปรึกษาปัญหาสุขภาพจิต

1.2.4 กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเสริมแรงที่หลากหลาย รวบรวมข้อมูลเวทีแข่งขันภายนอกและจัดกิจกรรมภายในที่หลากหลาย มีระบบคัดเลือกตัวแทนที่โปร่งใส จัดนิทรรศการแสดงผลงานสม่ำเสมอ และระดมความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน และศิษย์เก่าเพื่อสนับสนุนศักยภาพนักเรียน

2. ผลการสร้างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการจัดทำร่างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า สามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ได้ 4 ประเด็นกลยุทธ์ 16 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้

2.1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนานักเรียนให้เป็นนักวิจัยและนวัตกร ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนสู่การเป็นนักวิจัยและนวัตกร 2) ยกระดับความร่วมมือหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนานักเรียน 3) ยกระดับความร่วมมือหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) พัฒนาศักยภาพครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

2.2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการตนเอง และทักษะการอยู่ร่วมกันของนักเรียน ได้แก่ 1) เสริมสร้างกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเองของนักเรียนในโรงเรียนประจำ 2) สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลนักเรียน 3) ปรับสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต และ 4) ส่งเสริมพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของนักเรียน

2.3 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ 1) สร้างกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ 2) ยกระดับการประเมินตนเองที่เน้นคุณค่าที่หลากหลาย 3) ออกแบบกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และ 4) หล่อหลอมให้เกิดค่านิยมการเห็นคุณค่าตนเอง

2.4 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายการเสริมแรงให้นักเรียนอย่างเท่าเทียมและหลากหลาย ได้แก่ 1) ส่งเสริมโอกาสและแรงจูงใจให้นักเรียนแสดงศักยภาพของตนเอง 2) ยกระดับการจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและหลากหลาย 3) สร้างภาคีเครือข่ายที่ส่งเสริมศักยภาพนักเรียน และ 4) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แข่งขันอย่างเท่าเทียมและหลากหลาย

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.37) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงและนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญได้นำไปปรับปรุงรายละเอียด กลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นกลยุทธ์ ดังนี้

3.1 ประเด็นกลยุทธ์พัฒนานักเรียนให้เป็นนักวิจัยและนวัตกร พบว่า มีความเหมาะสม เพราะเน้นการลงมือทำจริงและเชื่อมโยงกับมาตรฐานสากลไม่ได้เน้นแค่การเรียนในห้อง แต่เน้นให้มีชั่วโมงปฏิบัติการและครูที่ปรึกษาเฉพาะทางทำให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมได้จริง มีการดึงผู้เชี่ยวชาญภายนอกและทำ MOU กับสถาบันวิจัย ช่วยเปิดโลกทัศน์และยกระดับงานวิจัยของนักเรียนให้สูงกว่าระดับโรงเรียนทั่วไป และการเติมทักษะโค้ชและวิจัยขั้นสูงให้ครู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครูสามารถนำทางนักเรียนที่มีความสามารถสูงได้

3.2 ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการตนเอง และทักษะการอยู่ร่วมกันของนักเรียน มีความเหมาะสม เพราะ ปิดช่องว่างของการอยู่หอพัก ด้วยระบบดูแลที่เข้มแข็ง การมีคู่มือ และการประชุม 3 ฝ่าย ช่วยให้การดูแลนักเรียนโรงเรียนประจำมีความต่อเนื่อง การนำ Application มาใช้สื่อสารกับผู้ปกครอง เหมาะสมกับยุคสมัยที่ต้องการความรวดเร็วในการติดตามความเป็นอยู่ของบุตรหลาน และการคัดกรองสุขภาพจิตและมีนักจิตวิทยาประจำ เป็นการป้องกันเพราะการอยู่หอพักอาจมีความเครียดแฝง

3.3 ประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเหมาะสม เพราะเป็นการลดความกดดันทางวิชาการ สร้างพื้นที่ยืนให้เด็กทุกคน ช่วยลดค่านิยมที่วัดค่าคนแค่เกรดเฉลี่ย โดยการเปิดพื้นที่ให้ดนตรี ศิลปะ และกิจกรรมสันทนาการ การใช้เครื่องมือวัดผลเชิงคุณภาพและสมรรถนะ ช่วยสะท้อนตัวตนนักเรียนได้ดีกว่าตัวเลข และช่วยสร้างความภูมิใจในสิ่งที่ตนถนัด และการเชิญศิษย์เก่าที่หลากหลายมาแนะแนว ช่วยให้นักเรียนเห็นภาพความสำเร็จที่จับต้องได้จริง

3.4 ประเด็นกลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเสริมแรงให้นักเรียนอย่างเท่าเทียมและหลากหลาย มีความเหมาะสม เพราะ เป็นการขยายโอกาสและสร้างความยุติธรรม การมีเกณฑ์คัดเลือกตัวแทนนักเรียนที่ชัดเจน ช่วยลดข้อครหาและทำให้เด็กทุกคนกล้าที่จะสมัครแข่งขัน การดึง ศิษย์เก่า ภาครัฐ และเอกชนมาช่วย จะช่วยเติมเต็มโอกาสให้นักเรียนได้กว้างขวางขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า

1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อม พบว่า จุดแข็ง ได้แก่ ด้านโครงสร้างและการบริหาร คือ โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการมุ่งเน้นสร้างนักวิจัยและนวัตกร มีระบบดูแลช่วยเหลือที่เข้มแข็งผ่านการปรับบทบาทครูจากผู้สอนมาเป็นที่ปรึกษาเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช ที่ระบุว่าหัวใจของการสร้างนวัตกร คือ การที่ครูทำหน้าที่เป็นโค้ช เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ในด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า กระบวนการคัดกรองที่เข้มข้นจะช่วยให้ได้นักเรียนที่มีศักยภาพสูงพร้อมต่อยอด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Renzulli, J. S. ที่อธิบายได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูงต้องมีองค์ประกอบครบ 3 ส่วน ได้แก่ ความสามารถเหนือกว่าค่าเฉลี่ย ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นในงาน (Renzulli, J. S., 2005) ส่วนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ด้านหลักสูตรที่ขาดความยืดหยุ่นเนื่องจากข้อจำกัดของมาตรฐานกลาง และด้านระบบดูแลช่วยเหลือที่ยังขาดแคลนนักจิตวิทยา ทั้งที่นักเรียนต้องเผชิญกับความกดดันและความคาดหวังสูง สอดคล้องกับคู่มือของ กรมสุขภาพจิตที่ชี้ว่า วัยรุ่นกลุ่มที่มีศักยภาพสูงมักมีความเปราะบางทางอารมณ์และเผชิญกับความเครียดได้ง่าย จึงต้องการดูแลสภาพจิตใจที่ละเอียดอ่อนและการเสริมสร้างพลังใจ (Resilience) มากกว่าเด็กทั่วไป (กรมสุขภาพจิต, 2563) นอกจากนี้ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้งยังส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของนโยบาย ซึ่งขัดแย้งกับ

หลักการของ Hargreaves, A. & Fink, D. เรื่องภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ที่ระบุว่าความสำเร็จของสถานศึกษาต้องอาศัยระยะเวลาและความต่อเนื่องของผู้นำ เพื่อไม่ให้เกิดภาวะสุญญากาศในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว (Hargreaves, A. & Fink, D., 2004)

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า การพัฒนานักเรียนให้เป็นนักวิจัยและนวัตกร การพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการตนเอง และทักษะการอยู่ร่วมกันของนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง และการส่งเสริมการให้แรงเสริมตนเอง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการนำจุดแข็งของระบบโรงเรียนประจำและความเป็นเลิศทางวิชาการมาบูรณาการร่วมกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการทั้งด้านการเรียนและการใช้ชีวิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ รุ่งแสง ที่ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ พบว่า การบริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต โดยเฉพาะการสร้างสมดุลในบริบทโรงเรียนประจำ เพื่อมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้ควรเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น เพื่อช่วยลดความกดดันและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างแท้จริง (ศักดิ์ รุ่งแสง, 2565)

1.3 ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการดำเนินงานตามประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า แนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ การปรับโครงสร้างหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย พัฒนาครูเป็นโค้ช ใช้บริบทโรงเรียนประจำและสภานักเรียนฝึกภาวะผู้นำ จัดระบบดูแลช่วยเหลือเชิงรุกที่มีนักจิตวิทยา และสร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อสร้างโอกาสและแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานได้เน้นการรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติจริง เน้นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติจริงเพื่อแปลงกลยุทธ์สู่บริบทนักเรียนความสามารถพิเศษที่ต้องส่งเสริมทั้งวิชาการและจิตใจ งานวิจัยของ กิตติคุณ อินทนนท์ ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ความสำเร็จของการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ต้องกำหนดมาตรการชัดเจน โดยเฉพาะการดึงเครือข่ายและชุมชนช่วยระดมทรัพยากรจัดกิจกรรม เพื่อให้มีความหลากหลายและตอบโจทย์ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (กิตติคุณ อินทนนท์, 2567)

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ประเด็นกลยุทธ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนานักเรียนให้เป็นนักวิจัยและนวัตกร ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมศักยภาพเฉพาะบุคคล เน้นการปฏิบัติจริงและค้นคว้าด้วยตนเอง พบว่า มีความเหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามถนัดและปรับบทบาทครูเป็นผู้ชี้แนะ ช่วยกระตุ้นการวางแผนและบริหารเวลาในการทำโครงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ รุ่งแสง ที่ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ ระบุว่า การบริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ต้องมียุทธศาสตร์วิชาการที่พัฒนาศักยภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการวิจัยและนวัตกรรม (ศักดิ์ รุ่งแสง, 2565)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการตนเอง และทักษะการอยู่ร่วมกันของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้บริบทโรงเรียนประจำออกแบบกิจกรรมฝึกทักษะชีวิต พบว่า มีความเหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระบบหอพักและสภานักเรียนสร้างความรับผิดชอบและการปฏิสัมพันธ์ตลอด 24 ชั่วโมง ช่วยฝึกการควบคุมตนเองและการแก้ปัญหาหน้างาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ อินทนนท์ ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า กิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนที่ต่อเนื่องและส่งเสริมบทบาทหน้าที่จะช่วยยกระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และภาวะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม (กิตติคุณ อินทนนท์, 2567)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือเชิงรุกและบริการจิตวิทยา พบว่า มีความเหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์มีความกดดันสูง การมีระบบสนับสนุนช่วยจัดการความเครียดและค้นพบจุดเด่น จะสร้างความมั่นใจและเคารพตนเอง สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต ที่ระบุว่า ภูมิคุ้มกันทางใจจำเป็นช่วยให้วัยรุ่นรับมือความเครียด ฟื้นตัวเร็ว และมีความพร้อมทางอารมณ์สำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายการเสริมแรงให้นักเรียนอย่างหลากหลาย ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และเอกชน พบว่า มีความเหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายช่วยขยายโอกาสแสดงความสามารถ และการได้รับแรงเสริมจากบุคคลต้นแบบที่หลากหลายช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร มีผดุง และคณะ ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ระบุว่าการสร้างเครือข่ายกิจกรรมนักศึกษา เป็นการรวมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนให้กว้างไกลยิ่งขึ้น (สิริพร มีผดุง และคณะ, 2558)

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า ความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยเทคนิค SWOT สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ วิทยา จันทร์ศิลา ที่เน้นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างเป็นระบบและการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ท้าทาย และเป็นไปได้ อีกทั้งการนำร่างกลยุทธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบก่อนนำไปใช้จริง (วิทยา จันทร์ศิลา, 2561) สอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ รุ่งแสง ที่ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ ซึ่งกล่าวว่าการตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นกระบวนการสำคัญในการยืนยันความเป็นไปได้ ความสอดคล้องกับพันธกิจ และความสามารถในการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์ รุ่งแสง, 2565) อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Yunger, V. et al. ที่เสนอว่า องค์ประกอบสำคัญของทักษะการจัดการตนเอง ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จของผู้เรียน (Yunger, V. et al., 2022) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุธิดา ศรีนพรม และ สัจธรรม พรทวีกุล ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถการจัดการตนเองด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การออกแบบกระบวนการส่งเสริมที่สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างระหว่างบุคคลจะช่วยยกระดับประสิทธิผลของการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (อนุธิดา ศรีนพรม และสัจธรรม พรทวีกุล, 2566) จึงสะท้อนว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีฐานคิดเชิงทฤษฎีรองรับอย่างรอบด้าน และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในบริบทของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการบูรณาการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า แม้โรงเรียนจะมีจุดแข็งด้านทรัพยากรที่ทันสมัย มั่นคง และ

มีระบบโรงเรียนประจำที่ช่วยฝึกวินัยได้ดี แต่ยังเผชิญจุดอ่อนสำคัญ คือ สภาวะความกดดันจากการแข่งขันสูงที่กระทบสุขภาพจิตของนักเรียน ประกอบกับโครงสร้างหลักสูตรที่ยังขาดความยืดหยุ่นตอบสนองความถนัดเฉพาะบุคคล และค่านิยมสังคมที่สร้างความคาดหวังเกินจริง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงนำไปสู่การกำหนด 4 ประเด็นกลยุทธ์หลัก ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) กลยุทธ์พัฒนานักเรียนสู่การเป็นนักวิจัยและนวัตกร ที่เน้นการปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นการปฏิบัติจริง เชื่อมโยงกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกผ่าน MOU และพัฒนาครูให้เป็นโค้ช 2) กลยุทธ์พัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการจัดการตนเอง โดยใช้บริบทหอพักและสภานักเรียนเป็นฐานฝึกความรับผิดชอบ 3) กลยุทธ์ส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเปิดพื้นที่กิจกรรมที่หลากหลายทั้งศิลปะ ดนตรี และนันทนาการ เพื่อลดความเครียดและสร้างความภูมิใจ และ 4) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเสริมแรงโดยระดมความร่วมมือจากศิษย์เก่าและหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและหลากหลาย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เพื่อความยั่งยืน ผู้บริหารควรบรรจุโครงการเหล่านี้ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และสิ่งสำคัญที่สุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นที่ปลอดภัยที่ให้นักเรียนได้ลองผิดลองถูกโดยไม่ถูกตัดสิน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้เข้มแข็ง สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาการนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์แห่งอื่นในหัวข้อ “การนำกลยุทธ์ส่งเสริมทักษะการจัดการตนเองไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์เครือข่ายอื่น” เพื่อดูว่าสามารถใช้ได้ผลในบริบทที่แตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กนกลักษณ์ มนต์ไธสงค์ และคณะ. (2559). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อลดความเครียดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยเลย จังหวัดเลย. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 18(2), 1-11.

กรมสุขภาพจิต. (2563). คู่มือสื่อสารความรู้ เสริมสร้างพลังใจ อึด ฮึด สู้ (เล่ม 1). (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท บียอนด์พับลิสชิ่ง จำกัด.

กิตติคุณ อินทนนท์. (2567). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิทยา จันทร์ศิลา. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ศักดิ์ รุ่งแสง. (2565). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์. วารสารร้อยแก่นสาร, 7(5), 358-376.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย.

สิริพร มีผดุง และคณะ. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 9(2), 207-224.

อนุธิดา ศรีนพรม และสัจธรรม พรทวีกุล. (2566). การพัฒนาความสามารถการจัดการตนเองด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(3), 65-78.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Goleman, D. et al. (2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Hargreaves, A. & Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable leadership. Educational Leadership, 61(7), 8-13.

OECD. (2019). PISA 2018 results (Volume I): What students know and can do. Paris: OECD Publishing.

Pearce, J. A. II. & Robinson, R. B. Jr. (2007). Strategic management: Formulation, implementation, and control. (10th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), Conceptions of giftedness (pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.

Tayaborworn, K. & Suksakulchai, S. (2023). A study of factors affecting the self-managerial skills of undergraduate students on online learning. International Journal of Information and Education Technology, 13(12), 1844-1849.

Yunger, V. et al. (2022). Self-management as the key to the success of a modern health manager. ScienceRise: Medical Science, 2(47), 55-60.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว ไม่น้อยกว่า 8 หน้ากระดาษ A4 หรือจำนวนคำ ไม่เกิน 8,000 คำ (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนคำอยู่ที่ 300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3 - 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3 - 5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ ดังนี้ (Student Centred Learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุปสั้นกะทัดรัดได้ใจความ

2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุปและข้อเสนอแนะ (Conclusion and Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) ระบุเฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยหรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

9) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ (Abstract)**
2) **บทนำ (Introduction)**
3) **เนื้อเรื่อง (Content)** แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
4) **สรุป (Conclusion)**
5) **เอกสารอ้างอิง (Reference)**

ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด - ปิด แล้วระบุชื่อ - นามสกุล ของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น *การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)* โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น “ภิกษุทั้งหลายรูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณเป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซร้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ - นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสาวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ - นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ - นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎีก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Kiarash, A., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สองและตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N., 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S. et al., 2005)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

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

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

หนังสือ

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

หนังสือ ที่มี DOI

Ewert, A. W. at el. (2014). Outcomes and benefits. England: CAB International. https://doi.org/10.1079/9781845939199.0140.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน/ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

บทความในหนังสือ

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556). ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

บทความในหนังสือ ที่มี DOI

Sparks, D. L. (2003). Inorganic Soil Components. In Sparks, D. L. (Ed.), Environmental Soil Chemistry. (2nd ed.). (pp. 47-73). England: Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-656446-4.X5000-2.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่/(ฉบับที่),//เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

บทความจากวารสาร

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

บทความจากวารสาร ที่มี DOI

Baker, D. (2006). The Political Economy of Fascism: Myth or Reality, or Myth and Reality?. New Political Economy, 11(2), 227-250. https://doi.org/10.1080/13563460600655581.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน/ชื่อสารานุกรม,//(เล่มที่อ้าง, เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์://สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์,//เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ระดับวิทยานิพนธ์/สาขา.//ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์ (ไม่อนุญาตให้ใช้แหล่งข้อมูลที่มาจาก Facebook)

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).//ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา/เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานา.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทฺโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุญฺญนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกํ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Anderson, R. M. & Funnell, M. M. (2005). Patient empowerment: reflections on the challenge of fostering the adoption of a new paradigm, 57(2), 153-157. https://doi.org/10.1016/j.pec.2004.05.008.

Collinge, W. (1997). The American Holistic Health Association Complete Guide to Alternative Medicine. New York: Warner Books.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

Winzer, L. & Gray, R. S. (2019). The Role of Buddhist Practices in Happiness and Health in Thailand: A Structural Equation Model. Journal of Happiness Studies, 20, 411-425. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9953-z.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[2], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3] (ภาษาไทย) (14 pt)
Author's name-surname[1], Author's name-surname[1], Author's name-surname[2], Author's name-surname[3], Author's name-surname[3], (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[1]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[1]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[2]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[2]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[3]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[3]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
*Corresponding author E-mail: (12 pt)
*Tel: XX-XXXX-XXXX (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด) .....
.....
.....

คำสำคัญ: 3 - 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่เกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ)

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ

ภาพที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อภาพ..... (16 pt)

ตารางที่ 1 (ถ้ามี) .....ชื่อตาราง..... (16 pt)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

สรุปและข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ระบุเฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[2], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[3] (ภาษาไทย) (14 pt)
Author's name-surname[1], Author's name-surname[1], Author's name-surname[2], Author's name-surname[3], Author's name-surname[3], (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[1]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[1]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[2]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[2]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
[3]หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด ประเทศ (ภาษาไทย) (14 pt)
[3]Affiliation, Province and Country (ภาษาอังกฤษ) (12 pt)
*Corresponding author E-mail: (12 pt)
*Tel: XX-XXXX-XXXX (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3 - 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)